

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Frydenhøj

Tilsynsbesøg

Dato: 26. januar 2016

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Joan Tebina (pædagog), Trine Falbe-Hansen (bestyrelsesrepræsentant), Tina Schjødt (pædagog), Sanne Philipsen (souschef), Janni Juhl-Petersen (leder) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

- Sprogarbejdet
- De politiske pejlemærker

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Ledelsen i Frydenhøj har prioriteret at øge normeringen, så det er lettere at dele sig op i forhold til at arbejde med børnene i mindre grupper. Økonomien er til det, og børnetalsprognoserne for Hvidovre tegner til, at det kan hænge sammen i tiden frem. Der er dog opmærksomhed på, at den nye institution kan få en betydning ift. antallet af børn i Frydenhøj.

Inklusionsmidlerne er delt ud til at indgå i normeringen. Flere pædagoger har gennemført modulet i social inklusion, og på sigt vil alle pædagoger have gennemført modulet, hvilket betyder, at arbejdet med inklusion er en fælles opgave.

Omkring læreplanen er der generelt gjort et fint stykke arbejde. Der mangler udfyldte skemaer ift. arbejdet med læreplanstemaerne, hvilket gør det svært at se, hvordan mål, værdier m.m. omsættes i praksis.

Der er gjort gode erfaringer med Rend og hop med Oliver og Ida, og materialet bruges jævnlige i hverdagen.

Der er pt. busordning i Frydenhøj for at afhjælpe presset på institutionspladser. Dette giver mulighed for andre oplevelser, der især tilgodeser motorikken og oplevelser omkring naturen.

Der er meget fokus på arbejdet med børnenes sprog. Fx skal personalelørdagen handle om børnenes sprogudvikling, og i arbejdet med læreplanen vil sprog fremadrettet indgå som en del af alle temaerne.

At flere og flere pædagoger har gennemført modulet i social inklusion har betydet, at fagligheden og dialogen omkring inklusionsarbejdet er blevet løftet, og medarbejderne fortæller, at der tænkes i inklusion hele dagen igennem.

Ift. madordningen er der indført køkkenuger for afdelingerne. I disse uger er der opmærksomhed

på at koble pædagogik og mad, hvilket har været en succes.

Frydenhøj oplever, at det er en udfordring, at der ofte bliver overflyttet børn fra Manegen, der i de fleste tilfælde har et halvt til et helt år tilbage af deres vuggestuetid. Det er en udfordring, da det giver pres på enkelte børnegrupper i den aldersopdelte struktur.

Der er kun blevet afholdt to tværfaglige netværksmøder, men det opleves, at den nye struktur giver rigtig god mening. Møderne er planlagt fremadrettet, så der bliver afholdt fire møder årligt.

Der afholdes GRUS-samtaler hvert år. Der er to grupper, der mangler, og det er blevet udskudt, da der er kommet, og kommer nye medarbejdere til de to grupper. De samtaler, der mangler at blive holdt, afholdes senest i marts.

Medarbejderne oplever lydhørhed og medinddragelse. Der er periodevis et højt fravær, hvilket skyldes deltidssygemeldinger samt afskedigelser. De fleste sygefraværssamtaler er holdt, men nogle er 'glippet'. MED-udvalget mener ikke, at det skal struktureres, hvornår samtaler holdes, men leder overvejer, at det ikke skal være til diskussion, da struktur vil sikre afholdelse af samtaler.

Resultaterne fra trivselsundersøgelsen har ikke kunnet bruges, da der var for lav deltagelse. Både ledelse og medarbejdere mener, at den lave deltagelse skyldes det nye system, hvor medarbejderne skal bruge deres NEM id for at deltage.

Ved tilsynet fortælles, at der i Frydenhøj er en god stemning og gode kolleger, hvilket er med til at give arbejdsglæde. Der gives udtryk for stor tilfredshed med at arbejde med den aldersopdelte struktur, der bl.a. giver rig mulighed for at arbejde aldersmæssigt på tværs af hele institutionen samt god mulighed for sparring med andre kolleger ift. den pågældende aldersgruppe. Ift. trivsel nævnes også, at det opleves, at der er god mulighed for kompetenceudvikling, og lydhørheden, åbenheden og medbestemmelsen, der finder sted, har også en betydning.

If. de fysiske rammer sættes der pris på de kvadratmeter, der kan benyttes udenfor stuerne. Det nævnes, at det er en udfordring at bo til leje, da det ofte er svært at få afklaring på, om det er boligselskabet eller kommunen, der skal stå for den pågældende vedligeholdelse. Der har i længere tid været ønske om nyt gulv i dele af institutionen, da det er meget slidt. Dette er også påpeget ved de seneste to hygiejnetilsyn. Derudover er der ønske om et halvtag eller en liggehal til den ene afdeling – men ingen af delene er det lykkedes at få lavet aftale om.

Alle ved tilsynet er enige om, at forældresamarbejdet fungerer godt. Forælderen, der deltager ved tilsynet, roser personalet for at være gode til også at fortælle om de små ting i hverdagen. Tabulex er blevet implementeret, og alt information til forældrene gives der.

Ved besøget, forud for tilsynet, blev der oplevet en rolig atmosfære. Det var tydeligt, at det har en betydning, når grupper af børn er ude af huset, eller at der arbejdes organiseret med børnene i mindre grupper. Børn og voksne var glade, og det var tydeligt, at de gerne ville hinanden.

På baggrund af den udfyldte institutionsprofil, besøget samt drøftelserne ved tilsynet vurderes det, at Frydenhøj lever op til lovgivning samt øvrige retningslinjer, der er gældende i Hvidovre Kommune.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent , Gitte Mølgård Andersen, den 26. januar 2016

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 23. februar 2016

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

1. kv: 52,3/105,7

2. kv: 54,3/89

3. kv: 52,7/82,3

4. kv: 52/97

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja – det har vi.

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Hvis børn bliver overflyttet, er det enten ud af kommunen eller fordi de bor i et andet distrikt. Men det er en meget lille del af børnene, der ikke bliver i institutionen.

Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været? Tættere på hjem eller køb af hus i anden kommune.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): 180.000 i plus

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Der har været, at vi har gået med liv rem og seler. Vi har haft nogle der har været syge i deres barsel året før – og der kørte det nogenlunde rundt. Vi holdte penge til, hvis vi stod i en lignende situation. Det er første gang Frydenhøj har haft et så stort overskud.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Vi kommer igen ud af året med et overskud, da vi har fået en masse merindskrivninger sidst på året.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Vi har ansat flere hænder med is i maven og håber at budgettet holder.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Vi afholder Grussamtaler – alle får dog også et tilbud om en TUSsamtale, hvis der er behov for at tale individuelt med Janni. Der har pt. ikke været nogen der ønsker det.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: 2 stuer mangler.

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? De har fået nye kollegaer på stuen.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

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

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

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? Langt de fleste medarbejdere efterlever fraværspolitikken og det har den betydning, at ledelsen har været i kontakt med alle sygemedarbejdere på første sygedag.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt.? Ja for de fleste.

Har I jeres egen personalepolitik? Den er stadig på vej, men vi har efterhånden en del politikere i den. Vi tænker personalepolitik er altid i en løbende proces. Den ændres i takt med at virkeligheden ændres.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? Efteråret 2015.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Trivselsmålingen havde desværre en svarprocent på under 60, så den er ikke retvisende. Samtidig er nogle af dem, der har svaret stoppet. I alt svarede 16 – vi er ca. 40.

APV'en peger på nogle praktiske udfordringer. I 2 af vores vuggestuegrupper mangler vi liggehandler eller halvtag over, så børnene kan gå tørskoet ud, når de skal sove. Der er udfordring med stole, der skal flyttes rundt på en vuggestue-stue. Der er ønske om at puslebordene skal køre helt ned, så børnene kan kravle op uden hjælp. I vores p-stue har vi et ITskab, der er ønske om at det skab skal rykkes, da det larmer. I garderoben er der ønske om noget permanent til at sidde på, når der skal hjælpes med støvler og snørebånd. Der mangler datablade i nogle af afdelingerne.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? Trivselsmålingen har været drøftet i vores MEDudvalg. APV'en er vi midt i en proces med Trine Juulstrup, hvor arbejdsmiljøgruppen er ved at registrere de ting, der kom frem, da vi lavede APV.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Det er løbende proces og meget individuel. Vi har ansatte med høj anciennitet og nogle helt unge mennesker. De skal selvfølgelig arbejdes med forskelligt. Vi er i gang med at uddanne pædagogerne i social inklusion og har på nuværende tidspunkt uddannet 12 pædagoger.

Vi arbejder meget med at de udfordringer de børn, der er på stuen er i, hvordan takler vi dem i hverdagen og hvordan skal medarbejderne arbejde med børnene. Det ser fra ledelsen som en stor del af medarbejder udvikling.

Derudover arbejder vi på tværs af afdelingerne i aldersgrupperne.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Vi har ikke en politik, der handler om fastholdelse. Vi prøver i den udstrækning det er muligt, at tage højde for personalets privatliv, så det er foreneligt med arbejdet.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Vi slår stillinger op og opfordre til besøg inden ansøgning.

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

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

12 har deltaget i diplommodulet socialinklusion.

Vi har haft 3 sprogpædagoger på kommunens uddannelse

Vi har haft 5-6 på fri for mobberi

Vi har haft 5-6 på læseleg

Vi har haft 3 på Rend og Hop

Vi har været pilotprojektet omkring ipads.

Derudover har vi haft nogen af sted på de éndagskurser kommunen udbyder.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Vi har tværs møder, hvor vi vidensdeler.
På personale møder.
I det daglige omkring en specifik problemstilling vidensdeler vi også.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?
Hvis ja, hvilke?
De pædagoger, der endnu ikke har været af sted på Diplom i socialinklusion vil gerne.
Vi har et par stykker, der gerne vil på vejledermodul.
Flere vil gerne have fri for mobberi
Der kommer helt sikkert også noget – vi ikke ved endnu 😊

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?
Vi har MEDuvalgsmøder, der klæder ledelsen på til at træffe de rigtige beslutninger for Frydenhøj.
Så har vi Tværs møder hver 3. måned på skift i de 3 aldersgrupper.

Fra ledelsens side har vi ikke en forventning om, at alle ved alt om det der foregår i institutionen, da vi er så store. Vi arbejder derfor meget mere i den alder, som børnene har og afdelingsvis.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: Med Sanne og uden Janni (Budgettet) har vi 66,25 % - og uden Sanne og Janni har vi 64,9%. (Hvis Janni skal tælles med er det 67,5 %).

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: Vi har med Sanne og uden Janni 33,75% og Uden Sanne og Janni har vi 35,1%

Vi har holdt pædagogstuderende udenfor regnestykket.

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja
Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja – vi har altid 3 lønnet studerende, derudover har 4 i 1. praktik og 1-2 PAUstuderende om året.

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? Vi har 2 pædagoger der har søgt andet arbejde og 2 der er blevet opsagt.

Pædagoger der er stoppet: 3

Medhjælpere der er stoppet: 1

Andre der er stoppet: Vores opvasker er gået på efterløn

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:
Den ene har fået job tættere på sin bopæl. Den anden blev headhuntet i en anden i institutionen.
De 2 sidste er opsagt fra ledelsens side.

Politikker/retningslinjer

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

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

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

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

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

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer? Vi mangler at få lagt praktikbeskrivelsen på hjemmesiden, men ledelsen gør brug af de workshops der er for hjemmesiden, så det er i proces.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Forældresamarbejde

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

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

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)? I år har stuerne arbejdet forskellige med idékataloget og det er punkt til næste år, hvor vi laver en Frydenhøj-retning og samler op på de erfaringer der er gjort.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6

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?

Vi har læreplansmøder 6-8 om året. Vi er hele tiden i udvikling omkring dette.

Vi har dog erfaret, at læreplanstemaerne ikke har lige stor pædagogiske værdi. Sprogarbejdet er en del af alle de pædagogiske refleksioner og arbejde i projekter. Vi har et større fokus på sproget end de øvrige 5 læreplansteamet.

Vi arbejder projektorienteret henover året, hvor der fra ledelsen er planlagt, hvornår de forskellige ligger projekter skal ligge. Det er det pædagogiske personale, der planlægger hvordan de vil arbejde med læreplanstemaerne.

Vi har i efteråret 2015 revurderet vores evalueringsmodel.

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:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?
Vi arbejder reflekteret over, hvad der er for aktiviteter vi sætter i gang og hvornår vi gør det. Der er pædagogiske overvejelser om, hvor aktiviteten skal laves, hvem der skal være med og hvorfor. Vi reflektere på stuerne over, hvorfor vi gør som vi gør. Hvem skal sidde hvor, når vi spiser. Er der et par af de store drenge der er højtråbende en dag og hvor lydniveauet er højt, så går vi på legepladsen med dem, så der er plads til alle.
Vi arbejder meget med at dele op i mindre grupper.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.
Vi brugte forskellige metoder fra DCUM.

Fra 2016 arbejder vi med børnemiljøet i vores projektplanlægning og evaluering for hvert projekt, der bliver lavet.

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

Dglkjadsælgkj

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne?
Vores læreplan blev færdig sidste år og har i år fået lavet nogle justeringer. Vi har ikke lavet en evaluering af læreplanen, da vi i dette år har kommet med nye skemaer til evaluering af pædagogiske projekter. Det giver først mening at evaluere læreplanen i efteråret 2016, når personalet er trykke ved de nye skemaer.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Det kommer an på det enkelte barn. Et barn i en udsat position holder vi typisk et overgangsmøde med forældre og den gamle og nye stue. Et sådan samarbejde kan godt starte 3 måneder før overgangen.

De enkelte stuer aftaler, hvordan overgangen skal foregå i forhold til det enkelte barn.

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

Til vores nærmeste skole overholder vi de møder, der er aftalt. Dog fik vi ikke inviteret skolen til tværs møde i efteråret – det var Janni ikke opmærksom på, da tid var.

I forhold til børn, der ikke giver anledning til bekymring foregår overleveringen fint. Dog oplevede vi sidst at vi kun have én time til at overlevere 24 børn på Frydenhøjsskolen. Til sammenligning havde vi 1½ time til overlevering af 6 børn til Engstrandsskolen.

Derudover er det problematisk at overleverer børn, der giver anledning til bekymring og sikre at skolen og SFO forstår det vi siger, uden at de nogensinde har mødt barnet.

Sprog

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

Vi har et tæt samarbejde med huset logopæd., der hjælper og rådgiver os til, hvor vi skal sætte ind i forhold til det enkelte barn.

Hun klæ'r pædagogerne på til, hvordan vi skal arbejde med børnene i de aktiviteter børnene er en del af.

Vi arbejder ligeledes med læseleg.

Ligesom vi er med på kommunens sprognetværk.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi arbejder med inklusion fra åben til luk. Alle vores pædagoger har en særlig opgave i forhold til at inkludere alle børn. Vi har brugt inklusionspengene på bedre normeringer på stuerne, ligesom vi er ved at uddanne alle pædagoger.

Det afhænger af de enkelte barn, hvordan vi arbejder inkluderende.

I de situationer, hvor vi bliver stærkt udfordret på vores faglighed har vi gjort brug af pædagogiske vejledere og PPR.

De få tilfælde (2) hvor vi har haft børn, vi ikke kan inkludere i den almene pædagogik har vi sørget for en fyldestgørende overlevering til specialinstitution. På vejen dertil har vi samarbejdet med PPR og børneklubben.

Vi er rigtig gode til at inkludere børn.

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

Det er hele grundlaget for vores pædagogiske arbejde. Hvordan forholder vi os til at det enkelte barn kan være en lige del af et fællesskab.

Vi har fokus på at alle børn skal være en del af fællesskabet og kunne indgå i dette.

Har I ansat en inklusionspædagog? Nej – vi har ansat 12 indtil videre.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Vi har kompetente pædagoger ansat, der involverer ledelsen, når der er bekymring omkring et barn. Derefter har vi en drøftelse af, hvad der skal sættes ind på, hvornår og om PPR skal indkaldes. Har vi brug for pædagogisk sparring med vejlederne eller hvad er der brug for i den konkrete sag.

Det er meget forskelligt.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Det afhænger af barnet og den kontekst der er.

Det er en udfordring at arbejde med disse børn, da det ikke altid er det man tror der virker faktisk også gør det i virkeligheden.

Vi bruger mange ressourcer – både hos pædagoger, men også i ledelsen for at inkludere disse børn. Processen er ikke nødvendigvis færdig inden de rammer skolen.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

. Det samarbejde vi har haft, har været godt at få en familierådgivers perspektiv på sagerne.

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

Vi har ikke været så gode til at få holdt tværs møderne. Men det er Jannis skyld – og ikke familierådgiveren. Det har været svært at finde tid, hvor alle kan i kalenderen, så fremover vil dagene ligge der og så må dem der kan komme.

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

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Vi har i 2015 haft fokus på stuenes samarbejde med køkkenet og struktureret året således, at i mellem- og storbørnsgrupperne har haft køkkenuger. Hver stue har haft 6 uger. Dette fortsætter vi med fra maj 2016.

Det er erfaringerne fra dette arbejde, der skal være en del af vores måltidspædagogik

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi har ikke en pædagogisk måltidspædagogik. Den bygger på de værdier og pædagogiske mål vi har i vores læreplan.

Børneinstitutionen Frydenhøjs madordning bygger på, at vi gerne vil have madmodige børn. Madmodige børn betyder, at børnene får serveret det samme ved frokostbordet og børnene oplever, at vennerne spiser det samme.

Vi følger selvfølgelig sundhedsstyrelsens anbefalinger, der ligger op til en varieret kost.

Vi tilstræber, så meget som muligt er økologisk i forhold til sund fornuft. Kan der ikke købes økologisk, så foretrækkes der dansk produceret varer i forhold til sund fornuft – inden der købes varer fra udlandet.

Vi tager kulturelle hensyn – ikke religiøse hensyn (Det betyder, at når vi f.eks. serverer svinekød, så er det et alternativ, som regel kylling).

Selvfølgelig tager vi hensyn til børn, der har en allergi eller lign. – det kræver bare, at vi har modtaget en lægeerklæring for, hvad det er for ting barnet ikke må have.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

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

Vi holder ca. 10 MEDudvalgsmøder om året.

Vi har derudover et postmøde ca. hver 14. dag, hvor dagligdagsudfordringer klares. Dette møde bliver i 2016 kun en gang om måneden.

Vi øver os i at bruge Tabulex til at ledelsen kan videregive information til alle, når der er noget.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
Vi er 2 personer der sidder på det samme kontor. Vi har ikke skemalagte ledelsesmøder, men afholder disse efter behov.

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

Vi har deltaget i alle.

Konkluderende egen vurdering

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

Ikke andre end altid.

Hvis ja, hvilke?

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Vi har en busordning – og det er anderledes end "normalt".

Vi oplever, at der bruges energi de forkerte steder i overgangen mellem dagtilbud og skole.

Vi har mange børn i år, der skal noget særligt i forhold til skolestart.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi er et velfungerende dagtilbud med de udfordringer der er, når relationer mødes. Vi har en høj faglighed og er dygtige til at inkludere børn i fællesskaberne.

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

Sprogarbejdet og de politiske målsætninger.

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

Nej – vi er åbent for alt.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Frydenhøj oplever, at det er et problem, at der ikke er 'rene' børnehaver i området, der kan modtage vuggestuen Manegens børn. Det kan give flaskehalsproblemer, da der i perioder kommer pres på mellem- og storegrupperne. Det kan fx betyde, at børn fra mellemgruppen flytter til storegruppen tidligere end planlagt, og uden evt. at være helt klar, fordi der kommer børn fra Manegen, der har alderen til at skulle være i mellemgruppen.</p> <p>Nogle af de børn, der kommer, kommer via en overflytning. Det betyder, at børnene, der starter kan være fyldt 2 år. Dette opleves ikke optimalt. Frydenhøj har et ønske om, at få børnene fra start, så de ikke forinden har været rundt om en anden institution. Hvis børnene starter som 3årige, opleves problemet ikke så stort.</p> <p>Frydenhøj oplever også frustration ift. det nye pladsanvisningssystem. Som det er nu, er der en periode i processen, hvor institutionerne ikke i systemet kan se, at forældrene har takket ja til en plads, og derved er på vej til institutionen. Institutionerne kan se i systemet, når et tilbud om plads er givet til et barn, men når forældrene har trykket ja tak til pladsen, overgår barnet til at være indskrevet i institutionen, uden at institutionen gøres opmærksom på det. Det betyder, at forældre kontakter institutionen for at lave aftale om opstart, uden institutionen er forberedt på, at der kommer et nyt barn.</p> <p>Lederen af Frydenhøj synes, at det kunne være godt, hvis systemet kunne sættes op til at sende en mail til de institutioner, hvor forældrene accepterer pladser. Det vil forstærke mulighederne for at skabe en god opstart for børn og familier. Leder har gjort pladsanvisningen opmærksom på problematikken.</p>
Økonomi	<p>Som beskrevet i institutionsprofilen, ser budgettet fint ud. Der er et pænt overskud, og det er derudfra vurderet, at det kan hænge sammen økonomisk at øge normeringen. En øget normering betyder, at der kan være fire voksne på børnegrupperne og ikke kun tre. Det giver bedre mulighed for at dele sig op, da det er lettere at dele sig op i grupper med børnene med fire voksne end med tre.</p> <p>I Frydenhøj er inklusionsmidlerne delt ud til at indgå i normeringen, hvilket fungerer fint, da flere og flere har modulet i social inklusion og alle dermed med tiden varetager inklusionsopgaven.</p> <p>Der er ro i maven ift. at have ansat mere personale, da der med prognoserne for Hvidovre ikke er udsigt til, at der kommer til at mangle børn til pladserne. Der holdes øje med det, og med tiden kan det evt. være nødvendigt at justere igen. Bl.a. kan det få en betydning for børnetallet i Frydenhøj, når den nye institution er klar.</p>
Personale	<p>Der holdes GRUS-samtaler hvert år. De to grupper, hvor der ikke er blevet afholdt en GRUS-samtale sidste år, får en GRUS-samtale</p>

ultimo februar eller primo marts. Der kommer nye kolleger til de to grupper, og de skal have lov 'at lande', før det giver mening at deltage i en GRUS-samtale.

Ved GRUS-samtalerne snakkes der ikke om medarbejdernes individuelle ønsker til fx kurser eller uddannelse. Dette er der god mulighed for at drøfte med ledelsen på andre tidspunkter.

Medarbejderne, der er med ved tilsynet, bekræfter dette, og siger, at de oplever åbenhed fra ledelsens side ift. de ønsker og idéer, de som medarbejdere kommer med. Medarbejderne oplever, at der er lydhørhed ift. medarbejdernes ønsker, hvilket den kommende personalelærdag fx er et eksempel på. Medarbejderne har her været med til at bestemme indholdet for dagen. Generelt opleves en god dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Der er ikke angivet tal ift. fravær i institutionsprofilen. Ved tilsynet fortæller, at fraværstallene kvartalsvis for 2015 var:

- 1. kvartal 7,50
- 2. kvartal 5,92
- 3. kvartal 4,09
- 4. kvartal 8,92

At fraværet er højt i første og fjerde kvartal skyldes deltidssygemeldinger samt at personale er blevet afskediget pga. fravær. De afskedigede medarbejdere har ikke været på arbejde i fratrædelsesperioden, men har talt med i fraværstatistikken.

Det opleves ikke, at der er meget 'klatsygdom' i institutionen, og der er ingen tradition for at sende kolleger hjem, hvis de 'hænger lidt'.

I institutionsprofilen er det noteret, at de fleste sygefraværssamtaler er blevet afholdt. Lederen fortæller ved tilsynet, at alle samtaler ikke er blevet holdt, da det ikke har været sat i system. Det har været drøftet på MED-møder, om der skulle være en fast struktur for det, hvor en dag om måneden fx var afsat i leders kalender til eventuelle sygefraværssamtaler. Dette har der ikke været stemning for. Leder overvejer dog, om det er noget, der skal være til debat.

Ledelsen oplyser, at der hvor samtaler ikke er blevet holdt, handler det om 'klatsygedage'. Ved langtidssygemeldingerne er alle procedurer overholdt.

Det er under halvdelen af medarbejderne, der har deltaget i trivselsundersøgelsen. Ledelsen vurderer ikke, at det er relevant at forfølge noget af det, der kom frem, blandt dem der svarede. Dette vurderes ud fra den lave deltagelse samt ud fra, at nogle af de medarbejdere, der har deltaget i undersøgelsen, ikke er ansat længere.

Deltagelsen i trivselsundersøgelsen har været drøftet på MED-møde, og den lave deltagelse blev her begrundet med systemet, hvor undersøgelsen, bliver sendt til medarbejdernes egne e-bokse. Ledelsen tilbød medarbejderne, at de via computer på kontoret, kunne besvare undersøgelsen i arbejdstiden, men når

medarbejderne ikke havde taget deres NEM ID med, havde det ingen effekt. Medarbejderne, der deltager ved tilsynet, er enige i, at det er det nye system, der ligger til grund for den lave deltagelse. I forhold til trivselsundersøgelsen generelt siger lederen, at hun føler det svært at bruge en anonym undersøgelse til noget. Hun kunne godt tænke sig en helt anden form – evt. i form af noget procesarbejde på et personalemøde, faciliteret af en fra personaleafdelingen.

Omkring fastholdelse er det i institutionsprofilen noteret, at det sker ved, at det i den udstrækning, det kan lade sig gøre tages højde for at arbejde og privatliv kan hænge sammen. Ved tilsynet fortælles, at det, der i institutionsprofilen er beskrevet under medarbejderudvikling, også er med til at fastholde personalet. Medarbejderne, der deltager ved tilsynet supplerer yderligere med, at gode kolleger og en god stemning er med til at skabe arbejdsglæde, hvilket også er med til at fastholde personale. Det fortælles, at de medarbejdere, der er stoppet, ikke er gået i vrede, men at de søgt noget andet for at få kortere transport eller gerne har villet ledelse eller noget andet.

Ved tilsynet drøftes, hvad der er med til at skabe en god stemning. Medarbejderne fortæller, at en god stemning bl.a. opstår ved, at der er en god blanding af unge og ældre, samt at der er en høj arbejdsmoral. Strukturen, med at børnene er aldersopdelt, opleves som god, da det er ideelt at kunne samarbejde på tværs med børn i samme aldersgruppe, og det giver et godt grundlag for sparring med kolleger, der har børn i samme aldersgruppe. Medarbejderne giver udtryk for, at de kan gå til ledelsen og få læsset af for eventuelle frustrationer, som ledelsen er lydhør overfor. Derudover fortæller medarbejderne, at de føler det rimeligt let at få tilgodeset de ønsker, der måtte være for fx kurser, tiltag i huset m.m..

Omkring rekruttering gøres der overvejelser omkring, hvad der evt. mangler af kompetencer i huset. I opslaget beskrives, at alle pædagoger på sigt kommer til at have modulet i social inklusion, hvilket kan være et godt trækplaster.

Omkring vidensdeling er det i institutionsprofilen noteret, at det fx sker via tværs møder. Tværs møder er møder, som de medarbejdere, der har børn i samme aldersgruppe, holder sammen. Der er kun en aldersgruppe, der holder tværs møde om måneden. Dvs. hver aldersgruppe har et tværs møde hver tredje måned. På disse møder kan der fx snakkes om struktur, om introsamtaler eller om konkrete børnesager. Medarbejderne ved tilsynet siger, at disse møder giver meget god mulighed for sparring med kolleger, der har børn i samme aldersgruppe.

Pga. institutionens størrelse anses det som en udfordring at få vidensdelt til hele huset efter kursusdeltagelse. Det er lettest 'blot' at få vidensdelt med sin egen stue. Der er noget, der er lettere at vidensdele end andet. Fx opleves det ikke at have været svært at få vidensdelt den viden, der kom ud af kursus vedrørende slåskultur.

	<p>Dette hænger givetvis sammen med, at det er noget, der konkret kan vises i praksis, når metoderne anvendes sammen med børnene. Det opleves, at det har fungeret fint med at få den viden bredt ud, som der er kommet via deltagelsen i "Rend og hop med Oliver/Ida". Dette skyldes evt. at flere spydspidser fra huset har været af sted på kurser, samt at alle medarbejdere har modtaget undervisning fra eksterne undervisere, der er tilknyttet projektet.</p> <p>I institutionsprofilen er det noteret, at medarbejderne har nogle specifikke kursus- og uddannelsesønsker. Ledelsen mener godt, at disse ønsker kan imødekommes.</p> <p>Omkring normeringen er der i institutionsprofilen opstillet forskellige udregninger alt efter om leder og souschef skal tælles med. Administrationsgrundlaget 60/40 overholdes uanset om ledelsen tælles med eller ej. Leder mener ikke, at hun burde tælle med i normeringen, da det ikke er til gavn for arbejdet på stuerne.</p>
Politikker/retningslinjer	
Fysiske rammer	<p>Der er ikke noteret noget omkring de fysiske rammer i institutionsprofilen. Ved tilsynet fortælles, at den gode plads, der kan benyttes udenfor stuerne værdsættes. Det handler fx om fællesrummet i hver afdeling, om hallen, som alle har fælles og om mødelokaler.</p> <p>Blandt deltagerne ved tilsynet er der uenighed om, om stueres udformning er en fordel eller ej. Nogle ser det som en udfordring, at stuerne er lange og smalle. De mener, at det giver mindre gulvplads, og betyder, at børnene vader oveni hinanden. Det anses også som sværere at lave opdelinger af rummet ift. børnenes aktiviteter. Andre udtrykker begejstring ift. stueres udformning, da stuerne opleves lyse, og ifølge dem giver god mulighed for at skabe mindre rum i rummet.</p> <p>Leder fortæller, at det er en udfordring at bo til leje. Ifølge lejekontrakten er det Frydenhøj, der skal stå for den indvendige vedligeholdelse og Lejerbo, der skal stå for det udendørs. Dette giver ifølge lederen ikke altid mening. I institutionen er der fx nogle steder, hvor gulvet er ret slidt. Ifølge Lejerbo er dette indvendig vedligeholdelse, som institutionen selv skal betale, men da man jo ikke tager et gulv med sig ved en evt. opsigelse af kontrakten, bør det ifølge lederen være noget som udlejer står for. Gulvenes tilstand er blevet påpeget ved de seneste to hygiejnetilsyn, og leder har forsøgt at lave aftaler med både Lejerbo og teknisk afdeling, men det sker ikke noget. Leder har haft drøftet sagen med konsulent i dagtilbudsafdelingen, der har med byggeri, bygninger m.v. at gøre. Leder tager kontakt til denne konsulent igen.</p> <p>Udover at få nyt gulv i dele af institutionen, er der ønske om en liggehal eller at få opsat et halvtag til nogle af vuggestuebørnene.</p>
Forældresamarbejde	Det er ikke beskrevet i institutionsprofilen, hvordan

	<p>forældresamarbejdet fungerer. Ved tilsynet fortælles, at det opleves, at der er et godt samarbejde med forældrene, og personalet oplever også, at de får ros fra forældrene. Dette betyder ikke, at 'knuder' i samarbejdet undgås, men dem der er, er til at løse. Institutionen modtager ingen klager ift. personale eller pædagogikken. De klager, der har været, har handlet om de principper, der er omkring madordningen.</p> <p>Ledelsen oplever, at forældrene er gode til at komme og spørge, hvis der er noget, de er i tvivl om. I nogle tilfælde har det handlet om, at orientering om en given ting ikke er blevet givet videre til forældrene, og det derved har givet anledning til spørgsmål.</p> <p>Frydenhøj har udsendt nyhedsbreve til forældrene, når det blev vurderet, at der var behov for det. Nu gives alle informationer via Tabulex.</p> <p>Forælderen, der deltager ved tilsynet, bifalder, at man nu kun får relevant information ift. sit eget barn, og ikke om alle børn i institutionen. Forælderen er enig i, at der er et godt forældresamarbejde, og roser medarbejderne for at være gode til også at fortælle om de små ting fra hverdagen.</p>
Kontraktstyring	
Læreplaner/børnemiljø	<p>Der er lavet fine beskrivelser af værdier og læringsforståelse. Der er gode beskrivelser ift. arbejdet med læreplanstemaerne og generelt opsat fine mål ift. aldersgrupperne. Tilgangen til at få koblet børnemiljøet til læreplanen er fin, og der er gode beskrivelser af inklusion og digital dannelse. Det savnes, at der i læreplanen er udfyldte skemaer, der viser refleksioner/evalueringer af arbejdet.</p> <p>Frydenhøj har selv udarbejdet et skema til evaluering, og ved tilsynet udleveres eksempler på, hvordan dette skema samt andre skemaer bruges ift. evaluering af praksis. De udfyldte skemaer, der blev udleveret, er ikke helt fyldestgørende ift. en evalueringsproces.</p> <p>Der er givet en særskilt skriftlig tilbagemelding på den udarbejdede læreplan, der går mere i detaljen. I denne tilbagemelding indgår også kommentarer til det skema Frydenhøj fremadrettet vil bruge ift. evaluering.</p> <p>Under krop og bevægelse er det i læreplanen beskrevet, at der er modtaget undervisning i Rend og hop med Oliver og Ida, og det er i fuld gang med at blive implementeret. Ved tilsynet fortælles, at materialet er meget inspirerende at arbejde med. Det er fortsat ret nyt, men det opleves, at der allerede er kommet en større bevidsthed omkring arbejdet med børn og bevægelse. Materialet anses som godt, da det giver viden om, hvad børnene aldersmæssigt gerne skal kunne, og det giver et fælles sprog at snakke ud fra. Materialet opleves meget håndgribeligt – også for pædagogmedhjælpere.</p> <p>Omkring natur og naturfænomener snakker vi ved tilsynet om, hvorvidt det har en betydning, at der i en periode er busordning. Det fortælles, at i den periode, hvor der er en bus til rådighed, oplever børnene nogle ting omkring naturen i større grad. Det vurderes, at både motorik samt læring omkring naturen bliver tilgodeset ekstra i perioden med busordningen. Der tænkes i at tage nogle steder hen</p>

	<p>og give børnene nogle oplevelser, som ellers ikke er muligt. Alle børnehavebørnene er på skift af sted, og er i gennemsnit på tur med bussen en gang om ugen.</p> <p>I læreplanen beskrives det ift. evaluering, at "det vigtigste, er de refleksioner, der sker i dialogen omkring de pædagogiske projekter, der er søsat". Ved tilsynet fortælles, at det betyder, at jo bedre forarbejdet er forud for en aktivitet, jo bedre er det at gennemføre aktiviteten. Udfordringen kan være at få samlet op, inden man er i gang med det næste projekt.</p> <p>Afsnittet omkring digital dannelse er som beskrevet ovenfor fint. Det beskrives, at det stadig er et udviklingsprojekt at arbejde med digital dannelse, og med dette menes, at koden endnu ikke er blevet knækket hos alle, ift. at det er et fantastisk pædagogisk redskab. Nogle medarbejdere er rigtig gode til det, og andre har modstand på det.</p>
Overgange	<p>Overgangsarbejdet omkring skolebørnene opleves generelt til at fungere fint. Leder har dog ønske om, at overleveringsmøderne kunne foregå i institutionen og ikke på skolen, så dem der fremadrettet skal arbejde med børnene kunne møde børnene og se dem i institutionens kontekst. Leder siger også, at det kunne være ønskeligt med en mere glidende overgang, så skellet ikke er så hårdt som nu. Det kunne være ideelt, hvis SFO-personalet kunne være mere inde over i de sidste måneder, at børnene er i børnehaven. Derudover mener lederen ikke, at det er hensigtsmæssigt, at det er skolen, der tager beslutning om eventuelle støtteforanstaltninger og skoleudsættelse for et kommende skolebarn, når skolen ikke kender børnene.</p>
Sprog	<p>Ud over de ting der er nævnt i institutionsprofilen ift. sprogstimulering, fortælles ved tilsynet, at TRAS laves på alle børn, og at "Alle med" samt SPU-modellen bruges ved de børn, hvor der vurderes at være behov.</p> <p>Den kommende personalelørdag skal handle om sprog, hvor Jette Løntoft kommer og fortæller om læseleg.</p> <p>Frydenhøj har sat arbejdet med børnenes sprog i fokus i 2016, da der er kommet meget nyt til ift. arbejdet med sprog. Frydenhøj anser, at sproget er det grundlæggende for meget af det pædagogiske arbejde, og har indført, at arbejdet med børnenes sprog skal være en del af alle læreplanstemaerne fremadrettet.</p> <p>Undersøgelser viser, at det gab børnene evt. har ved start i 0. klasse, følger med, og er det samme gab, som de børn har efter 9. klasse. Dette viser ifølge lederen, at forarbejdet, der foregår i institutionerne, er meget vigtigt.</p>
Inklusion	<p>Fordi at inklusionmidlerne er lagt ind i normeringen og flere og flere har afsluttet modulet i social inklusion, er det muligt for alle, der arbejder i Frydenhøj at spotte børn, der 'falder udenfor'.</p> <p>Medarbejderne, der deltager ved tilsynet, fortæller, at der hele dagen igennem er opmærksomhed på inklusion, og at det har løftet</p>

	<p>fagligheden og dialogen, at så mange har været på uddannelse.</p> <p>Der er en holdning til, at alle børn skal kunne være i Frydenhøj, og at der findes løsninger, så det kan lade sig gøre. Det er sjældent, at medarbejdere og ledelse oplever, at de når dertil, at 'håndklædet må kastes i ringen'.</p> <p>Vejlederteamet er blevet brugt i nogle tilfælde, men der opleves stor forskel på, hvad vejlederne kan. I nogle tilfælde har der været en følelse af, at fagligheden har været højere hos Frydenhøjs egne medarbejdere ift. den vejleder, der har været der.</p> <p>Opleves der udfordringer ift. inkluderingen af nogle børn, benytter leder sig af at sparre med andre lederkolleger.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Leder vurderer, at der i Frydenhøj er 15-20 børn, der er i en udsat position. To af disse børn, ville der have været søgt støtte på, hvis det stadig var det tidligere støttekorpsystem, der var gældende.</p> <p>Der har været holdt to tværfaglige netværksmøder, da det har været en udfordring af få aftaler i kalenderen, hvor alle medlemmer af det tværfaglige netværk har kunnet. De møder, der har været, har været super gode, og det opleves, at den nye struktur for netværkene fungerer rigtig godt.</p> <p>iTIDE bruges ift. de forskellige børnesager, der opstår, og nogle medarbejdere har været på temadag omkring brugen af iTIDE.</p>
Mad i institutionen	<p>Det er gået rigtig fin med at have haft køkkenuger. Når stuerne har køkkenuge, opleves det, at øvrige aktiviteter tænkes ind ift. maden. I et projekt omkring trafik blev der fx lavet lyskrydsburgere, hvor alt maden var rødt, gult eller grønt. Derudover har der været tema om Indien på en børnegruppe, hvilket betød, at der var indisk mad på menuen, og det kan ske, at der madmæssigt er en 'ko-uge' en grise-uge eller en 'høne-uge', hvor der så samtidigt er fokus på det pågældende dyr i nogle andre aktiviteter.</p> <p>Pt. er køkkenugerne i bero pga. busordningen, hvor børnegrupperne på skift er af sted. Køkkenugerne i gang sættes igen efter 1. maj, hvor busordningen slutter.</p>
Ledelse	<p>Der er ikke noteret noget i institutionsprofilen vedr. personaleinddragelse ifm. møder. Ved tilsynet fortælles, at medarbejderne selv står for at udarbejde dagsorden til afdelingsmøderne, og at medarbejderne bestemmer, om ledelsen skal deltage i mødet. Hver afdeling har fire møder årligt, og derudover er der tre personalemøder og en p-lørdag.</p> <p>Frydenhøj er et stort hus, og ved tilsynet fortælles, at medarbejderne er blevet gode til at lade sig repræsentere, da det ikke er muligt at alle deltager i alle møder. Dette er noget, medarbejderne har øvet sig på.</p>

Dialog om fokuspunkter

De politiske pejlemærker og sprogarbejdet har ledelsen valgt ud som fokuspunkter. Omkring sprogarbejdet er der ikke mere at tilføje, end det der er noteret under sprog ovenfor, men sprogarbejdet er valgt som et fokuspunkt for at vise, hvordan Frydenhøj går til den vigtige opgave, det er at stimulere børnenes sprog – samt valgt, fordi det er et emne, der i Frydenhøj er meget fokus på.

Pejlemærkerne er valgt, da målene ift. arbejdet med dem lige var blevet udarbejdet på det tidspunkt, hvor institutionsprofilen blev udfyldt. Arbejdet med pejlemærkerne er derfor i fokus, men der er ikke behov for at drøfte noget særligt omkring det ved tilsynet.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Ved besøget forud for tilsynet blev oplevet en god stemning. Der var generelt en dejlig ro i huset med legende børn, der fordelte sig rundt omkring, hvis de ikke var del af en planlagt aktivitet. Jeg var på nogle af børnegrupperne mere end på andre. Fx var der nærværende aktivitet i gang med nogle få børn på en af vuggestuegrupperne, da jeg stak hovedet ind, og på en anden stue var et nystartet barn, der endnu ikke var faldet helt til, og derved havde let til gråd. Det jeg fornemmede på afstand, var helt fint – men jeg vurderede, at min tilstedeværelse ville have været forstyrrende og utrygt for nogle af børnene, hvis jeg var gået ind for at deltage.

Foruden at nogen var på tur qua busordningen, var de ældste børn fra to af afdelingerne i gymnastiksalen om formiddagen. De ældste børn fra alle tre afdelinger skulle have været i gymnastiksalen på skolen, men den ene gruppe måtte blive hjemme, da der var sygdom blandt personalet, og pigerne på stuen var af sted til fødselsdag.

Imens de ældste var i gymnastiksalen deltog jeg i samlingen, der blev holdt med de øvrige 'store' børn i Markstien. Der var ca. ti børn, der deltog i en kreds på gulvet. To børn delte på skift brød og frugt ud, og en voksen delte børnenes bamser ud ift. "Fri for mobberi". De fleste bamser havde tøj på, og bamserne blev enkeltvist vist frem, hvorefter børnene ud fra tøjet kunne sige, om det var deres bamse. Ved samlingen blev der snakket om, hvad det er for nogle situationer, at bamsen kan bruges i, og der blev snakket om et billede, der viste en situation med tre børn, hvor den ene blev udelukket. Børnene havde gode bud på, hvad der kunne ske i situationen, så ingen var udelukket. I slutningen af samlingen gav børnene hinanden massage to og to ved på skift at lave bevægelserne fra "Hjulene på bussen" på hinandens rygge. Inden samlingen var helt slut, fortalte børnene, hvad de gerne ville lave. Et barn ville gerne lægge puslespil og et andet lege med magneter. Resten af børnene ville gerne male. Dette resulterede i, at der blev lagt store plancher på gulvet, hvor børnene fælles kunne male. De to børn, der gerne ville noget andet holdt fast ved det, men blev inviteret til at deltage i maleaktiviteten senere, hvis de skulle få lyst.

I Markstiens 'mellemgruppe', var der ikke så mange børn, da nogle var med på dagens 'bustur' og nogle var syge. De børn, der var der, legede fint, imens de voksne var i gang med at rydde op i legetøjskasserne. Børnene søgte ind i mellem kram/nærvær hos de voksne, hvilket blev tilgodeset.

På Markstiens yngste gruppe var to voksne nærværende med børnene på gulvet. Børnene blev bl.a. drejet rundt i paddehatten, og det var tydeligt, at børnene hyggede sig. Gruppens øvrige børn, tegnede fastelavnskatte med en voksen i et rum ved siden af.

I de andre afdelinger bar det præg af fri leg samt spisning, imens jeg var i de grupper. På den ene mellemgruppe legede børnene med perler ved bord, eller med biler på gulvet, imens de voksne ryddede op. En pige legede læge, og en af de voksne tog sig trods oprydning tid til at lade pigen

lytte på sig med stetoskopet.

På den anden mellemgruppe havde børnene sat sig til bords, og var med til at vælge forskellige sange, der blev sunget, indtil maden kom. Forinden havde døren mellem den mellemste og ældste børnegruppe stået åben. Det var den gruppe, hvor pigerne var til fødselsdag, og hvor der var sygdom blandt personalet. Døren havde været åben, så de voksne på mellemgruppen også kunne være til rådighed for de ældste børn, hvor der kun var en voksen.

Grupperne spiste hver for sig, og jeg var med der, hvor der kun var en voksen. Der var 8-10 drenge, som fordelte sig ved to borde. Der var en rolig stemning, og den voksne håndterede fint alt det praktiske, alt i mens der også var et barn, der krævede ekstra opmærksomhed.

Efter frokosten var alle børn ude, og de voksne på skift ift. pauseafvikling. Børnene var gode til at komme i gang med at lege, og der var en god aktivitet overalt. Frydenhøjs legeplads er stor, og har den force, at børnene kan fordele sig og lege uforstyrret mange steder. Legepladsen kan fysisk deles op flere steder, hvilket giver mulighed for at vælge opdelingen af børnene, så den store institution ikke føles så stor, men at det er mindre enheder som en del af helheden. På legepladsen var de voksne pænt fordelt, og var til rådighed, hvis børnene havde behov for det.

Om besøget kan siges, at der generelt var dejlig ro. Det er tydeligt, at det har en betydning, at nogle er ude af huset, eller at aktiviteter organiseres i mindre grupper.

Det var tilfældigt, at der netop ved mit besøg var to grupper, der havde valgt at lave 'voksenoprydning, hvilket betød, at jeg mest fik en snak med de voksne på disse grupper og observerede børnenes egne lege. Den samling jeg deltog i var et godt eksempel på børnenes medbestemmelse ift. børnenes egne valg af aktiviteter, hvor de voksne stiller sig til rådighed. I en enkelt situation oplevede jeg, at der ikke blev snakket så pænt om barnet i barnets påhør. I forbindelse med at et barn skulle have hagesmæk på, sagde en voksen til et barn "skal du ikke have hagesmæk på?" Den voksne svarede selv "det synes jeg, du skal" og henvendt til en anden voksen fortsatte hun; "Han spiser simpelthen så grimt – han spiser med hele kroppen". Dette var overhovedet ikke anerkendende ift. barnet, men heldigvis den eneste gang jeg oplevede, at dialogen ikke var anerkendende fra de voksnes side.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Udfyldte skemaer ift. læreplansarbejdet sættes ind i læreplanen.

Aftaler på længere sigt

Alle former for sygefraværssamtaler holdes fremadrettet.

Opfølgning