

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Enghøj

Tilsynsbesøg

Dato: 19. august 2015

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Nynne Nielsen (inklusionspædagog og AMR), Lisa Jørgensen (pædagog og TR), Christian Larsen (suppleant i bestyrelsen), Tina Lerche (leder), Charlotte Pelle Ronby (daglig leder) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

1. Hvilke forventninger ligger der fra politikkerne og forvaltning i at den nye institution skal have en idrætsprofil?
2. Hvilke forventninger er der til deltagelse i interne kurser/temadage? Pt. er der fra forvaltningens side sat mange skibe i søen, og det er en udfordring som ledelse at prioritere hvilke, det er relevant at sende personale til. Der skal være tid og plads til, at alle kan komme tilbage og videreformidle og implementere den nye viden i praksis. Det er en udfordring, at der ikke altid er den fornødne tid til at inddrage den nye viden og indsigt.

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

I børnehuset Enghøj er børn og personale fordelt i tre teams. Der er gode erfaringer med denne struktur, da den er med til at give medbestemmelse og inddragelse til personalet om fx mødeskemaer, fordeling af børn, ferieafholdelse samt indhold i de pædagogiske aktiviteter i hverdagen, ud fra de mål det er valgt, at der skal arbejdes med ift. læreplanen. Der er lavet en fin læreplan, der overholder alle punkter i lovgivningen, og følger alle punkterne i kommunens læreplansramme. Det kan stadig være udfordrende for nogle af medarbejderne at give en pædagogfaglig begrundelse for de ting der sker, men der arbejdes målrettet på at blive bedre til dette. Evalueringer af læreplanstemaerne viser, at personalet har mange gode ideer til aktiviteter og dagligt får igangsat disse. Der bliver gjort gode tiltag ift. at få indfanget børnemiljøet og koblet det til læreplanen. Fx samles der løbende udsagn ind fra børnene, der kan indgå i

evalueringen af et læreplanstema.

Der arbejdes godt med børnenes sprogstimulering, og institutionens tre sprogpædagoger videreformidler den viden, de får i sprognæværkene til det øvrige personale.

Der er pt. en inklusionspædagog, der fordeler sin tid i begge huse. Der er en vakant stilling som inklusionspædagog, der forsøges besat snarest. Ift. inklusion er der planlagt tid til sparring en dag om ugen, hvilket betyder, at der er god tid til fordybelse omkring det enkelte barn. Dette foregår på skift i de to afdelinger.

Arbejdet omkring børnenes overgange fungerer fint. Der gives god tid til indkøringen af nye børn, og det eksterne samarbejde omkring overgange tegner til at blive bedre, hvor det tidligere har været en udfordring med samarbejds møder med den ene skole. Det øvrige tværfaglige samarbejde med vejledere, familierådgiver, logopæd m.fl. fungerer fint.

Der er mange forskellige behov og forventninger, der skal tages højde for i forældregruppen, men alle ved tilsynet har en oplevelse af, at dette samarbejde fungerer godt. Ved forældremøder bliver forskellige temaer drøftet, og der er generelt en god inddragelse af forældrene i hverdagen.

Der er udarbejdet fraværs- og personalepolitik, som anses som nogle gode redskaber.

Fraværsprocenten er fin både i 2014 og i 2015.

Der er blevet arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, da der har været lidt uro og frustration i personalegruppen. Forventninger mellem personale og medarbejdere er blevet afstemt, og der er fokus på trivsel og kommunikationsform. Ledelsen oplever, at der er positiv energi og engagement i personalegruppen. Ledelsesteamet har været sammen i ca. et år. De har fået fordelt opgaver mellem sig og har fundet en god måde at arbejde sammen på.

Sidste år kom institutionen ud med et mindre underskud, da det var svært at tilpasse lønmidler til det udmeldte budget, der var mindre end forventet. Her i 2015 er der flere lønmidler end sidste år, og oven i det er der tilført penge fra ministeriet til mere pædagogisk personale. Det forventes, at lønkronerne bliver brugt, og budgettet derved løber rundt. Dog har det fx ikke været muligt at få ansat en inklusionspædagog, da der ikke var kvalificerede kandidater.

Det er en udfordring at være fordelt på to matrikler med ca. en kilometer imellem. Det giver udfordring ift. samarbejdet om de pædagogiske aktiviteter i hverdagen, samt det at være fælles om materialer. Det er også en udfordring, at forældre pga. bopæl ønsker en specifik afdeling, når deres barn skal starte. Personalegruppen har trods den fysiske afstand formået at etablere et godt samarbejde mellem de to afdelinger, og personalegruppen føler sig som én.

I afdeling Bøgen er der utætte døre og vinduer, og der er gulve, der bør udskiftes. Der ses derfor med stor glæde frem til at skulle flytte ind i helt nye rammer, når den nye institution er klar.

Der er opmærksomhed på, hvordan personalet klædes på til at arbejde i en idrætsinstitution. Der tages højde for det, når der rekrutteres nyt personale, og i læreplanen bliver bevægelse et gennemgående element i alle temaerne. Personalet har udtrykt begejstring for skitserne af den nye institution, men har en bekymring omkring beliggenheden, da det evt. vil afholde forældre fra stationsbyen for at søge.

Ved besøg i Enghøj var der god aktivitet og imødekommenhed hos både børn og voksne og efter gennemgang og dialog om punkterne i institutionsprofilen vurderes det, at Enghøj overholder lovgivning samt forhold, der er gældende specielt i Hvidovre.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 19. august 2015

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 30. september 2015

Børnehuset Enghøj 2015

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

Gennemsnit i 2014: 31 vuggestuebørn og 58 børnehavebørn

Gennemsnit i 2015: 31 vuggestuebørn og 58 børnehavebørn

2015: 1. kvartal: 27 vuggestuebørn/64 børnehavebørn

2. kvartal: 32 vuggestuebørn/ 68/50/50 = 56 børnehavebørn

3. kvartal: 34 vuggestuebørn/54 børnehavebørn

4. kvartal: 31 vuggestuebørn/58 børnehavebørn

Børnene er fordelt i to afdelinger med ca. 30 børn i den lille afdeling og 60 børn i den store afdeling.

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja, i perioder.

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Sjældent. Men vi oplever at det er en udfordring at opfylde de ønsker forældrene har til hvilken afdeling de vil have deres barn i. På den baggrund er der forældre der takker nej til pladsen også selvom de har stået på ventelisten.

Hvis ja – hvor ofte: 4-6 om året

Hvad har begrundelsen været? Hvis de gør, er det fordi de fraflytter kommunen.

Det er en udfordring at vi har to afdelinger, som er beliggende i to forskellige boligområder, da det har betydning for hvilken afdelingen forældrene ønsker deres barn skal gå i. Der er lige stor søgning til begge afdelinger. Dette punkt har vi uddybet ved det pædagogiks tilsyn i 2009 og på hvert tilsyn siden. Vi betragter dette som et stort problem.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): Underskud på -163.100 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Tilpasning af budget til normeringen. I 2014 havde vi færre lønkroner end i 2013. Det tager tid at tilpasse antal lønkroner til et udmeldt budget som er mindre end forventet.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Da der i 2015 er afsat flere lønkroner end i 2014 og da det først er udmeldt i foråret har det ikke været muligt at tilpasse budgettet endnu en gang. Vi har pt. en forventning om at få ansat en inklusionspædagog mere, samt få tilpasset de flere timer vi har fået langt ud til "mere pædagogisk personale i daginstitutioner". Stillingerne opslås lige efter sommerferien.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Vi forventer at få brugt det udmeldte budget, eller overfører end mindre overskud til 2016.

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 2

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

16 samtaler

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

7 samtaler.

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? 4 medarbejdere var syge på dagen hvor samtalerne var planlagt, 1 havde fri og fik ikke byttet sin "samtale". 2 samtaler var/er planlagt til at skulle afholdes i efteråret (souschef og flexjob): Alle 7 samtaler er planlagt til at bliver afholdt i efteråret.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

2014: 1. kvartal: 2,12 % 2. kvartal: 2,74 % 3. kvartal: 4,27 % 4. kvartal: 4,11%

2015: 1. kvartal: 7,19 % 2. kvartal: 5,23 %

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

2015 juni: 3,26 % (21 ud af 30 medarbejder har ikke haft en sygedag)

2015 juli: 2,02 % (24 ud af 31 medarbejder har ikke haft en sygedag)

2015 August: 2,56 (29 ud af 31 medarbejder har ikke haft en sygedag)

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Ja, der er udarbejdet en nærvær/fraværspolitik som revideres, når vi reviderer vores personalepolitik.

Den 30/4-15 havde BUPL-TR, PMF-TR., AMR samt ledelsen et møde hvor de drøftede "indsat for nedbringelse af fravær" Redegørelsen blev efterfølgende sendt til Dagtilbudschefen.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Vi har haft stor gavn af politikken og den er i dag fuldt implementeret. Alle ved hvad en fraværssamtale er og hvorfor den bliver afholdt, og det er en helt almindelig del af vores kultur at ledelsen og medarbejdere har kontakt til hinanden hvis fraværet er over tre dage.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt:?

Ja, der er afsat tid sidste onsdag i hver måned til sygefraværssamtaler. Alle der har været syge i løbet af måned får en samtale.

Har I jeres egen personalepolitik?

Ja, den er udarbejdet og er et vigtigt redskab i dagligdagen. Vi reviderer den mindst en gang om året. Enten på et p-møde, med-møder eller på en p-lørdag.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

I år blev der valgt en ny AMR som meget aktivt har arbejdet med at få APV til at indgå i dagligdagen. Som opstart, arbejde vi på et p-møde i foråret med forventninger til APV arbejdet og tog hul på de udfordringer der kunne være i arbejdsmiljøet. AMR har i året været på uddannelse i APV og er helt opdateret på arbejdet.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

APV'en viste at vi med det fysiske arbejdsmiljø kun manglede få remedier for at gøre det fysiske arbejde nemmere. Der er indkøbt mange hjælpemidler i begge afdelinger, det der kan knibe er at huske at benytte dem☺

Det psykiske arbejdes miljø viste sig at det kunne være bedre. Det følger vi løbende op på bl.a på medudvalgsmøderne og i det daglige. Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og

Velfærdsforvaltningen 3

Der er ikke lavet en trivselsmåling i kommunen, den kommer i efteråret 2015.

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

Alle punkter fra APV arbejde er skrevet ind i PLAN A og systemet bliver løbende opdateret. Pt er der fulgt op på alle de punkter vi selv har, kunne gøre noget ved, på nær et punkt. Vi mangler stadig at få indkøbt nye stole til personalet.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi har fokus på arbejdsmiljøet og på trivsel. Vi sender løbende medarbejder på kurser og efteruddannelser. Derudover er vi som ledelse meget opmærksomme på, at personalet skal have ordentlige arbejdsforhold og at ledelsen sætter de overordnede rammer for den pædagogiske udvikling.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Ved et være opmærksomme på at overstående er i orden, samt at der er plads til og fokus på den pædagogiske og faglige udvikling. Vores struktur med at personalet arbejder i teams giver mulighed for større indflydelse på egen arbejdsituation.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi har i år skulle ansætte en inklusionspædagog mere, samt en uddannet barselsvikar og vi har erfaret at det pt. er svært at få ansat kvalificerede pædagoger. Inden vi overhovedet indkaldte kandidater så havde vi fravalgt ansøgere, fordi de ikke virker som om de reelt ønsker en stilling. I begge tilfælde så udpegede vi fem kandidater til samtalerne, men enten så havde de fået job eller også var de ikke kvalificerede til jobbet.

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

Ja.

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?

Vi har haft personale af sted på næsten alle de kurser og temadage, som er udbudt af forvaltningen (inklusions, digitale medier og sprog)

Sprogpædagogerne har desuden været til temadag omkring "styrk sproget"

Aladdin har været på en temadag omkring sprog. Desuden var to Aladdin personaler på internat i foråret.

En medhjælper har igennem de sidste tre år været på uddannelse og er nu uddannet pædagog.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Vi afholder pædagogiske refleksionsmøder for alle pædagoger samt de medhjælpere der ønsker at deltage. Flere personaler har delt deres viden/erfaring på personaler møder og pædagogiske refleksions møder.

På teammøderne bliver der arbejdet med aktionslæring som er udsprunget af et kursus flere har deltaget i.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

Ledelsen har et ønske om at flere pædagoger får en Diplom i inklusion. Pt er der planlagt at daglig leder og en pædagog skal starte uddannelse til september.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Der er planlagt teammøder hver 6. uge hvor der er mulighed for at drøfte internt samarbejde samt praktisk planlægning. Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 4

På Med-møderne er der et fast punkt hvor trivsel og samarbejde drøftes generelt i huset. Den måde vi har organiserede læreplansarbejdet betyder at der også samarbejdes på tværs af afdelinger og teams, og det er afsat mødetid, så der er mulighed for at gå fra og organisere samarbejdet på tværs.

Vi bestræber os på at inddrage personalet i beslutninger, når det er muligt.

Når vi har valgt at arbejde i teams sætter det store krav til at den enkelte medarbejder kan indgå i gode samarbejdsrelationer, da teamet består af 5-6 medarbejder, det er mange der skal kunne indordne sig under hinanden. Desuden sker der rokeringer internt i huset, som betyder nye samarbejdsrelationer.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

Pr uge 579 pædagogtimer ud af et samlet timetal på 776 timer dvs 74,6 % pædagogtimer

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

Pr. uge 197 medhjælpertimer ud af et samlet timetal på 776 dvs. 25,4 % medhjælpertimer

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Ja, vi har 74,6 % pædagogtimer og 25,4 % medhjælpertimer

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Ledelsen har et ønske om at ansætte overvejende uddannede personale, da fagligheden prioriteres højt.

Har I studerende?

Ja pt har vi to lønnede studerende og skal også have to ulønnede den 1/8-15

Desuden har vi i perioder PAU studerende.

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage?

Det har været helt ok, nogen gange er der brug for at der sker en vis udskiftning for at der kan ske en god udvikling i institutionen.

Pædagoger der er stoppet:

Der er to pædagoger der har opsagt deres stillinger til den 1/9-15, stillingerne er på hhv. 37 og 17 timer. (+ 20 timer i Aladdin)

Medhjælpere der er stoppet:

Ingen, men en medhjælper er blevet færdig som pædagog.

Andre der er stoppet:

Nej.

Har I ubesatte/vakante stillinger?

Ja, inklusionsstillingen som har været opslået, men da vi ikke fandt en kvalificeret ansøger er den genopslået.

Derudover har vi et barselsvikariat og en ca. 17 timers stilling ledig. Barselsvikariatet har ligeledes været opslået, men heller ikke her var der en kvalificeret ansøger. Denne stilling bliver ligeledes opslået snarest.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

En blanding af generel utilfredshed og personlige årsager. Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 5

Politikker/retningslinjer

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

Ja, de er udarbejdet og godkendt i personalegruppen samt i bestyrelsen i april 2011

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

Ja. Vi overholder retningslinjer for sikkerhed i institutionen.

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

Ja. Vi har meget fokus på hygiejne bla får børnene vasket hænder før maden og når de kommer ind fra legepladsen. Vi har faste procedure ved bleskift og ved toiletbesøg. Vi benytter gummihandsker og desinficere puslemadrassen flere gang om dagen. Vi har ophængt sprit gele de steder hvor der er næsepapir bl.a. også på legepladsen. Vi medbringer ligeledes gele på turen med blebørn.

Ved sygdoms epidemier er vi ekstra opmærksomme på at få desinficerede, de steder hvor det er nødvendigt.

I forbindelse med omsorgssamtaler taler vi ofte om personalets mulighed for at undgå sygdom ved at være opmærksom på smitterisiko.

Vi har i vores APV'er gjort opmærksom på at vi mangle en årlig hovedrengøring, da der ikke er rent nok i institutionen.

Vi har også i år haft et hygiejnetilsyn og fik nogle påbud på procedure, der skal strammes op på. Bla bliver vores legetøj ikke vasket, så tit som det burde og vi skal blive bedre til at mindske mængden af legetøj på stuerne.

Tilsynet påpegede også ting vi ingen indflydelse har på, bl.a er der for få toiletter og håndvaske til det antal børn vi har i institutionen. Vi har efterfølgende fået opsat to nye håndvaske i den ene afdeling.

Men det vigtigst påbud var at gulvene i den ene afdeling er af sådan en tilstand at de ikke kan rengøres, så de bør udskiftes i hele bygningen, da det kun er på tre af stuerne gulvet er udskiftet sidste år.

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

Ja, på sidste tilsyn var der ingen anmærkninger.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?

Ja, vi har for nyligt haft tilsyn og det er kun små justeringer der skal iværksættes.

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

Ja, men den skal løbende opdateres.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Den ene bygning er en nyrenoveret murstensbygning, som er vedligeholdt løbende og som i 2009 fik ny klimaskærm. Bygninger fremstå pæn og velholdt. Der er umiddelbart et ok klima indendørs. Der mangler en ordentlig ventilation især på de to badeværelser.

Den anden bygning er midlertidige pavilloner, som blev bygget for ca. 35 år siden og som skulle holde i 5 år, den bygning har ligeledes fået ny klimaskærm i 2005, men mange døre og vinduer er utætte. Bygningen opleves som meget koldt om vinteren og meget varmt om sommeren. Der er et utroligt dårligt indeklima i bygningen. Der er ingen ventilation der virker optimalt. Alt i alt en

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 6

bygning, som på ingen måde kan leve op til ordentlige krav hverken, som arbejdsplads eller som børneinstitution.

At vi som institution ligeledes er opdelt i to afdelinger er også en udfordring

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)

Vi har et godt forældresamarbejde. Ledelsen modtager sjældent klager over institutionen eller over personaler. De fleste små konflikter bliver hurtigt løst i huset. Vi har mange forskellige forældre og

forældrene har meget forskellige behov og forskellige forventninger til os samt til dialog og samarbejde i det hele taget.

Vi har en del forældre som har et stort behov for guidning og vejledning og det bruger vi en del tid på både i hverdagen og på samtaler med forældrene.

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

Vi har på det sidste forældremøde haft gruppearbejde omkring børneopdragelse og pædagogik.

På bestyrelsesmøder tager vi pædagogiske emne op, samt generelle problematikker som interesser forældrene.

Vi har en fuldtallig bestyrelse samt en del suppleanter som alle deltager i møderne og vi har ingen problemer med at få valgt repræsentanter til bestyrelsen. Faktisk så har vi rigtig mange forældre som meget gerne vil sidde i bestyrelsen så derfor er suppleanterne altid inviteret med på møderne.

Vi har en klar og tydelig aftale om at forældre altid inddrages når/hvis vi er bekymret for et barns udvikling. Vi har min to samtaler med forældre i barnets tid i institutionen. Der er når barnet starte og lige før de skal i skole. Derudover tilbydes forældre altid samtaler efter behov. Vi har mange børn med særlige behov og med nogle forældre holder vi flere møder hvert år.

Vi holder sommerfest hver år og har meget stor tilslutning. De sidste par år har vi desuden afholdt førstehjælp for interesserede forældre. Det er aftalt for i år, men ikke planlagt endnu.

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

Det har taget noget tid at få implementere det, men nu fungerer det. Vi har planer om at ændre lidt i formen fremadrettet. Indtil nu har vi holdt det første møde på stuen sammen med barn og forældre den første dag, men der er et ønske om at vi afsætter resurser til et møde uden børn fremadrettet.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

Vi har i 2015 afholdt tre møder og har planlagt tre møder i efteråret.

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte?

Kontraktstyring

Er ikke aktuelt p.t. - der afventes ny styringsmodel.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet? Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 7

Året bliver delt op i 6 perioder, og i hver periode har det pædagogiske arbejde fokus på et af temaerne i læreplanen. En planlægningsgruppe bliver nedsat for hver tema og medlemmerne i gruppen bliver udvalgt efter kompetencer og interesser. Planlægningsgruppen udarbejder de konkrete mål vi skal arbejde med i den kommende periode, og som de 3 teams har forpligtigelse til at arbejde til at deltage i/arbejde ud fra.

Fra 2016 er der lavet en ændring, med øje for at vi i april 2017 overgår til at være en institution med idrætsprofil. Allerede nu arbejder vi ud fra ønsket om at der i alle 6 læreplanstemaer i højere eller mindre grad skal være tænkt idræt/bevægelse ind i metoden. Dette er et led i processen omkring at gøre personalet kvalificeret til at kunne løfte opgaven omkring, at overgå fra en almen institution til at være en idrætsinstitution.

I samme moment har sprog fået sin plads i midten af modellen, for at sikre at sprog arbejdet får fokus året rundt.

Disse ændringer betyder at fra næste år, deles året kun op i 4 læreplansperioder, til forskel fra de nuværende 6.

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:

Der har været etableret små læsegrupper med fokus på forholdsord. Børnene har skullet bruge deres kroppe på forhindringsbaner og legepladser for at lege ordene ind, via den kropslige bevidsthed.

De valgte metoder har virket og der ses en markant forbedring af børnenes forholdsords forståelse.

Der har været sat fokus på at bruge "Fri for mobberi" i forbindelse med målet om at børnene skulle blive bedre til at udtrykke følelser. Vi har gode erfaringer med at bruge det nævnte materiale, og det er noget der ofte arbejdes ud fra.

Naturen og naturfænomener:

Børnene skulle være med i processen fra et frø puttes i jorden, til det spirer og bliver til enten en blomst, grøntsag mm.

Børnene har udvist interesse, når de voksne har opfordret til deltagelse, aktiviteten fungerede bedst der hvor børnene fysisk kunne komme til uden at der skulle følge en voksen med.

Placeringen af plantekasser har stor betydning for om aktiviteten fører til at målet opnås på bedste vis.

Der var også fokus på kryb og kravl, at skulle opnå en fortrolighed med disse og lære dem at kende. Her blev pædagogerne især opmærksomme på hvor meget børnegruppens størrelse betyder for børnenes oplevelser af turen. Der skulle have været mindre grupper før det ideelle ville være opnået. Alt for meget ventetid for vuggestue børnene på fisketuren,.

Krop og bevægelse:

Hovedformålet var at give børnene en glæde og lyst til bevægelse. Dette tema har været årets sommertema. Det har været bygget op over en rejse imellem forskellige lande. Børnene har skullet bruge deres kroppe til at imitere forskellige dyr, flyve fra land til land, danse nationaldans, kaste med spyd, og ender til sidst ud i et stort OL.

Børnene har udvist stor glæde og lyst til deltagelse på alle alders trin, ud fra deres motoriske formåen.

Børnenes alsidige personlige udvikling: Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 8

Hos vuggestue børnene var fokus rettet mod at de skulle få større indsigt i sig selv og egne evner. Dette skulle gøres ved at støtte op om deres selvhjulpenhed ud fra deres nærmeste udviklingszone.

Spisesituationen blev brugt som pædagogiskaktivitet og alle børn udviklede sig i mere eller mindre grad. Målet blev opnået.

Hos de 3-6 årige blev der lavet gruppe på tværs af team, grupper blev delt efter interesse, sproglige kompetencer, og sociale kompetencer. Målet var at børnene skulle få bedre indsigt i sig selv og egne evner, samt udvikle deres genfortællingskompetencer. Børnene skulle øve at sætte ord på oplevelser. Hvad har vi lavet og hvorfor?

Selve de valgte aktiviteter og måden at dele børnene op på virkede, men personalets skiftende tilknytning til de forskellige grupper, resulterede i en del misforståelser og forvirrede voksne der smittede af på børnene. Ideen med at der skulle være en sammenhæng i indholdet i grupper fra gang til gang, haltede også lidt når det var skiftende personale.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnene har været med i processen omkring at lave en eventyrkuffert. Kuffertens indhold bruges til at støtte op om at gøre den dialogiske læsning af de enkelte eventyr mere levende. Børnene fik på denne måde kendskab til genren eventyr.

Børnenes sociale kompetencer:

Målet var at børnene skulle blive mere ansvarlige for fællesskabet, hjælpe og støtte hinanden, samtidig med at de skulle blive bevidst om hvad regler er. Vi benyttede materiale fra Codan om trafiksikkerhed som afsæt for at arbejde med dette. Børnene fik stor viden om trafiksikkerhed og lærte igennem dette, vigtigheden i at tage sig af hinanden og overholde regler.

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

Vi har valgt at bruge det skema der er lavet i kommuneregii, og til hvert af de 6 læreplanstemaer har vi fokus på børnemiljøet. Det er startet op i foregående læreplanstema, så erfaringen med hvordan det virker er sparsom. Vi har fokus både på det fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø. Et fokus område for at opnå en viden om hvad børnene oplever er, at det er vigtigt for os at få det direkte børneperspektiv med. Hvad tænker børnene egentligt.

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

Der opsamles kontinuert små fortællinger/udtalelse på hvad børnene har udtalt, samt vist af følelse i de forskellige aktiviteter. Der er også forsøgt lavet små videoklip, for at fange reaktionerne live på nye oplevelser.

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

Vi er først lige startet op på at arbejde med børnemiljøet i læreplansrammen i Juni måned. Så der er ikke rigtig noget sammenlignings grundlag endnu.

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

Vi evaluerer efter hver af de 6 tema perioder, og når vi planlægger den kommende periode, tager vi evalueringsskemaet frem, og gør brug af de erfaringer vi har fra tidligere perioder. Udover det er der en mere overordnet evaluering løbende, når den er et punkt på p-møder, refleksionsmøder, og p-lørdage.

Evalueringerne bærer bræg af, at det først og fremmest kniber med at få lavet den aftalte dokumentation og efterfølgende kan det være svært at anvende den indsamlede dokumentation til Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 9

refleksion og evaluering af temaerne. Det at skulle argumentere for hvorfor vi gør som vi gør, og komme med en pædagog faglig begrundelse er svært. Der arbejdes målrettet med at forbedre dette, og Charlotte (daglig leder) er med til samtlige planlægnings og evaluering møder for at forsøge at komme denne problematik til livs og højne fagligheden.

Samtidig viser evalueringen også, at personalet har masser af gode ideer til aktiviteter med børnene og dagligt får igangsat disse. Under aktiviteter udviser personalet stort engagement og glæde der smitter af på børnenes udbytte af aktiviteten.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

I overgangen fra hjem til institution er vi meget fokuseret på at vi afsætter god tid til indkøring, og at det er vigtigt at forældrene bliver trygge ved os. Når barnet starter aftaler vi med forældrene hvor lang tid de har til indkøring og vi finder så frem til hvordan indkøring for lige netop dette barn skal foregå. De første dage barnet er i institution sammen med forældrene bestræber vi os på at der kun er få børn på stuen og vi prøver så vidt muligt at barnet i første omgang kun skal forholde sig til to voksne.

Da vi har inddelt børn og voksne i store teams har vi ikke en skarp overgang fra vuggestue til børnehaven. Det er en del af vores pædagogiske praksis at de enkelte team flytter børn internt i teamet over en længere glidende periode, når barnet er klar til det. Så børnene oplever ikke en brat overgang fra det gamle til det nye, da personalet er i begge grupper i teamet Når barnet starter er de allerede i det team de skal være i indtil de skal på sfo.

Internt: Vi opretter hvert år en storbørnsgruppe som samler alle kommende skolebørn fra alle 3 teams og har arbejdet efter den nye procedureplan "overgange i børns liv". I år er der bare det særlige at vi ikke har kommende skolebørn i Kastanjen, da der kun var et barn og han er rykket i Bøgen da der ikke var en eneste barn på hans alder tilbage i Kastanjen.

Vi afholder et møde med forældrene til kommende skolebørn hvor vi drøfter barnets kompetencer i forhold til en kommende skolestart.

Eksternt er der en overgang når/hvis børnene flytter til anden institution. Vi har ikke en fast procedure i disse tilfælde, men hvis vi har mulighed for det besøger vi den nye institution. Hvis der er særlige forhold omkring et barn holder vi et møde med den nye institution, som udgangspunkt med forældrenes deltagelse; som minimum altid med forældrenes accept.

Vi deltager i distrikt møder på Avedøre skole og Frydenhøj skolen sammen med de andre institutioner i området hvor vi drøfte de overordnede linjer i samarbejdet og overgange. Og vi deltager i et møde på skolerne for kommende forældre hvor skolen og sfo'en fortæller om skolen/sfo.

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

Vi oplever at hæftet er velbeskrevet og at der er tænkt gode tanker i at gøre overgangen så let som muligt for børnene. Det har desværre til tider en udfordring at få tanker og ideer omsat til praksis. Det har været svært at få aftaler om overgangsmøder, besøg hos hinanden og til tider er vi stødt på samarbejdspartner som ikke var bekendt med hæftet og retningslinjerne.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år Børne- og Velfærdsforvaltningen 10

Vi har i Børnehuset Enghøj udpeget 3 sprogpædagoger, en for hvert team, som har til opgave at sikre der bliver arbejdet kontinuerligt med sprogstimulering. Alle 3 pædagoger deltager i kommunens sprogværk, og er ansvarlige for at den viden der de får der, bliver videregivet til resten af personalegruppen.

Af sprog materiale, arbejder vi med ”Sprog er en gave” og ”sprogpakken”.

For at sikre et kontinuerligt fokus på sprogarbejdet, får det som ovenfor beskrevet under læreplanstemaerne større fokus fra år 2016, da det kommer til at være gennemgående året rundt. Vi er en børnegruppen med mange flersprogede børn, og dette betyder at selve sprogarbejdet allerede er implementeret del af hverdagen.

Vi arbejder tæt sammen med vores tilknyttede logopæd og når det er nødvendigt laver vi i samarbejde med hende individuelle handleplaner.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi har pt. en inklusionspædagog ansat og skal til at ansætte en mere.

Vi har afsat tid til sparring hver mandag. Sparringen foregår på skift i de 2 afdelinger. Til sparring deltager en eller flere pædagoger fra teamet og inklusionspædagogen/pædagogerne. Pædagogen fremlægger og beskriver forskellige aktuelle problemstillinger som derefter drøftes.

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

Der er stort fokus på dette når der opleves problematikker på den ene eller den anden måde, og igennem vores sparring forsøger vi at finde frem til de opretholdende faktorer der skaber eksklusion. Omvendt er det også her det forsøges at finde de inkluderende mekanismer som skal have fokus og bruges til at undgå eller fjerne de faktorer der fører til eksklusion.

I samme moment skal det dog nævnes at vi også arbejder ud fra at det i nogle situationer kan være nødvendigt i kortere eller længere perioder at ekskludere før at det er muligt at inkludere.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Ja, vi har fra start haft en inklusionspædagog på 37 timer og har fået tildelt penge til at kunne ansætte en mere på 30 timer. Desværre lykkedes det ikke at få ansat en kvalificerede pædagog da stillingen var slået op i juni måned. Stillinger er sat i igen i uge 31.

Tværfagligt samarbejde Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Det er som oftest igennem vores ugentlige sparring det opdages, at der er et barn i en udsat position. Der skrives referat til møderne, og det bliver hurtigt tydeligt hvis der er et barn som igen og igen bliver taget op i dette forum.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Det er meget individuelt hvordan der arbejdes med børn i udsatte positioner. Der laves en SIP analyse eller en individuel handleplan.

Barnet tages op på sparring, der er skærpet forældre samarbejde, og hvis nødvendig tages barnet op til tværfagligt netværksmøde.

Vi har også haft stor glæde af at gøre brug af vejleder teamet.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Familierådgiveren deltager i tværfaglige møder i institutionen, men vi har også en aftale om at vi bare kan ringe hvis vi har brug for telefonisk rådgivning, at hun kommer og snakker med os, eller der er brug for at hun kommer og snakker med nogle forældre. Det har vi gjort brug af.

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

Den nye struktur på de tværfaglige netværksmøder har ikke været implementeret så længe, men umiddelbart giver den nye model bedre mening for os. Det giver bedre mening at det afholdes på den matrikel hvor børnene befinder sig, og at det er kendte ansigter vi skal overlevere vores bekymringer til.

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

en opstart for flere år siden blev iTide gennemgået, derefter er den blevet introduceret for nye medarbejder. Alle pædagoger er bekendt med iTide, og den bliver brugt som et arbejdsredskab i dagligdagen.

Mad i institutionen Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja, vi har madordning til alle børn.

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Det sidste år har der ikke været særlig fokus på dette, men vi har tænkt måltidet ind i flere af vores læreplans temaer som en metode. Fx har vi i perioder lavet bålmad en gang om ugen. I dagligdagen tænker vi måltidet som en del af den pædagogiske praksis fx med selvhjulenhed og sprog.

Hvilken måltids pædagogik har I udarbejdet? *Vi har løbende revideret vores måltids politik og det er planlagt at den skal revideres igen til efteråret.*

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Da Charlotte blev ansat var vi lige blevet skåret i personaletimer, så Charlotte blev ansat i en kombineret stilling souschef/inklusionspædagog, og derved blev de timer der blev reduceret lagt på ledelsesdelen. Efterfølgende er normering igen blevet reguleret idet vi har fået tildelt flere inklusionstimer. Derfor vil Charlotte når der er ansat en inklusionspædagog overgå til kun at have ledelsestimer. Vi vurderer at vi på grund af den nye institution kommer til at få flere ledelsesopgaver den næste tid. I det daglige har vi en plan for begge to at være i begge afdelinger i løbet af ugen. Tina efter en fast plan og Charlotte efter opgaver. Der er opsat et skema på begge kontor døre, så forældre kan se hvor de kan træffes os.

Vi har opdelt vores opgaver efter at Tina tager personaleledelse og Charlotte tager pædagogiske ledelse. Og alt andet og det der går ind over hinanden fordeler vi efter behov, tid og kompetencer.

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

Vi afholder aften møde ca. hver tredje uge. Hver andet aften møde er et teammøde, de øvrige aftenmøder er hhv. p-møder (pædagogiks personale), refleksionsmøder (uddannede) eller møder for alle personaler (inkl. køkkenpersonale)

Derudover har vi i dagtimerne 6 Med-møder, 12 læreplansmøde, 4 mad/pædagogikmøder og

10 Aladdinmøde. Derudover har vi 8 tværfagligemøder.

I 2015 har vi indført at alle fastansatte medarbejdere har adgang til en arbejdsmail hvor nyhedsbrev, informationer m.m. sendes til. Vi har ligeledes indført en fælles kalender i Ipad'en, heri skrives alle aftaler, møder, ferie og fravær m.m. ind så alle ved hvor alle er.

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

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? En gang har vi begge måtte meld afbud pga ekstraordinære opgaver i institutionen. Men ellers deltager vi begge i alle møder.

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Som vi tidligere har påpeget har vi nogle særlige udfordringer da vores institution er delt på to matrikler som er beliggende med den afstand de er. Det er ikke det, at der er to huse, men afstanden der har stor betydning. Personalet oplever sig som en personalegruppe, men er udfordret af at der er svært i dagligdagen at være fælles om aktiviteter og materialer.

Det har været et turbulent år i forhold til samarbejde mellem ledelsen og nogle personer, som har bundet i mange misforståelser og kommunikationsproblemer. Der var i den forbindelse været afholdt ekstra møder med fokus på trivsel og kommunikationsformen og desuden blev et personalemøde brugt til at få afstemt forventninger.

En anden udfordring har været at vi har været et nyt ledelsesteam, som dels har, skulle fordele opgaver og dels har, skulle lære hinanden at kende. Personalet har ligeledes skulle vænne sig til at ledelsesteamet arbejder på en ny måde og at der er kommet en ny ledelsesperson ind i teamet.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Vi har store udfordringer i at overskue personalesituationen, da vi i det ene team har en pædagog på barsel og 2 pædagoger der har opsagt deres stilling. Samt en medhjælper på orlov. Det betyder at vi står overfor en mulig ændring i personalesammensætningen i de tre teams. Derudover har vi stadig en ledig inklusionspædagogstilling. Til de stillinger vi har haft opslået i foråret, (inklusionspædagogstilling og en barselsvikar) kom der desværre ikke kandidater, som vi fandt kvalificerede nok.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Den umiddelbare vurdering er at der er positiv energi og engagementet i hele personalegruppen. Der er sket en markant forbedring af det psykiske arbejdsmiljø hen over sommerperioden. Ledelsen og personer ser frem til at vi snart skal være sammen i en ny fælles bygning.

Forældre og personer har taget godt imod den nye ledelsesperson, som har tilført institutionen et fagligt input som var tiltrængt.

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

Hvilke forventninger ligger der fra politikkerne og forvaltning i at den nye institution skal have en idrætsprofi?

Hvilke forventninger er der til deltagelse i interne kurser/teamdage? Pt. er der fra forvaltnings side sat mange skibe i søen og det er en udfordring som ledelse, at prioritere hvilke det er relevant at sende personale til. Der skal være tid og plads til at alle kan komme tilbage og videreformidle og implementere den nye viden i praksis. Det er en udfordring at der ikke altid er den fornødne tid til at inddrage den nye viden og indsigt.

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

Nej

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	I institutionsprofilen er det noteret, at det er en udfordring at have to afdelinger, der er beliggende i to forskellige boligområder. Det betyder, at forældrene specifikt ønsker en bestemt afdeling, hvilket det kan være svært altid at tilgodese. Denne udfordring er også nævnt ved tidligere tilsyn, da der har været et behov for at sige, at den politiske beslutning, der i sin tid blev taget om, at "Svalen" (nu Kastanjen) skulle være en satellit til Enghøj, ikke var ok.
Økonomi	
Personale	<p>I institutionsprofilen er det beskrevet, at der er afsat tid den sidste onsdag i hver måned til sygefraværssamtaler, og at alle, der har været syge i løbet af måneden, får en samtale. Ved tilsynet forklares, at det kun er dem, der har været syge i længere tid, eller har haft flere fraværperioder, der i henhold til kommunens retningslinjer indkaldes til en samtale. Den sidste onsdag i hver måned er sat af til det, så leder derved sikrer, at samtaler kan afholdes, hvis nødvendigt.</p> <p>Personalepolitikken revideres mindst en gang om året. Den er et vigtigt redskab i hverdagen, og det er derfor vigtigt, at den er up to date. Sidst den blev revideret, blev der ændret i ordlyden nogle steder, hvor noget der før var SKAL ting/opgaver, blev blødt op. Derudover er forventninger og ønsker til samarbejdet kolleger imellem blevet drøftet, og de syv gode vaner Enghøj tidligere har udarbejdet, er blevet revideret.</p> <p>I forhold til den seneste APV er det i institutionsprofilen noteret, at undersøgelsen viste, at det psykiske arbejdsmiljø kunne være bedre. Ved tilsynet drøftes dette, og det fortælles, at det bunder i, at medarbejderne ikke har følt, at kommunikationen fra ledelsen har været optimal. Medarbejderne, der deltager ved tilsynet, fortæller, at de i en periode savnede anerkendelse for det gode arbejde de gjorde, og hvor de ofte 'løb stærkt' for at få dagen til at hænge sammen. Medarbejderne oplevede, at det var det negative, der blev fremhævet.</p> <p>Der følges løbende op på kommunikationsformen på bl.a. MED-møder, og det er blevet afklaret, at ledelse og medarbejdere gerne vil det samme, men at der er blevet talt forbi hinanden. Medarbejderne tilkendegiver ved tilsynet, at det er blevet bedre. Det kan stadig gå lidt op og ned, men det opleves, at der arbejdes med det.</p> <p>Trods den fysiske adskillelse mellem afdelingerne, opleves personalegruppen som én gruppe på p-møder m.m. At børn og personale i en periode om sommeren er sammen i en institution, har</p>

	<p>en betydning for fællesskabet, den fælles kultur m.v., og det opleves, at det har rykket positivt for hvert år.</p> <p>Institutionen står overfor en omstrukturering af personalegruppen, da afdeling Kastanjen næsten tømmes for pædagoger ved to pædagogers fratræden samt med en, der er på barsel. Ledelsen har besluttet, at det ikke hænger sammen at placere de nye, der ansættes i Kastanjen, da det opbyggede samarbejde samt de aftalte visioner skal kunne fortsætte som hidtil.</p> <p>På det professionelle plan kan medarbejderne godt se fornuften i, at medarbejdere rykkes til en anden afdeling, men på det følelsesmæssige plan er det ikke godt, da der skal opbrydes nære relationer mellem børn og forældre. Medarbejderne fortæller, at det er svært og angstprovokerende at skulle bryde det gode og velkendte op, men at der også er en tro på, at der etableres en stemning, der udstråler ”at vi nok skal finde ud af det”.</p> <p>Omstruktureringen består i, at to pædagoger rykkes fra Bøgen til Kastanjen, og en medhjælper rykkes fra Kastanjen til Bøgen. Der er et par forældre, der har nævnt, at det er ærgerligt, at den primære voksne ift. deres barn rykkes, ellers har der ikke været nogen reaktioner fra forældrenes side. Der har for nyligt været afholdt forældremøde vedr. Tabulex. På dette møde nævnte ingen forældre noget om omstruktureringen.</p> <p>Omkring fastholdelse af personale er det i institutionsprofilen nævnt, at team-strukturen giver mulighed for større indflydelse på egen arbejdssituation. Ved tilsynet uddybes dette med, at hvert team vælger de aktiviteter, som de gerne vil arbejde med ift. målene i læreplanen. Tidligere gav læreplansgruppen besked om, hvad der skulle arbejdes med i en periode, og uddelte nærmest en detaljeret opskrift på, hvad der skulle ske. Personalet er glade for den nye mere frie model ift. læreplansarbejdet.</p> <p>De enkelte teams er også inddraget og gjort medansvarlige omkring udarbejdelsen af mødeskemaer, fordeling af små og store børn i teamet, og teamet skal også internt afklare om en fridag eller ferie kan lade sig gøre blandt medarbejderne.</p> <p>De 3 fratrædelser, der har været blandt personalet, vurderes til at have sammenhæng med den uro, der har været omkring kommunikation i løbet af foråret. Medarbejderne tilkendegiver ved tilsynet, at den utilfredshed, der er at spore i personalegruppen er at finde hos det personale, der har valgt at fratræde deres stillinger. Der opleves tilfredshed i den øvrige personalegruppe.</p>
Politikker/retningslinjer	
Fysiske rammer	<p>Som nævnt under børnetal er det en udfordring, at institutionen er beliggende på to matrikler med ca. en km imellem. Der bliver fx brugt meget tid på at fordele børnene i de to afdelinger ift. forældrenes ønsker, og pga. afdeling Kastanjens størrelse, er det ikke muligt, at to pædagoger holder fri samtidigt, da der så kun er max to pædagoger tilbage i hele afdelingen.</p> <p>Selvom der er udsigt til en ny institution, hvor begge afdelinger bliver</p>

	<p>samlet, tænker ledelsen ikke, at de nødvendigvis er færdige med at snakke om, hvordan opgaven kan løses bedst muligt med den fysiske adskillelse mellem institutionerne.</p> <p>Både ledelse og medarbejdere ser med glæde frem til at blive samlet i fælles fysiske rammer - både rent organisatorisk, men også pga. de forhold som afdeling Bøgen i dag har i de slidte pavilloner.</p>
<p>Forældresamarbejde</p>	<p>Repræsentanten fra bestyrelsen er enig i det, der er beskrevet i institutionsprofilen. Leder fortæller, at der opleves en god dialog og stemning i samarbejdet med bestyrelsen. Dette er bestyrelsesrepræsentanten også enig i.</p> <p>Vi drøfter, hvad projektet "Vil du med på opdagelse" har bragt med sig af ny viden. Der er en oplevelse af, at projektet har bidraget til at tænke forældrene ind på andre måder. Der har været flere forskellige arrangementer med forældrene i løbet af projektet – nogle med større succes end andre. Projektet har haft noget økonomi med sig, som har betydet, at det har været muligt at lave nogle arrangementer, som der ellers ikke ville være råd til, og som derved ikke kan føres videre. Fx har det været en succes, at invitere forældrene med på tur for at fælde juletræer. Alle familier havde her mulighed for at fælde et juletræ og tage det med hjem. Specielt de muslimske familier syntes dette var sjovt. Der har også været en bondegårdstur med stor succes. Denne tur kostede 20.000kr., hvilket er det samme som en vikar i 14 dage koster. Om et arrangement med en bondegårdstur kan gentages, er derfor også en økonomisk prioritering.</p> <p>Der har været et arrangement i institutionen, hvor forældrene var inviteret med til at deltage i morgensamlingen, og der har været en tur til volden. Disse arrangementer har også været en succes, og kunne godt fortsættes.</p> <p>Der har været inviteret til fælles spisning i institutionen samt til morgenkaffe. Disse arrangementer har der ikke været så stor tilslutning til.</p> <p>Medarbejdere og ledelse er ved tilsynet enige om, at de kan blive bedre til at invitere forældrene med til arrangementer eller ture, der allerede foregår. Fx zoologisk have. Det behøver ikke at være dyre arrangementer eller arrangementer, der kræver meget planlægning for at forældrene inviteres med til at deltage.</p> <p>Både medarbejdere, ledelse og bestyrelsesrepræsentant oplever, at der er et godt samarbejde. Der er mange forskellige behov i forældregruppen, der skal tilgodeses, men det opleves til at fungere fint.</p> <p>Ift. forældretilfredshed er det værd at bemærke, at Daginstitutionsafdelingen i foråret modtog en henvendelse fra en forælder, der gerne ville fortælle, hvor professionelt personalet havde handlet, da hendes datter havde fået hovedet i klemme under et hegn på legepladsen.</p>

Kontraktstyring	
Læreplaner/børnemiljø	<p>Der er udarbejdet en fin læreplan, der følger Hvidovre Kommunes læreplansramme. Det er ganske små ting, der kan kvalificeres, som fx at være opmærksom på at der er tænkt i mulige tegn ift. alle opsatte mål, samt at målene, der arbejdes med i skemaerne, er hentet direkte fra de mål, der er opsat i forbindelse med temaerne andet sted i læreplanen.</p> <p>Der bliver pt. eksperimenteret med, hvordan børnemiljøet kan indhentes og kobles til læreplanen. Det er bl.a. afprøvet at bruge videoklip, men da Ipad gik ned, var det ingen succes.</p> <p>Det er erfaret, at det giver god mening at indsamle udtalelser fra børnene undervejs, da det er rigtigt godt materiale at have med, når aktiviteterne skal vurderes. Fx har et barn udtalt "Man bliver rigtig træt i benene af at holde i hånd". Dette har betydet, at der i højere grad tænkes i, at børnene på ture kan 'gå frit', når sikkerheden tillader det, da det åbenbart koster flere ressourcer hos børnene at holde i hånd, gå på række, gå i bestemt tempo osv.</p> <p>I institutionsprofilen er det beskrevet, at <i>"Det er svært at argumentere for, hvorfor vi gør, som vi gør samt at komme med en pædagogfaglig begrundelse"</i>. Ved tilsynet uddybes dette med, at refleksion er svært for nogle. En af medarbejderne siger, at det handler om at få indarbejdet en tilgang, hvor der forud for aktiviteterne tænkes, hvad det er, børnene skal have ud af det samt fortælle børnene, hvorfor tingene gøres. Medarbejderen siger, at det handler om at øve sig i det for at kunne blive bedre – og hun oplever, at der bliver øvet.</p>
Overgange	<p>I læreplanen er det ikke beskrevet, at der afholdes distriktsmøder med de to skoler i området – det er kun nævnt i profilen.</p> <p>Distriktsmøderne, og derved retningslinjerne for overgangsarbejdet i kommunen, har ikke været afholdt med den ene skole, men der er gjort tiltag, der betyder, at skolen nu får indkaldt til møderne, og det derved skulle blive bedre.</p> <p>Det aftales, at distriktsmøderne skrives ind i afsnittet om overgange i læreplanen.</p>
Sprog	
Inklusion	<p>Pt. er der ansat én inklusionspædagog, der er i begge afdelinger. Hver mandag er der afsat tid af til, at medarbejderne kan få sparring af inklusionspædagogen. Den ene mandag er det i den ene afdeling, og ugen efter er det i den anden. Inklusionspædagog og daglig leder laver ofte aftaler om, hvem der skal laves sparring med, fordi noget er observeret og drøftet i hverdagen. Nogle medarbejdere henvender sig selv ift. at drøfte noget.</p> <p>Inklusionspædagogen oplever, at det er en udfordring at skulle dele sig i to afdelinger, da en stilling som inklusionspædagog er vakant. Det opleves, at der kunne bruges mere tid omkring nogle sager, hvilket ikke er muligt, som det er nu.</p> <p>Ved tilsynet drøfter vi betydningen af tiden, der er sat af til sparring. Den ene medarbejder fortæller, at det betyder, at der er tid til snak og fordybelse omkring det enkelte barn samt at der evt. gives råd om</p>

	at afprøve andre handlemåder. De forskellige teams er gode til at skiftes til at benytte sig af sparringen, og der opleves en vilje til i de enkelte teams at diskutere, hvad der evt. kan lade sig gøre at prøve i praksis. Der er opbakning og velvilje til at afprøve tiltag, som man evt. ikke er helt enig i effekten af.
Tværfagligt samarbejde	Enghøj har haft tildelt mange forskellige familierådgivere, hvilket har betydet, at det ikke helt har fungeret med besøg og samarbejde kontinuerligt en gang om måneden. Familierådgiveren deltager i det tværfaglige netværk, og derudover kontakter ledelsen familierådgiveren for at lave andre aftaler. Ledelsen har fået oplyst, at det er den nye procedure, og synes det fungerer fint. Tidligere, hvor familierådgiveren automatisk kom på besøg, har ledelsen og medarbejdere oplevet, at de har måttet sidde og vente forgæves, da familierådgiveren ikke kom, og ledelsen har skullet sikre, at der var noget at drøfte til når familierådgiveren kom. Der er en oplevelse af, at familierådgiveren hurtigt kan træde til ved behov, og det fungerer derfor fint, som det er nu.
Mad i institutionen	
Ledelse	

Dialog om fokuspunkter

1. Hvilke forventninger ligger der fra politikerne og forvaltning i, at den nye institution skal have en idrætsprofil?

Den grundlæggende baggrund for, at den nye institution skal have en idrætsprofil er, at børnene skal have rig mulighed for bevægelse. Der etableres derfor ideelle rammer i forhold til det, og der er en forventning om, at der skabes en kultur, hvor bevægelse er i fokus, og hvor personalet har en viden og tilgang, der i høj grad tilgodeser idræt/børns bevægelse i det daglige. Derudover har det været drøftet, at institutionen kan fungere som ressourcecenter, hvor andre institutioner i kommunen kan komme og få viden og blive inspireret omkring bevægelse i pædagogisk praksis, og politisk er der et ønske om, at institutionens legeplads er til rådighed for andre udenfor åbningstiden, så det også der er muligt med kropslig udfoldelse.

Vi drøfter, hvad Enghøjs egne forventninger er ift. at skulle være en idrætsinstitution. Ledelsen fortæller, at der er opmærksomhed på allerede nu at have bevægelse i fokus, hvorfor bevægelse bl.a. fremadrettet bliver koblet til alle læreplanstemaerne. Der er opmærksomhed på, hvordan personalet bliver klædt på til at få særlig viden omkring bevægelse, og der er opmærksomhed på at få personale med viden og lyst til idræt/bevægelse ved rekruttering. Ledelsen fortæller derudover, at de forventer at blive inddraget i en proces, hvis forventninger til den kommende idrætsinstitution beskrives. Og de forventer ligeledes at blive inddraget i indkøb af materialer. Personalet har udvist begejstring over at se skitserne af den nye institution, men udtrykker bekymring over ikke længere at skulle være i stationsbyen. Der er ingen bekymring over, at institutionen fremadrettet skal være en idrætsinstitution, men der er en bekymring for at miste mangfoldigheden ved at rykke uden for stationsbyen. Leder fortæller, at der allerede er en forælder, der har givet udtryk for, at en yngre søskende ikke bliver skrevet op til institutionen pga. den nye beliggenhed.

2. Hvilke forventninger er der til deltagelse i interne kurser/temadage? Pt. er der fra forvaltningens side sat mange skibe i søen, og det er en udfordring som ledelse at

prioritere hvilke det er relevant at sende personale til. Der skal være tid og plads til at alle kan komme tilbage og videreformidle og implementere den nye viden i praksis. Det er en udfordring, at der ikke altid er den fornødne tid til at inddrage den nye viden i praksis.

Punktet er valgt som fokuspunkt, da det opleves som svært efterfølgende at finde tid til at få den nye viden udbredt og implementeret i hverdagen. Leder siger, at det kunne være ønskeligt, hvis det igen blev indført, at det var det samme tema, der var i fokus i et år eller to, og at det var det kursuspuljens midler gik til.

Ledelsen har en opfattelse af, at det fra forvaltningens side bliver forventet, at personalet deltager i de tilbudte kurser, og at ledelsen sørger for at få skabt tid til, at det kan blive videreformidlet til den øvrige personalegruppe. Ledelsen oplever, at det er svært at finde tiden til vidensdeling efterfølgende, da der er gang i så mange forskellige ting. Der gives en tilbagemelding om, at det ikke er en skal-opgave at deltage i de tilbudte kurser, der udbydes af kursuspuljen, men at det vil skabe undren, hvis en institution aldrig deltager ved nogle af kurserne. Hvis dette er tilfældet, går den pædagogiske konsulent i dialog med institutionen om grunden til, at det kontinuerligt fravælges.

Leder oplever, at det er en udfordring, at der ikke er kommet flere ressourcer til, når/hvis der stilles krav om deltagelse i sprog-/inklusionsnetværk samt i diverse kurser – men samtidig med at dette bliver sagt, kommer leder i tanke om, at inklusionspædagogen er lagt oven i budgettet, hvilket betyder, at der burde være de fornødne ressourcer til i hvert fald netværksdeltagelsen.

Leder fortæller, at det nogle gange også kan føles som om, at der bliver forventet opmærksomhed på noget bestemt fra de forskellige konsulenter. Det er som om, at det en konsulent har som arbejdsopgave, bliver set som det vigtigste, og at det fra konsulentens side bliver forventet, at fokus prioriteres på dette.

En af de medarbejdere, der deltager ved tilsynet, siger, at det er vigtigt, at personalet stadig kan komme af sted, selvom der ikke altid er den fornødne tid til at få det videreformidlet – så må det der kan 'dryppe' videre dryppe videre. Personalegruppen er generelt meget opsat på at lære nyt, hvilket medarbejderen tilkendegiver, at der skal støttes op om, da det giver så meget.

Medarbejderen siger, at det nogen gange også er fint, at det 'nye' kun deles med børnene, som det fx har været tilfældet med kurserne omkring slåskultur.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Ved besøg i afdeling Kastanjen var der stor imødekommenhed fra både børn og voksne. Ved formiddagens samling i børnehavegruppen var der nærværende dialoger mellem børn og voksne, et barn lavede 'en – to – ti' for at finde frem til de to børn, der skulle dække bord, og børnene blev fordelt i grupper ift. at skulle på tur for at fodre grisen Uffe, at skulle være med til at spille tromme og danse eller være med til at spille fodbold. Dans, trommespil og fodbold var på programmet for dagens aktiviteter, da der skulle øves til det interne OL for både Bøgen og Kastanjen i den kommende uge. Trods aktiviteter opstod der ind i mellem små huller, hvor børnene kunne lege frit. Her sås også nærværende voksne, der fx var deltagende ved gyngerne eller uddelte svingture. Der var intet at mærke på personalet ift., at nogle medarbejdere snart skal rykke til afdeling Bøgen eller helt stopper i institutionen.

I gangen med børnenes garderober var der god information til forældrene om hverdagens aktiviteter, om den nye institution samt præsentation af bestyrelsen og referater fra bestyrelsens møder.

Ved besøg i Bøgen var der ivrig aktivitet hos børnene, der var fordelt over hele legepladsen. Også her var der imødekommenhed, og de voksne var godt fordelt på legepladsen. Nogen i tæt relation

med børn der var i legehuset, gyngede, var i sandkassen eller lavede puslespil ved et lille bord. Andre børn cyklede eller spillede bold med det utal af bolde, der var hentet ud på boldbanen, så der kunne blive trænet til det kommende OL. Ved disse aktiviteter, hvor børnene 'legede selv', var der voksne på sidelinjen, som trådte til, hvis børnene udviste behov for det. Ved frokosten var der en god stemning, og her blev der også oplevet nærværende voksne, der deltog i små samtaler med børnene. Børnene gjorde det de selv kunne ift. at øse op, hælde op mv. Besøget sluttede i stunden, hvor de mindste børn var puttet, og hvor de større børn hvilede sig på stuen.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Aftaler på længere sigt

Opfølgning