

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Willer

Tilsynsbesøg

Dato: 27. oktober 2015

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Belinda Bakhaug (pædagog), Dinnah Rasmussen (pædagog), Kamilla Bay (bestyrelsesrepræsentant), Lars Ronby (Souschef), Lene Jensen (leder) og Gitte Mølgård Andersen (Pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

1. Inklusion
2. Ny organisering

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Ved besøget i Willer blev der oplevet en god stemning med engagerede og nærværende voksne. Dette hænger godt sammen med resultaterne af APV'en samt af indholdet i TUS-samtalerne, der viser glade medarbejdere, der trives. Lederen bruger strategilærredet som redskab ved TUS-samtalerne, og oplever det er meget brugbart ift. at snakke udvikling. Samtidig giver det et godt overblik over alle medarbejderne.

Ledelsen arbejder med en flad struktur, der giver medarbejderne god mulighed for at blive inddraget. Senest har det vist sig ved, at der pr. 1. januar indføres en ny struktur i huset, som to medarbejdere har fået idé til. I den nye struktur vil børnene blive aldersopdelt i fire grupper, hvilket bl.a. betyder, at der ikke længere opstår propper på vuggestuerne, fordi børn ikke kan komme videre til børnehaven pga. pladsmangel. Strukturen giver samtidig mulighed for at lave alderssvarende aktiviteter med børnene i større grad. Der er opbakning til den nye struktur fra medarbejdere samt forældrebestyrelse. Ved tidspunktet for tilsynet er den øvrige forældregruppe ikke orienteret endnu, men det vil ske på et velforberedt orienteringsmøde, hvor medarbejderne bl.a. selv fortæller om deres lyst til at komme i gang med det nye.

Forældresamarbejdet opleves som godt, og der sættes pris på den engagerede forældregruppe.

Der er indført gode procedurer i forhold til både interne og eksterne overgange. Der er meget fokus på arbejdet med sprogstimulering samt omkring inklusion. Arbejdet med inklusion er blevet drøftet grundigt, hvilket betyder, at der er kommet en kultur, hvor det er ok at stille spørgsmål til hinandens praksis, og snakke om det der sker. Willer er blevet skåret en del i inklusionsmidler, hvilket betyder, at det ikke længere er muligt at have ansat en inklusionspædagog. Fremadrettet

bliver det derfor sådan, at en pædagog fra hver børnegruppe har modulet i social inklusion, og leder undersøger pt., om det er muligt at ansætte en medhjælper i 20 timer, der vil kunne dække den tid der går til særlig observation, skriftligt arbejde, møder, uddannelse m.m.

Willer har draget gode erfaringer med at bruge "Fri for mobberi", og ved besøget kunne det ses, at det er blevet inddraget godt i hverdagen.

Det tværfaglige samarbejde fungerer fint, og der sker god inddragelse af forældre, når der udarbejdes handleplaner ift. deres børn.

Willer er godt i gang med læreplanen, og har udarbejdet en læreplan, hvor alle punkter fra læreplansrammen indgår. Der er ganske små opmærksomhedspunkter omkring indholdet i skemaerne, som der er opmærksomhed på fremadrettet.

Det går fint med økonomien, og fraværstatistikken er fornuftig. Fraværet har været højt i nogle perioder, men det har sammenhæng med længerevarende sygdom pga. operation og depression hos medarbejdere.

Det vurderes, at Willer overholder gældende lovgivning og retningslinjer.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 27. oktober 2015

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 11. december 2015

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

1.kvartal: 76.
2.kvartal: 73.
3.kvartal: 74.
4.kvartal: ?

Er der børn på venteliste til institutionen?:

Ja. 48 suggestuebørn og 12 børnehavebørn.

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

Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Overskud på 209.400,00.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Ekstra børn.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Overskuddet fra sidste år har vi brugt på inventar.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

OK

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Ja, alle TUS er afholdt.

Vi har i netværket lavet strategilærredet om, så det kan bruges til TUS.

Der har været fokus på pædagogisk faglighed, udvikling af praktisk pædagogisk arbejde, samarbejde, personlig udvikling, arbejdsindsats og fremtidsvisioner.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Alle samtaler er afholdt. Dog mangler en grundet barsel.

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 49 dage*. 2. kvartal: 41 dage. 3. kvartal: 29 dage. 4. kvartal: 44 dage.

De 20 af sygedagene i 1.kvartal er en af vores køkkendamer der er sygemeldt, da hun er blevet opereret i armen. Hun står for de 21 af dagene i 2. kvartal.

I 4. kvartal havde vi en medhjælper der var langtidssygemeldt med depression.

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

163 dage.

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Ja.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Personalet i Willer er meget mødestabile. Den høje fraværsprocent i 1. kvartal hænger sammen med 1 medhjælper som var syg med depression.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt.?

Ja. 3

Har I jeres egen personalepolitik?

Ja, under kontinuerlig udarbejdelse.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

I foråret.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

Alle er glade for at gå på arbejde.

Der er en som ikke er tilfreds med mulighederne for efteruddannelse.

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

Vi gennemgår den på P-møde.

Det er italesat, at alle har muligheder for at søge diverse kurser og andre muligheder for efteruddannelser.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi bruger strategilæred fra MUS. Derudover kurser, efteruddannelse og vidensdeling. Deltager i forskellige projekter, eksempelvis pilotprojekt IT og pilotprojekt aktionslæring.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi forsøger konstant at bevare et godt arbejdsklima.

Fokus på anerkendelse.

Personalet har stor indflydelse på deres arbejde.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Godt samarbejde med Jobnet, og via netværk.

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

Ja.

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

3 pædagoger på social inklusion.'

1 medhjælper på inklusion.'

Samtlige har deltaget i Fri for Mobberi.

Kurser på Børneklivnikken som vuggestuepersonalet har brugt.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

P-møder og pædagogisk lørdag.
(Sam)-arbejder på tværs af stuerne.
Tværfagligt samarbejde.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Ja.

Hvis ja, hvilke?

Inklusion.

Læseleg.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Postmøder, stuemøder og personalemøder.

Vi har omorganiseret personalemøderne, så hver 2. personalemøde kun er for pædagogerne.

Dette for at optimere fagligheden i huset, skabe mere tid til børnene i hverdagen samt for at give pædagogerne mulighed for på disse møder, at få lavet skriftligt arbejde, så som læreplanstemaer, og ikke mindst evalueringer samt nyhedsbreve.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

67%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

33%

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

Nej

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

Pædagoger der er stoppet:

2

Medhjælpere der er stoppet:

0

Andre der er stoppet:

0

Har I ubesatte/vakante stillinger?

Nej.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Mere tid til egne børn, samt arbejde tættere på egen bopæl.

Politikker/retningslinjer

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

Ja, det har vores bestyrelse.

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?

Der er pt. en workshop i gang, fra kommunalt hold, som skal afklare retningslinjerne for hvilke informationer som skal ligge på hvilken platform (Hjemmeside, Tabulex, Facebook, Instagram m.m.)

Vi afventer beslutningerne som bliver taget på disse workshops, og retter til når disse foreligger.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

De fysiske rammer i Børnehuset Willer er gode.

Stuerne er små, men personalet har gjort meget ud af indretningen (Små rum i rummet)

Ligeledes gør vi meget brug af vores gangarealer samt vores store fællesrum.

Der foretages ændringer i indretningen hvis det skønnes nødvendigt.

Vi har i år indkøbt klapborde til samtlige stuer, for at give mere plads til leg og kropslig udfoldelse.

Vi er dog udfordret med et lille toilet i det ene grupperum. På sigt vil vi rigtig gerne have udbygget det.

Vi har en dejlig stor legeplads.

Fra overskuddet sidste år, har vi indkøbt og opsat nye forskellige balanceredskaber.

På p-mødet i september aftalte vi at alle skal tænke på gode tiltag til forskellige aktiviteter og aktivitetskasser som kan tages frem på legepladsen.

Forældresamarbejde

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

Forældresamarbejdet fungerer rigtig godt.

Vi har en ressourcestærk forælder gruppe som er meget engageret og deltagende.

På vores forældremøder er der stor tilslutning og altid kampvalg til vores bestyrelse.

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

Vi starter altid med en forventningssamtale med nye forældre, hvor leder eller souschef deltager.

Et årligt stort forældremøde med valg til bestyrelsen, hvor vi ligeledes bestræber os på enten selv at have et aktuelt tema på dagsordenen. Vi har også foredragsholdere udefra, hvis vi skønner at

vedkommende har noget spændende nyt aktuelt som vi mener, kunne have interesse for vores forældregruppe.

Vi har på nuværende tidspunkt tanker på at have et oplæg fra en udefrakommende konsulent, vedrørende curling børn/forældre vs. bowling børn.

Der afholdes årligt sommer og julefest, som vores forældrerødder står for.

Der bliver skrevet på tavlerne ved alle stuer hver dag. Dette tænkes at flytte til Tabulex, når vi er blevet mere sikre i at beherske programmet.

Vi udsender nyhedsbrev hver 2. måned efter vores pædagog møder, hvori vi beskriver vores evaluering af det seneste forløb af det læreplanstema som vi har været igennem, samt beskrivelsen af det forløb som starter op efterfølgende. Derudover indeholder nyhedsbrevet også aktuelle/kommende nyheder.

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

Rigtig godt. Vi har tilpasset det lid, så det passer til vores hus.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 4

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

Kontraktstyring

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

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi har det sidste år lavet om på vores p-møder. Hvert andet møde er kun for pædagoger. Det er på disse pæd-møder der laves handleplaner og evalueringer på læreplanstemaerne.

Her skal I, med udgangspunkt i læreplanen, beskrive, hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål, inden for de seks læreplanstemaer:

Børnenes sproglige udvikling:

Vores mål er at børnene:

- lærer at forstå sig selv og sin omverden,
- tilegner sig ny viden og færdigheder og dermed udvikler sin sproglige kompetence,
- kan give udtryk for egne tanker og følelser,
- styrkes i fælleskabet med andre.

Hvert enkelt barn har et TRAS skema som følger dem gennem deres tid i institutionen. Dette skema mener vi er oplagt til at måle børnenes sproglige udvikling, da det belyser samspil, kommunikation og opmærksomhed, sprogforståelse og sproglig bevidsthed, udtale, ordforråd og sætningsproduktion.

Med udgangspunkt i disse skemaer, ser vi at de fleste børn i Willer, når de opstillede mål. Derfor mener vi, at de metoder og aktiviteter som vi har opstillet i vores læreplan er de rigtige.

Vi har indkøbt læselegs kufferten. Vores mål er at alle personaler kommer på kursus i læseleg.

Naturen og naturfænomener: : Vores mål er at barnet:

- Oplever glæde ved at færdes i naturen
- Får mulighed for at bruge alle sanser
- Gør sig forskellige erfaringer med naturen
- Udvikler respekt og forståelse for naturen og miljøet
- Udvikler en forståelse for sæsonernes skiften, og forskellige natur/vejr fænomener

Hen over året har vi forskellige natur projekter. Blandt andet har vi hvert år i uge 25 spejderhytten på Hvidovre Strandvej. Her har vi projekter med de 4 elementer, fisker, kigger på insekter osv. Når vi efterfølgende evaluerer på dette, er det helt klart, vi når en del af vores mål. Børnene er deltagende, videbegærlige og den gensynsglæde vi oplever den første morgen i hytten, taler for sig selv.

Hvidovre kommunes selvejende institutioner er gået sammen og har lejet sig ind i spejderhytten, hvilket betyder at vi kan benytte den året rundt.

Så når vi evaluerer året, og kigger på vores dokumentation har vi helt klart nået vores mål i læreplanen.

Krop og bevægelse: : Vores mål er at barnet:

- Udforsker og bruger sin krop og alle sanser hver dag
- Oplever glæde ved at lære sin krop at kende og får lyst til at bruge den.

Når vi evaluerer på vores mål vedrørende krop og bevægelse, er det de daglige observationer som er udslagsgivende.

Via rytmik og sanglege oplever vi vores børnehavebørn glæder sig og er meget motiverede. Vi inddeler børnene i mindre grupper og har derved lettere ved at tilgodese det enkelte barns motoriske udvikling.

I vuggestuen oplever vi at gentagelse af rytmik og sanglege øger motivation og interesse. Vi oplever at de bliver bedre til at holde i hånd, og derved bliver bedre til at acceptere hinanden. Ligeledes øger de deres koncentration.

I både børnehave og vuggestue arbejder vi målrettet med Fri for Mobberi, hvori der er flere bevægelseslege, samt et massageprogram, som især børnehavebørnene er meget begejstret for.

Så længe at det er vejen mod målet der fanger interessen og fastholder motivationen hos vores børn, kropsligt og bevægelsesmæssigt, vurderer vi at vi er rigtig godt på vej.

Børnenes alsidige personlige udvikling: : Vores mål er at barnet:

- Styrkes til at udvikle selvværd og selvtillid
- Føler sig som et fulgyldigt medlem af gruppen
- Føler sig værdsat og betydningsfuld som den person man er
- Oplever empati

Inddragelse, medbestemmelse og selvhjulpenshed er nøglebegreber når det drejer sig om børns alsidige personlige udvikling.

Med Fri for Mobberi, mener vi at vi har et særdeles godt og brugbart stykke værktøj til at styrke børnenes alsidige personlige udvikling, da det jo, ganske selvsagt, har fokus på mobberi, men ligeledes henvender sig til forældre, så de kan samle op på de samtaler som der er med deres børn i institutionen, derhjemme.

Fri for Mobberis fire kerneværdier er:

Tolerance – at se og acceptere forskelligheder i børnegruppen og behandle hinanden som ligeværdige. Se forskelligheder som en styrke for både det enkelte barn og gruppen.

Respekt – at acceptere og tage hensyn til alle børn i gruppen. At være en god kammerat over for alle. At rumme forskelligheder og respektere andres forskellighed og væremåde.

Omsorg – at udvise interesse, medfølelse, bekymring og hjælpsomhed over for alle børn – både de små, store og overfor jævnaldrene.

Mod – at sige fra og markere egne grænser og sige til, når man ser børn, der overskrider andres grænse. At være en god kammerat, der reagerer på uretfærdighed.

I Willer bestræber vi os i høj grad på at disse nøglebegreber udmøntes i de daglige gøremål. Det være sig at inddrage barnet i rammesatte aktiviteter, hvilket fordrer barnets med/-selvbestemmelse.

Målbareheden ved disse mål findes der ikke noget endeligt facit på, men at børnene udvikles adækvat, og at de trives i det daglige, er for os, sigende om at vi er på rette vej med disse mål.

Kulturelle udtryksformer og værdier: Vores mål er at barnet:

- Tilegner sig egne kulturelle værdier
- Får forståelse for traditioner, normer og værdier
- Får kendskab til forskellige kulturer og kulturelle udtryksformer.

I november og december har vi særlig fokus på lærerplanstemaet kulturelle udtryksformer og værdier.

Børnene laver blandt andet julegaver og julepynt i mange forskellige materialer. Dette har affødt mange forskelligartede spørgsmål, og dertil interessante svar vedrørende højtidens traditioner. Der har været en tydelig progression i børnenes måde at reflektere på, foreholdt tidligere lignende forløb.

De har været glade for julens sange, og har udvist en viden begærlighed i forhold til at lære nyt.

Når man for eksempel har spurgt ind til hvilke traditioner der er i de forskellige hjem, har det affødt dialog børnene i mellem om hvordan og hvorledes det foregår hos hvert enkelt barn.

Børnenes sociale kompetencer: Vores mål er at barnet:

- Udviser og oplever empati/omsorg
- Lærer at acceptere sig selv og andres forskelligheder og tager hensyn til disse
- Udvikler venskaber og samarbejder med andre
- Har en positiv tilgang til omverden

Børns sociale kompetencer er et multifacetteret begreb, hvor man kan sætte rigtig mange tiltag i spil, for at honorere børns læring heraf.

Vi lægger vægt på at skabe et trygt miljø så barnet tør være sig selv, og udvikle sig.

Vi mærker tydeligt at vores børn føler sig trygge i vores opstillede rammer, da vi kan mærke en tillid i de spørgsmål og tilbagemeldinger som vi bliver mødt af i vores daglige virke med børnene.

I denne sammenhæng kan vi mærke at børnene stille og roligt udvikler deres subjektivitet til en mere interpersonel tilgang/forståelse, hvilket udmøntes i at de for eksempel har venner, bekymrer sig om andre de andre børn og bemærker andres humør.

Vi må her henvise til Fri for Mobberis fire grundværdier som nævnt i afsnittet om barnets alsidige personlige udvikling.

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

Vi kan nævne følgende nøgle ord som vi vægter højt i vores vurdering af børnemiljøet.

- Tryghed
- Omsorg
- Nærvær
- Inspirerende miljø både ude og inde
- Eksperimenterende miljø
- Forældresamarbejde
- Børne og voksenperspektiv
- Fysiske rammer der udfordrer
- Rum med mulighed for leg i både små og store grupper
- Hjemlig atmosfære
- Udsmykning
- Venlige lyse lokaler

Det fysiske børnemiljø.

De fysiske rammer i Willer er gode. Stuerne er små men vi har gjort meget ud af at tænke på indretningen. Da der er småt på stuerne, går vi meget brug af gangarealer og vores fællesrum. I fællesrummet og ved de enkelte stuer er der ofte udsmykket med billeder og børnenes produktioner, som der kan kigges på og som børnene kan vise deres forældre, når de bliver hentet. På den måde skabes der en sammenhæng mellem hjem og institution.

For at skabe ro til fordybelse og læring har vi indrette de 2 børnehaver med rum i rummet.

I Willer har vi også et værksted, som er flittigt brugt, og populært hos børnene.

Vores legeplads er stor, med mange muligheder. Der er klatrestativ til både store og små. Der er forskellige balanceting, vandbaner o.s.v. lavet af vores forældre på en arbejdsdag. Vi mener overordnet at vores legeplads er meget populær hos børnene og vi oplever meget færre konflikter på legepladsen, da der er mere plads og "højt til loftet"

Det psykiske børnemiljø.

Alle børn bliver mødt i huset af anerkendende og glade voksne, som hilser på barnet med navns nævnelse og siger "godmorgen". Dette medvirker til at samtlige børn i huset føler sig set og værdsat som en del af fællesskabet og vi oplever at både de og forældrene reagerer positivt på dette.

De voksne tager sig tid til at lytte, når barnet forsøger at udtrykke sig, enten med ord eller med kropssprog. Vi mener i høj grad, at dette medvirker til en følelse af tryghed og selvtillid hos barnet.

Alle børn i Willer kender og er trygge ved deres voksne. Vi oplever at de kontakter os når der for eksempel er en konflikt, når de har lyst til at læse en bog, bare trænger til et knus eller et skød at sidde på. Dette tolker vi som et tegn på, at børnene er trygge ved personalet, og at de kan føle sig sikre på, at de voksne altid er til rådighed for dem.

Vi mener generelt, at vi tilbyder børnene et godt psykisk miljø.

Det æstetiske børnemiljø.

Willer fremstår som en meget lys og dejlig institution. Der hænger som oftest farverige tegninger, opslag billeder, collager og andet på væggene. I vores fællesrum er der et stort farverigt fotostat der er et akvarium.

På vuggestuen hænger der familiehuse, hvor vuggestuebørnene kan pege og kigge på billeder af familien.

I gangene har hvert barn deres egen gaderobepads. Der hænger som ofte en masse tøj og måske ligger der også noget og flyder på gulvet.

Her ligger der også legetøj medbragt hjemmefra, tegninger til mor og far, sutter og sovebamser.

Der laves mad i institutionens køkken, og duftene fylder ofte hele huset. Man kan dufte om der bages boller eller laves dejlig suppe.

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

Når vi skal vurderer børnemiljøet, fra et børneperspektiv, griber vi det an på forskellige måder. Vi har lavet forskellige observationer af vores hverdagslivstemaer. På de observationer har vi efterfølgende lavet en børnemiljøvurdering.

Eks.:

Observation af skiftesituationen på gul stue, vuggestuen.

Karen er begyndt at skifte børnene, så de er klar til deres middagslur. Hun mangler to børn. De er begge i gang med en leg. Hun går i gang med at tømme skraldespande, og spritte det ene puslebord af. Karen henvender sig til Naja, der stadig har gang i køkken sagerne, og spørger om hun er klar til at blive skiftet. Hun ryster på hovedet. Karen fortæller hende, at hun nu vil skifte Bertrams ble, og at det efterfølgende er hende tur. Naja nikker. Karen går hen til Bertram: "Kom Bertram – så blev det din tur til at få en ren ble." Hun rækker ham hånden. Han smiler og går med hende.

Karen sætter sig på gulvet og beder ham om at tage sutsko og bukser af. Han går hen til bleskuffen, og spørger: "*Den her?*"

Karen smiler og svarer: "*Vi skal først have bleen af, og smidt den op i skraldespanden*"

Bertram: "*Nå ja*" han griner og laver fjollede bevægelser.

Bertram får taget sutsko, bukser og ble af uden de store problemer.

Han går igen over til bleskuffen. Der ligger nogle bleer med blå udseende og nogle med orange. Bertram har taget bleer mange gange før, og ved at han bruger de orange.

Bertram: "*Den her?*" han smiler og hiver i en af de blå

Karen griner: "Er det den, du plejer at bruge?"

Bertram: "*Neeeeej*" Han griner

Bertram: "*Med ihaf. Ier ikke noget*"

Karen: "Ja, det er bleen med giraffen"

Bertram prøver igen: *"Ier ikke noget"*

Karen: *"Bliver den ikke til noget?"*

Bertram: *"Mm"* han kigger op i loftet og peger på en uro med bondegård og dyr.

Karen hjælper ham på med bleen.

Bertram: *"Kris ier øf"*

Karen: *"Siger grisen øf?"*

Bertram smiler og nikker

Bertram: *"Ihaf ier ikke noget"*

Karen: *"Nååå, giraffen siger ikke noget?"*

Bertram får et endnu større smil

Karen forsøger at uddybe: *"Er det fordi, vi ikke ved hvad giraffen siger, når vi synger om alle dyrene?"*

Bertram: *"Jaaaa!"*

Karen: *"Nej, jeg ved simpelthen ikke hvad den giraf siger"*

Bertram går lidt i stå, mens han sidder og kigger ud af vinduet.

Karen: *"Bertram, hvad kigger du på?"*

Bertram: *"Ihaf ier hrraps"*. Han gør som om, at han tygger.

Karen: *"Ja, det er da rigtigt. De siger nemlig hrraps. Er det når de spiser blade"*

Bertram: *"Rønne blade"*

Karen smiler: *"Grønne blade, ja"*

Bertram har fået al sit tøj på, og løber ind på stuen og finder giraffen i kassen med dyr. Jeg går hen til Naja.

Karen: *"Så Naja. Nu mangler jeg kun dig. Så er klar til at putte i din seng"*

Naja ligger køkkentingene fra sig, nikker og går med Karen ud på badeværelset.

Børnemiljøvurdering af observation af skiftesituation i vuggestuen.

Det psykiske miljø:

Barnet tør give udtryk for sine tanker og undren, og den voksne er lydhør. Der er en stemning af nærvær, omsorg og tryghed. Det er rart at lave sjov sammen med den voksne ude på badeværelset. Barnet oplever her en succes i sin egen kommunikation og opnår positiv respons fra den voksne, der gerne vil forstå hvad han forsøger at udtrykke.

Det fysiske miljø:

På badeværelset er de fleste ting i børnehøjde, blandt andet bleer og skraldespand, for at stimulere til selvhjulpenhed. I loftet hænger en uro med dyr der indbyder til snak omkring dyr, deres lyde og hvad de spiser. Der er også en håndvask og et lille toilet. Den voksne sidder i børnehøjde mens barnet får skiftet ble.

Det æstetiske miljø:

Badeværelset er lyst og rummeligt. Der er en god stemning og her har barnet ofte mulighed for at have den voksne "for sig selv" en kort stund. Her kan man snakke sammen, smile til hinanden og lave sjov.

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

Vores børnemiljøvurdering viser at vi ikke er statiske.

Vi lægger stor vægt på at være i bevægelse, under udvikling.

Personalet arbejder kontinuerligt med hvilke tiltag som kan sættes i værk for hele tiden at udfordre børnene, så de i videst mulige omfang skal 'stå på tæer'.

Personalet tilstræber i endog meget høj grad, altid at holde sig indenfor nærmeste udviklingszone, for på den måde at udfordre børnene mest optimalt.

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

Efter arbejdet med læreplanen i 2014, føler personalet at vuggestuen er blevet mere tydelig. Der er kommet flere beskrivelser af det konkrete arbejde med læreplanstemaerne. Det har dog vist sig at det tit kniber med evalueringen, derfor er vi begyndt at bruge skemaet fra den nye læreplansramme, så vi sikrer os at komme hele vejen rundt.

Det har været givende at gennemgå alle de gamle observationer, og en stor del af dem er skiftet ud med nye. Det har givet personalet en chance for at reflektere over egen praksis.

Med den nye læreplan og de nye tanker om inklusion, har vi et ønske om øget refleksion over egen praksis.

Vi er alle enige om, at arbejdet med inklusion rummer kvaliteter og udfordringer, som bliver spændende at arbejde med.

Inklusionstanken er forsøgt skrevet ind i læreplanen, som en gennemgående rød tråd, og ikke blot et afsnit for sig. På denne måde håber vi inklusion bliver en fælles værdi og ikke blot et arbejdsredskab.

Arbejdet med læreplanen, har givet mulighed for at nyt og "gammelt" personale, har kunnet mødes og diskutere pædagogik. Den arbejdsproces har bidraget at personalegruppen har opnået større kendskab til hinanden og til forskellige pædagogiske synspunkter.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Vi arbejder efter det nye overgangshæfte. Det er vigtigt for os, at familierne oplever, at de er velkomne i institutionen. Vi starter med en forventningssamtale inden barnet starter. Her deltager leder eller souschef, da det er en oplagt mulighed for at lære alle nye forældre at kende. Derudover den pædagog, der varetager indkøringen af barnet. Det er meget vigtigt at forældre og personale

fra starten indleder et tæt samarbejde om barnet. Forældrene skal kende personalet godt og vide hvem vi er, og hvad vi står for. Der er altid plads og tid til at tale sammen.

Når barnet skal videre i børnehave, er det meget vigtigt at det kommer på besøg i perioden op til skiftet. Derudover bestræber vi os på, at der er en fast kontaktperson i børnehaven, som tager sig ekstra af det nye barn.

Pædagogerne holder et overleveringsmøde om barnets historie.

Når barnet skal videre på fritidshjem og skole holder vi ligeledes overleveringsmøde med skolen. Derudover udfylder vi skemaet fra "sammenhænge i børn og unges liv".

Her i huset holder vi en stor gallafest i maj, for alle de børn der er gået ud og skal i skole.

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

Vi har rigtig gode erfaringer med forventningsaftalen.

Vi er ikke blevet kaldt til møde på skolen ang. organiseringen af samarbejdet. Vi har kontaktet skolen, der er ikke blevet afholdt et møde.

Vi er altid til møde på den af vores skoler, om vores kommende skolebørn og er i telefonisk kontakt med den anden.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Vi udfylder TRAS på alle børn og ud fra disse vurderer vi, om der er behov for en ekstra indsats. Hvis dette er tilfældet kontakter vi vores logopæd, og sammen med hende planlægger vi en fokuseret indsats. Det kan være at lave en lille gruppe til samling, så barnet får mere tid til at udfolde sig sprogligt. Ved udtalevanskeligheder, gentager vi den korrekte form af ordet for barnet.

Derudover spiller vi spil eks. Vildkatten, billedlotteri, hvor det er barnet der er opråberen.

Vi mener ikke at barnet kan instrueres i at lære sprog, men derimod at barnet skal stimuleres til at lære sprog. Dette forsøger vi på bedste vis at leve op til, og det ved at være bevidste om den voksnes betydning for barnets sprogtilegnelse.

Vi har indkøbt Læseleg, og har planer om at alt pædagogisk personale kommer på kursus i det.

Derudover har vi tæt samarbejde med forældrene som også øver med børnene derhjemme.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

I Willer arbejder alle ud fra et fælles fagligt grundlag. Denne fælles forståelse for inklusion og anerkendelse har vi skabt på en personalelærdag og indebærer at alle arbejder ud fra en inkluderende tankegang med anerkendelsen som omdrejningspunkt. I vores inkluderende praksis arbejder vi med at have fokus og forstærke barnets/børnenes stærke sider (ressourcefokusering).

Vi har ansvaret for det positive og udviklende samspil med barnet/børnene (relationskompetence). I praksis kommer det til udtryk ved brug af "nye og gamle skuffer", det vil sige at det er legalt at spørge ind til sin kollegas praksis, så vi samme kan blive klogere på vores pædagogik.

Vi har skabt en fælles forståelse for hvad der er inkluderende og anerkendende praksis (nye skuffe) og hvad der er ekskluderende praksis (gammel skuffe).

Således ser vi at inkluderende kultur er båret af anerkendelse, positiv relation og ressourcefokusering.

Grundet forvaltningens budgettildelingsmodel 2015, er Børnehuset Willer blevet beskåret økonomisk, så der ikke længere er en økonomisk ramme til at have en fast inklusionspædagog ansat.

Dette har tvunget os til at tænke alternativt, og vi er kommet frem til at én pædagog fra hver stue, bliver sendt på uddannelse i social inklusion. Derved fastholdes inklusionstanken i institutionen, og midlerne kan i stedet bruges til dækning på stuen, når der er behov for at stuens inklusionspædagog har brug for at træde fra til møder, skriftligt arbejde mm.

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

Vi arbejder ud fra en inkluderende tankegang og når vi oplever børn i udsatte positioner, ser vi børnene i vanskeligheder, frem for børn med vanskeligheder.

Som pædagogisk personale er vi opmærksomme på de ekskluderende og inkluderende processer i dagligdagen og i husets pædagogik generelt. Vi gør ofte brug af "skufferne" i vores refleksioner på stuerne af dagligdagen, hvor vi tager en snak om, vi gør det vi gerne vil og om der er noget der skal justeres i forhold til vores pædagogiske praksis og børnene. Her bruges inklusionspædagogen også, da hun ser barnet/børnene med friske øjne og stiller spørgsmål til praksis med inklusion for øje. I alle pædagogiske tiltag i huset er vi opmærksomme på ekskluderende og inkluderende mekanismer.

Da vi finder at Fri for Mobberi går rigtig godt i hånd med inklusionstankegangen, vil vi igen henvise til de fire grundværdier som nævnt ovenfor, i afsnittet om børnenes alsidige personlige udvikling.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Nej, grundet økonomi!

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Som personale iagttager vi børnegruppen i vores hverdag. Vi ser børnene, hvem de er, hvordan de trives og udvikles. Vi opdager dermed også, hvis et barn føler sig utryk eller har nogle vanskeligheder, som påvirker dets trivsel i børnehaven. Vores opmærksomhed skærpes, og vi iagttager derefter barnet i forskellige situationer. Samarbejdet kollegaerne i mellem, samt samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere (tværfagligt netværk), kan være med til, at barnet bliver set med forskellige øjne, og der foregår en supervision, hvor vi analyserer og observerer sammen.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

I vores arbejde vægter vi det højt, at dele vores bekymring med barnets forældre, så de er med hele vejen.

Efter at have observeret barnet, udarbejder vi en handleplan, som forhåbentlig kan afhjælpe eller mindske den/de vanskeligheder barnet har. Det kan ske, at vi efter en periode, når frem til den konklusion, at der må søges hjælp udefra. Det kan være, P.P.R, vejlederteamet, tværfagligt netværk o.s.v

Som udgangspunkt udarbejdes en SPU sammen med vores psykolog og logopæd, i de tilfælde hvor det kræves.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Hun deltager i vores egne tværfaglige netværksmøder, pt. 4 gange årligt.

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

De nye tværfaglige netværk her i institutionen fungerer rigtig godt, og virker meget mere vedkommende end det gamle kommunale tværfaglige netværk.

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

Vi har gennemgået den på et P-møde. Vi tager den jævnlige frem, hvis der er noget vi er i tvivl om.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Pt. kun til vuggestuen.

Vi har haft afstemning til madordning i børnehaven, hvor der blev stemt ja. Grundet økonomiske udfordringer afventer vi dog stadig at få sat vores køkken i stand, så det kan blive leveringsdygtigt i at lave mad til hele institutionen.

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

I vuggestuen tages der udgangspunkt i børnegruppen, og øver selvhjulpethed i det omfang det lader sig gøre.

De børn som er i stand til det hjælper til med at dække og rydde af bordet.

Børnene øves også meget i at de skal hjælpe hinanden.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

I børnehaven skal vi til at have udarbejdet hvordan vi vil arbejde pædagogisk med måltiderne, så det kan være på plads, når køkkenet står klart.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Vi støtter op om hinandens kompetencer, og gør meget ud af at samstemme holdninger og meninger. Ikke at de forsøges ensrettet, men så vi ikke udadtil kommer til at fremstå fragmenteret.

Vi mener selv at vi fremstår som et rigtig godt ledelsesteam, som komplementerer hinanden godt, og ikke er bleg for at give egne utilstrækkeligheder til kende.

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

Postmøder hver fredag. Pæd-møde hver 2.måned og personale møde hver 2.måned. Dette skal der dog evalueres på inden årets udgang.

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

Vi har deltaget i alle på nær et ledermøde.

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

11.

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Grundet budgettildelingsmodellen 2015, er vi stærkt udfordret på inklusionsdelen.

Vi har ikke økonomi til at have én særskilt inklusionspædagog ansat, og da vores tanke om at sende én pædagog fra hver stue på social inklusionsmodul, er det en proces som selvsagt kommer til at tage sin tid.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Se ovenstående.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi vurderer at vi har en rigtig god institution, først og fremmest for børnene, men i lige så høj grad for forældre og personale.

Vi mener selv at vi sender vores børn videre i skole med en parathed, og med en rygsæk fyldt med gode værktøjer og gode oplevelser. De tilbagemeldinger vi får fra de respektive skoler tyder da også derpå.

Der er rigtig langt mellem at vi må holde møder med forældre, grundet deres bekymringer. Vi oplever ikke at nogen forældre ønsker at flytte deres børn til andre institutioner, og vi oplever generelt en tilfreds stemning fra vores forældre, hvilket vi også tillader os at måle på antallet af søskendebørn.

Personalemæssigt erfarer vi efter nyligt afsluttede MUS-samtaler, at alle ansatte trives, og også ser sig selv arbejde her om 2 år.

Som ledelse bestræber vi os på at fremstå og at være omstillingsparate. Dette mener vi afspejles tydeligt i personalegruppen, som stort set altid er villig til nye tiltag, og senest selv er kommet med et udspil på hvordan vi kan organisere os bedre.

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

Inklusion samt ny organisering.

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

Vi vil gerne have dialogen om fokuspunkterne i mindre forum.

Vores bestyrelsesformand, leder, souschef samt 3 stuepædagoger deltager ved tilsynet.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	
Økonomi	
Personale	<p>Det opleves, at strategilærredet er et godt redskab at bruge ved TUS-samtalerne. Det er 2. år, det bliver brugt. Dette års TUS-samtaler viser, at alle medarbejderne har bevæget sig hen mod det, som de gav udtryk for, at de gerne ville ved TUS-samtalen sidste år. Ved TUS-samtalerne sidste år, havde mange inklusion på som trussel i et SWOT-skema. I år er der ingen, der har noteret det som en trussel, trods det, at midler er blevet fjernet. Årsagen er sandsynligvis, at barn med meget voldsom adfærd er stoppet.</p> <p>Leder fortæller, at strategilærred og SWOT-skema betyder, at hun får et bedre overblik over personalegruppen – fx ift. hvordan kompetencer indenfor forskellige områder fordeler sig.</p> <p>Medarbejderne fortæller ved tilsynet, at de ved TUS-samtalerne og generelt i hverdagen oplever at blive værdsat for den de er – det opleves som fantastisk.</p> <p>Der er tilfredshed omkring fraværstatistikken. En medarbejder har haft en del fravær pga. operation, men ellers er der meget lidt sygdom blandt det pædagogiske personale.</p> <p>Omkring fastholdelse er det i institutionsprofilen noteret, at det konstant forsøges at bevare et godt arbejdsklima. Ved tilsynet fortælleres, at det bl.a. sker via den flade struktur, der er i huset, hvor medarbejderne har meget indflydelse.</p> <p>Der har tidligere været en tendens til snak i krogene, hvis der har været forhold, der blev oplevet frustrerende. Dette er blevet drøftet i hele personalegruppen, og konfrontationer er blevet taget, når det er sket, at nogen har sagt noget om andre – uden at sige det højt til rette vedkommende.</p> <p>Omkring fastholdelse beskrives også i institutionsprofilen, at personalet har stor indflydelse på deres arbejde. Ved tilsynet fortælleres, at det bl.a. sker ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - medarbejderne selv vælger temaer samt indhold til temaerne i læreplanen - stuerne selv vælger og planlægger hverdagen – der er ikke nogen der skal spørges om lov <p>Derudover er det personalet, der har foreslået den nye struktur, der bliver implementeret efter jul. En medarbejder siger til dette, at det er rart, at ledelsen er åben for at undersøge muligheden for at føre de forslag ud i livet, som medarbejderne kommer med. En anden medarbejder siger, at det netop er derfor, at de som medarbejdere</p>

	<p>tør komme med forslag og visioner, fordi det bliver modtaget, som det gør.</p> <p>Forældrerepræsentant og medarbejdere er enige om, at Willer er et rart hus at komme i. En af pædagogerne udtrykker det med, "at det er et glad hus". Forældrerepræsentanten siger, at der opleves en god stemning i huset, og at de som forældre ville kunne mærke det, hvis der ikke var det.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>Der mangler at blive beskrevet på hjemmesiden, hvordan der arbejdes med at inddrage forældrene i hverdagen. (Alternativt kan det være en del af læreplanen).</p>
Fysiske rammer	
Forældresamarbejde	<p>Forældrerepræsentanten er enig i det, der er noteret i institutionsprofilen – dvs. der opleves et godt samarbejde mellem institution og forældre.</p> <p>Det bliver nævnt i institutionsprofilen, at forældresamarbejdet bl.a. starter ved den forventningssamtale, der afholdes med forældrene, når deres barn starter i institutionen. Leder siger ved tilsynet, at de er meget glade for disse samtaler.</p> <p>Det mangler at blive beskrevet på hjemmesiden, hvordan der arbejdes med forældreinddragelse.</p>
Kontraktstyring	
Læreplaner/børnemiljø	<p>Willer har udarbejdet en fin læreplan med alle afsnit af læreplansrammen. Dog mangler der at blive opsat mål særskilt for de to aldersgrupper.</p> <p>Det virker godt, at det beskrives, hvad de voksne gør for at støtte op om børnenes kompetencer indenfor de forskellige temaer. Dette er med til at vise, hvilket børne-/læringsmiljø det ønskes, at der er til stede. Der er gode beskrivelser af de tre perspektiver af børnemiljøet, og gode tanker om, hvordan det fremadrettet kan blive integreret i skemaerne. Der arbejdes fint med skemaerne fra læreplansrammen ift. temaerne. Der er nogle opmærksomhedspunkter enkelte steder. Dette handler fx om at målene, der arbejdes med i skemaerne ikke er hentet fra målene, der er sat op i læreplanen, at der ikke er opsat tegn for alle mål og så er målene i nogle af tilfældene formuleret som mål for de voksne – dvs. at det vil være de voksne, der skal måles på. Et sted står der i vurderingen af målopfyldelsen, at det har været godt at bruge registreringsark, men der står ikke om registreringsarkene har vist, det der var ønske om at se. Det er derved redskabets effekt der bliver målt på, og ikke på mål/tegn ift. aktiviteterne.</p> <p>Willer er godt med ift. læreplansarbejdet. Der mangler at blive udfyldt vurdering op opfølgning ift. skemaet omkring natur, men det skrives ind i nærmeste fremtid.</p> <p>Ved tilsynet fortælles, at arbejdet med læreplanen er blevet mere vedkommende efter den bliver drøftet på personalemøderne, hvor alle er med. Tidligere var det en mindre gruppe på to personer, der</p>

	lavede arbejdet med læreplanen.
Overgange	<p>Ved besøget forud for tilsynet fortælles, at der er aktiviteter for de kommende skolebørn hver uge, og altså ikke kun via det sprogstimuleringsprojekt, det i læreplanen er beskrevet, der kører i 10 uger som afslutning på børnenes børnehavetid.</p> <p>I afsnittet omkring overgange i læreplanen vil det være godt at få beskrevet, hvad det er for aktiviteter, der laves med de kommende skolebørn, og hvordan det organiseres.</p> <p>Willer står overfor at implementere en ny struktur, hvor børnene aldersopdeles. Det betyder, at de kommende skolebørn kommer til at være sammen stort set hele tiden, og der vil derved komme til at være endnu flere aktiviteter i relation til børnenes kommende skolestart.</p>
Sprog	<p>Det er valgt, at der udfyldes en TRAS på alle børn. Dette er med til at give et godt overblik over hele børnegruppen, og sikrer, at alle børn, der har brug for ekstra sprogstimulering, bliver set. Ved tilsynet fortælles, at der også udarbejdes en TRAS MO, hvis TRAS'en viser behov for det.</p> <p>Willer har modtaget kinesiske børn i vuggestuen, der ikke har kunnet dansk. Der er ift. disse børn blevet indkøbt et redskab med nogle forskellige piktogrammer, det er relevant at bruge i hverdagen. Når der trykkes på disse piktogrammer, oversættes ordet fra dansk til kinesisk. Det opleves til at være et meget brugbart redskab.</p> <p>I læreplanen er arbejdet med sprog beskrevet meget fint og grundigt.</p>
Inklusion	<p>I institutionsprofilen er det nævnt, at begreberne nye og gamle skuffer bruges i relation til inklusionsarbejdet. Den gamle skuffe sættes i forbindelse med en ekskluderende praksis, og det kan fx betyde, at en medarbejder til en kollega kan sige "Hov, der brugte du lige den gamle skuffe – jeg trækker lige den nye ud" eller "Hov, den der putter jeg lige i den gamle skuffe".</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Willer har oplevet at få ny familierådgiver mange gange. Det har været den samme rådgiver, der har været der i et stykke tid nu, og hvis det fortsætter, tegner det til at blive godt. Pt. deltager familierådgiveren på de tværfaglige netværksmøder i huset, og der er ikke aftaler om særskilte møder med familierådgiveren. Ledelsen vil snakke med familierådgiveren omkring særskilte aftaler fremadrettet.</p>
Mad i institutionen	
Ledelse	<p>Omkring organisering af møder med inddragelse af personale er det pt. sådan, at der hver anden måned holdes et aftenmøde for pædagoger, hvor der bl.a. arbejdes med læreplanen. Det opleves ikke som givtigt, at medhjælperne ikke er med ved disse møder, hvor læreplanen er på dagsordenen, da de derved ikke har ejerskab til det pædagogiske arbejde, der skal ske i praksis ift. læreplanen. Der vil derfor blive lavet om på dette fremadrettet.</p>

Dialog om fokuspunkter

Inklusion

Inklusion har været temaet på en p-lørdag, og der er blevet brugt meget tid på at i talesætte, at det er ok at stille spørgsmål til hinandens praksis. Det er også i disse drøftelser, at det er aftalt at bruge betegnelsen om de nye og gamle skuffer, hvis en ekskluderende praksis opleves i hverdagen.

Personalet er blevet gode til ikke at blive følelsesmæssigt ramt, og der arbejdes med at stille de gode spørgsmål til hinanden – på en god måde.

En af medarbejderne, der ikke har været ansat så længe, siger ved tilsynet, at hun oplever, at kulturen i huset er til, at man stiller spørgsmål til hinanden – der er en åbenhed ift. det.

Det opleves, at det går fint med at arbejde inkluderende. Sidste år var der et barn i institutionen, der fyldte rigtigt meget, og som endte med at komme i en specialgruppe. Hvis der igen skulle komme et barn med lignende vanskeligheder, mener ledelsen og personalet ikke, at det vil være muligt at klare denne opgave, når midlerne til inklusion er blevet frataget. Leder siger, at det må være de institutioner, der fortsat har midlerne, der skal klare disse opgaver.

Efter at Willer er blevet skåret i inklusionsmidler vil det fremadrettet blive sådan, at der på hver børnegruppe er en pædagog, der har taget modulet i social inklusion. Ledelsen er ved at undersøge, om der kan ansættes en medhjælper i 20 timer, der kan dække ind, når en pædagog er nødt til at gå fra til fx udarbejdelse af udviklingsplan, møder m.m..

Både ledelse og personale er meget begejstrede for materialet ”Fri for mobberi”, og mener også, at det har været givtigt at arbejde med ift. inklusion.

Ny organisering

Der opleves nogle problematikker omkring den nuværende struktur i huset, og nogle medarbejdere har foreslået en omstrukturering, der vil kunne imødekomme de frustrationer, som den nuværende struktur ind i mellem bærer med sig. Det handler fx om, at vuggestuebørn, der fylder tre år ikke kan rykke ind i børnehaven, da der ikke er plads. Der er mange børn på børnehavegrupperne hen over vinteren. Den nye struktur skulle gerne gøre op med de ’propper’, der kan opstå på stuerne, og den nye struktur vil samtidig betyde, at der kan laves alderssvarende aktiviteter i højere grad.

Forslaget om en ny struktur er blevet drøftet på en p-lørdag. Det var en rigtig god dag, hvor der generelt var begejstring for forslaget, men hvor enkelte også viste, at de har sværere ved forandringer. Bekymringerne blev fjernet fra de medarbejdere, der havde bekymringer ift. det nye.

Den nye struktur handler om, at der kommer til at være fire grupper.

En gruppe for de yngste

En gruppe for de ældste vuggestuebørn og de yngste børnehavebørn (flexgruppe)

En gruppe for de 4-5årige børnehavebørn og

En gruppe for de ældste børnehavebørn.

De voksne bliver sammen med de samme børn hele tiden, dvs. sige, at når de 4-5årige rykker op som de ældste, så er det stadig de samme voksne, der er på gruppen.

Der er et par stykker i medarbejdergruppen, der brænder meget for vuggestuepædagogik, og derfor kun ønsker at arbejde med vuggestuebørn. Det er aftalt, at de får lov til kun at være på den yngste vuggestuegruppe, og på sigt mærker efter, om de får lyst til at rykke med op på

flexgruppen.

Der er flest voksne på fleksgruppen, hvilket evt. vil betyde, at en voksen bliver længere der for at det hele går op.

Det er påtænkt, at den nye struktur skal starte fra 1. januar, og det vil her blive organiseret sådan, at alle børn har en kendt voksen med sig.

Ideerne om den nye struktur er blevet drøftet med bestyrelsen, hvor der bakked op om det. Bestyrelsen er meget opmærksom på, hvordan personalet trives med det, og oplever ikke, at der er grund til bekymring omkring det. Bestyrelsen oplever, at personalet er meget begejstrede for at skulle implementere den nye struktur, og har bl.a. derfor bedt om, at der på et forældremøde orienteres om strukturen, da personalets begejstring ikke ville kunne læses i et nyhedsbrev. Ledelse, personale og bestyrelse er forberedt på, at der evt. kommer spørgsmål fra forældrene ift. den nye struktur, og har forsøgt at forberede svar, som det kan forventes at spørgsmålene giver anledning til.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Ved besøget i Willer, forud for tilsynet, var vuggestuegrupperne i fællesrummet fra morgenstunden. Det er her både vuggestuebørn og børnehalebørn møder ind, når institutionen åbner, og denne dag ventede vuggestuegrupperne med at gå på deres stuer, da der ikke var så mange børn. Der var en god og rolig stemning i fællesrummet. Børnene var glade og legede på de forskellige redskaber rundt omkring.

I børnehaven fordelte børnene sig i alle rummene og var aktive i forskellige lege. Både voksne og børn var meget imødekommende for min tilstedeværelse. Stuerne er indrettet, så der er legezoner rundt omkring til fx leg med lego, leg med dukker eller leg med spil. Dette giver mulighed for leg i mindre grupper. En gruppe børn var travlt optaget af at klippe i ugeblade, der var leg i dukkekrogen, og der blev lavet papirsvifter, hvor det specielt var sjovt at sætte klisterbånd på.

Kl. 9 samledes børnene ved bordene og fik deres '9-mad'. Dette foregik i en rolig stemning, og der var nærværende dialoger mellem børn og voksne. Børnene på den ene børnehalebegruppe mødtes herefter til bamsemøde i relation til "Fri for mobberi". Børnene fortalte her, om de havde været en god bamseven i løbet af ugen, og der blev vist et billede fra fri for mobberi-materialet, hvor børnene kom med gode bud på, hvad der var på færde. Børnene havde også gode bud på, hvad der kunne gøres for, at alle børnene på billedet ville være glade.

Børnene gav herefter hinanden massage. Børnene gik sammen dreng/pige, hvilket er et bevidst valg ift. at opbryde idéer/tanker om, at det er farligt eller ulækkert at sidde ved siden af en fra det andet køn – eller at røre ved en. Børnene havde ikke noget problem med at være sammen på tværs af køn, og pædagogerne fortalte, at det er som om, at det også har en positiv effekt på måden at være sammen på i hverdagen.

Den anden børnehalebegruppe holdt bamsemøde på stuen lige før frokost, hvilket også gjaldt for de to vuggestuegrupper, der holdt det sammen i fællesrummet. Vuggestuerne sang fagtesange. Børnene var optagede af det, og var gode til at være med på fagterne. Der blev også danset, og der var stor aktivitet og danseglæde.

Vuggestuerne spiste herefter i mindre grupper. Der var ikke så mange børn til stede, da nogle sov og enkelte holdt fri. Ligesom det var tilfældet i børnehaven, blev der i vuggestuen også oplevet nærværende voksne i relation til børnene.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**Aftaler på kort sigt**

Det beskrives på hjemmesiden eller i læreplanen, hvordan der arbejdes med forældreinddragelse i hverdagen.

Aftaler på længere sigt**Opfølgning**