

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Daglejen

Tilsynsbesøg

Dato: 3. november 2014

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Conny Langaard Jensen (leder), Birgitte Heiberg Jacobsen (souschef) og Maria Wejlgaard (bestyrelsesformand)

Fokuspunkter

1. Omlægningskonflikter pga. omlægning der træder i kraft 1. januar 2016
2. Faldende børnetal – hvordan kan der tilpasses til det faktiske behov?
3. Anvisning af pladser - udfordring at få besat pladserne til tiden

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Daglejen har en ok økonomi trods børnetal, der betyder, at en del af budgettet går til at finansiere merindskrivninger i daginstitutionerne. Der er ønske om, at børnetallet kunne afstemmes bedre i forhold til det faktiske behov, og der tænkes i løsninger på, hvordan det eventuelt kunne ske.

Daglejen er i gang med en omlægning, der især da den blev meldt ud skabte frustration hos personale og forældre. Der er taget godt hånd om det fra ledelsens side. Der afholdes pt. GRUS-samtaler med dagplejerne, og her opleves en god stemning.

Leder er indenfor de seneste år også blevet leder af Sommerfuglen og Vejlederteamet, hvilket betyder, at souschefen har fået ansvaret for den pædagogiske udvikling i forhold til dagplejepædagogerne. Leder er fortsat med ved de almindelige personalemøder, der er mere driftsorienterede.

Dagplejen har fokus på pædagogisk udvikling, og er meget bevidst om, hvordan der kan arbejdes med det i forhold til en stor gruppe medarbejdere, der ikke er pædagogisk uddannede. Bl.a. lægges der vægt på det i stillingsopslag ved rekruttering af dagplejere, og der er udarbejdet materiale, så dagplejerne bliver understøttet i det pædagogiske udviklingsarbejde – fx i forhold til læreplanen.

Der er udarbejdet et tilsynsskema, der i høj grad involverer dagplejeren ved tilsynsbesøget.

Den nuværende læreplan kan kvalificeres på nogle områder fx omkring at få sat mål op i forhold til børnenes læring. Dagplejen går snart i gang med at udarbejde en ny læreplan efter den nye læreplansramme, og er opmærksom på, hvor der skal ske kvalificering.

Der er et godt samarbejde med forældrebestyrelsen. Forældrebestyrelsen arbejder engageret, og vil gerne synliggøre og udvikle dagplejen.

Generelt har dagplejen fokus på at opkvalificere dagplejen, så den hele tiden er tidssvarende.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 3. november 2014

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 17. november 2014

Institutionsprofil – basiskvalitet

Hvidovre dagpleje tilsyn 2014

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 2013: 183 børn – gennemsnitlig børnetal: 170 børn
2014: 182 børn – gennemsnitlig børnetal: 152 børn

Er der børn på venteliste til institutionen?:

Der er i øjeblikket 38 børn på ventelisten, frem til og med maj 2015.

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

Hvis ja – hvor ofte:

Flere af vores dagplejebørn bliver overflyttet til integreret institutioner omkring 2.5 år. I flere tilfælde vælger forældre at flytte deres børn hurtigere, hvis de får tilbudt ønskebørnehaven.

Forældrebestyrelsen har opmærksomhed på, at børnene kan få unødige skift når de går i dagplejen, da man bliver nød til at flytte børnene før børnehaveralderen, hvis man skal være sikret en bestemt institutionsplads, dette mener bestyrelsen forringer dagplejetilbuddet og de tager løbende emnet op på bestyrelsesmøderne.

Hvad har begrundelsen været?

- Tilbud i ønskeinstitutionen – og hvis forældrene ikke siger ja tak til pladsen, kan de ikke blive garanteret pladsen senere.
- utilfredshed med dagplejens rammer – gæstedagpleje mv.
- dårlig kemi med dagplejer
- langtidssygdom hos dagplejer

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Dagplejen er ikke kontraktstyret og på grund af det manglende børnetal, bliver der hvert år anvendt en betydelig del af budgettet til at finansiere merindskrivningerne i institutionerne.

Vi har hvert år et balanceret driftsbudget.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Hvordan ser budgettet ud pt.? Der er et overskud på driftsbudgettet på 255.900 kr. dette budget bliver anvendt inden udgangen af året. Budgettet bliver anvendt til: børnemiljøforbedringer, opstart af nye dagplejere, indkøb i legestuerne/dagplejerne, arrangementer mv.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Vi kan på nuværende tidspunkt overholde vores driftsbudget. I forhold til den planlagte omlægning af dagplejen i 2016, vil lønbudgettet bliver udnyttet anderledes. Det er vigtigt fremadrettet at have fokus på at få børnetallet afstemt efter det faktiske behov.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Der er afholdt Tus samtaler for samtlige medarbejdere i dagplejen i 2013. I 2014 afholder vi GRUS samtaler for dagplejerne. Disse afholdes ved 6 aftenmøder af Souschef Birgitte og Leder Conny.

Der er aftalt TUS samtaler med pædagogerne indenfor den nærmeste fremtid. Souschef Birgitte Heiberg afholder TUS-samtalerne i år. Dette er valgt, da Birgitte overtager den daglige pædagogiske ledelse og TUS samtalerne kan danne grundlag for det fremtidige samarbejde.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Alle samtaler i 2014 er afholdt inden årets udgang.

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

2013:

1. kvartal: 6,44% 2. kvartal: 6,13% 3. kvartal: 4,81% 4. kvartal: 8,32%

2014:

1. kvartal: 6,91% 2. kvartal: 6,46% 3. kvartal: 5,94% 4.kvartal: ?

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

2013(2014):

Januar: 5,74(7,71), februar: 7,05(5,70), marts: 6,65(7,20), april: 6,17(5,94), maj: 4,63(6,67) juni: 7,82(6,78), juli: 5,82(4,22), august: 3,98(5,62), september: 4,55(8,07), oktober: 8,59, november: 8,60, december: 7,77

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Vi følger Hvidovre kommunes fraværspolitik

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt:?

Vi afholder jævnligt og løbende sygefraværssamtaler med dagplejerne. Vi anmoder jævnligt om mulighedserklæringer og varighedserklæringer.

Har I jeres egen personalepolitik?

Vi følger Hvidovre kommunes værdibaseret personalepolitik. Derudover har vi en håndbog for dagplejerne, som gennemgår krav og forventninger til dagplejeyjobbet og ligeledes guider dem i forhold til de problemstillinger de kan løbe ind i som dagplejer.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

I 2013 – Vi skal have udarbejdet en ny i 2015.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

Dagplejerne bemærkede at deres sygefravær kunne kædes sammen med deres oplevelse af at de passer børn der er syge. Vi har været særligt optaget af hygiejnen i dagplejehjemmene og i legestuerne. Ligeledes har vi på forældremøder drøftet sygdom og hvornår et barn er for sløj til at komme i dagpleje. Bestyrelsen har ligeledes anmodet forældrene om at være opmærksom på at holde syge børn hjemme.

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

Se ovenstående

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Ved efteruddannelse og kurser. Ved månedlige sparringsmøder med leder eller souschef. Ved at sørge for passende og varierede udfordringer til medarbejderne, så vi undgår at køre på autopilot.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi arbejder ud fra en værdibaseret personalepolitik. Med udgangspunkt i den seneste lederevaluering har vi ligeledes foretaget nogle justeringer med henblik på at imødekomme det medarbejderne efterspørger. Vi har således indført månedlige pædagogiske møder med fælles sparring, ligesom pædagogerne vil opleve en tættere ledsagelse fra ledelsen i forhold til nogle af de udfordringer de står overfor i rollen som gruppeledere.

I forhold til fastholdelse af dagplejerne søger vi for efteruddannelse i form af forskellige kurser, ligesom vi sikrer involvering og medejerskab gennem diverse medarbejderudvalg.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Med henblik på dagplejepædagogstillinger gør vi intet specifikt, da det er så relativt sjældent vi har behov for at søge. I forhold til rekruttering af dagplejere udarbejdede vi senest en stillingsannonce, hvor vi bevidst valgte at sætte den pædagogiske faglighed i fokus, velvidende at det ikke kræver en pædagogisk uddannelse at blive dagplejer. Vi vil gerne sende et signal om, at det at være dagplejer ikke betyder, at man kan gå hjemme og passe børn og gøre hvad man har lyst til. Efter alle ansættelsesforløb evaluerer vi med henblik på at blive skarpere på, hvad vi med rimelighed kan forvente, og hvordan vi griber en ansættelsessamtale an, når der ofte ikke er et fælles fagligt sprog vi kan orientere os i. Det er et konstant dilemma som vi hele tiden øver os på at navigere i. Med andre ord betyder vores rekrutteringsstrategi at vi sandsynligvis ikke kan få ansat de dagplejere vi reelt har behov for, men at vi til gengæld arbejder på at højne kvaliteten af vores pasningstilbud.

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

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

Pædagoggruppen er lige nu i gang med uddannelsen "den reflektive praktiker". Dagplejerne har gennem det seneste år deltaget i 1. hjælps kursus, inklusionskursus, sprogkursus, I tide kursus, kostkursus og pædagogisk grundkursus.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Gennem personalemøder, pædagogiske møder, sparringssamtaler. Dagplejerne har såkaldte frokostmøder en gang om måneden, og her sker vidensdeling dagplejerne imellem fx når nogle dagplejere har været på kurser.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

Souschef ønsker uddannelse indenfor ledelse

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år

Børne- og Velfærdsforvaltningen

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

Vi er normeret til 128 pædagogtimer, og fra 2016 113 pædagogtimer. På grund af det manglende dagplejeantal/børnetal anvender vi pt. 105 pædagogtimer.

Hvor mange dagplejere har I?

Vi er normeret til 58 dagplejere

Vi har pt. 51 dagplejere ansat – 49 dagplejere er aktive

Har I studerende?

Nej

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

En dagplejepædagog har fratrådt sin stilling og stillingen er vakant pt. De 3 dagplejepædagoger har indvilliget i at gå op i tid i en periode.

Pædagoger der er stoppet:

En dagplejepædagog er stoppet.

Dagplejere der er stoppet:

7 dagplejere er stoppet i årets løb

Har I ubesatte/vakante stillinger?

En vakant pædagogstilling på 20 timer i 2016 tal.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

- flytninger
- nyt job
- pension
- afsked begrundet i personalesager

Politikker/retningslinjer

Vi følger alle nedenstående retningslinjer/politikker

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

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

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

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Der er i foråret udarbejdet børnemiljøvurdering i samtlige dagplejehjem. Overordnet ser det fint ud. Ud af 50 hjem er der 13 hjem med en anmærkning. En anmærkning kan fx være anskaffelse af et

lege-gulvtæppe da der er for "gulvkoldt" for børnene. Enkelte steder har anmærkningen haft en mere alvorlig karakter og her er iværksat handleplaner. Det børnemiljøskema vi har anvendt, har vi selv udarbejdet på baggrund af de erfaringer vi gjorde i forbindelse med børnemiljøvurderingen i 2012. Overordnet tema for børnemiljøvurderingen i 2014 er "hjemmeregler" og at "hjemme den".

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet?

Vi oplever vi har et godt samarbejde med forældrene trods den afstand rammen byder. Vi er åbne og nysgerrige og lyttende i forhold til forslag, kommentarer og kritik som vi løbende møder.

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

Bestyrelse – forældremøder i legestuegruppen – forældresamtaler med dagpl. Og pædagog.
Arbejdsdage i legestuerne – forældrekaffearrangementer i legestuerne – fælles arrangementer (jul, kost, mv)

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

Dagplejen anvender vores eget introsamtalskema, som lægger sig op ad kommunens ide-katalog. Vi afholder et præsentationsbesøg for alle forældre der er blevet tilbudt plads i dagplejen. Samtalen foregår ude hos dagplejeren og den tilsynsførende pædagog deltager.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

7 møder.

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

Kontraktstyring

Dagplejen er ikke kontraktstyret

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål?

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

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

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi arbejder med et større projekt årligt, som tager udgangspunkt i et af de 6 læreplanstemaer. Et tema som vi arbejder med ugentligt over flere måneder, og som vi derfor kommer godt i dybden med. Endvidere arbejdes der mere bredt med læreplanstemaer på månedlige frokostmøder, ved tilsyn hos dagplejerne og ved aftenmøder. Ligeledes opfordrer vi dagplejerne til med jævne mellemrum at slå op i læreplanen og hente inspiration til den daglige praksis.

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: "Sprogarbejde i dagplejen" er et projekt der knytter an til læreplanstemaet, og som der blev arbejdet indgående med i 2013. Her fik alle dagplejehold en mundmotorikkuffert som indeholder ting, som på en sjov og legende måde kan styrke børnenes mundmotorik. Arbejdet med mundmotorik emmer af fællesskab, nærhed og samtale, alt sammen igangsat af den voksne. Projektet har affødt et særligt fokus på sprogarbejde og metoden er nu implementeret i vores pædagogiske praksis. Vi har udarbejdet et materiale som beskriver projektet.

Naturen og naturfænomener:

"Hjem" den ude" er et projekt der knytter an til dette læreplanstema og som løber fra efterår 2014 til forår 2015. Overordnet tema er, om vi opmærksomme på at invitere fagligheden med ud og lege. Dette sker gennem et struktureret læringsforløb hvor udelivet er i centrum. Vi har udarbejdet et materiale som beskriver projektet.

Krop og bevægelse:

Dagplejen har et årligt tema, der hedder "vild med bevægelse". Hvor et af vores 6 dagplejehold står for en bevægelses-uge der involverer hele dagplejen. I år har vi dog valgt at prøve noget nyt.

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år

Børne- og Velfærdsforvaltningen

hvor hver af vores 3 legestuer arrangerer en "store legedag" hvor alle børn og dagplejere er inviteret. Her har dagplejerne forberedt lege og aktiviteter ofte med nye overraskende momenter der kan inspirere på kryds og tværs.

Vi benytter salen under biblioteket til rytmik, dans mm.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Vi arbejder meget med inkluderende fællesskaber og hvad det vil sige at møde barnet anerkendende, samt hvad en ikke anerkendende kommunikation kan gøre ved barnets selvværd. Det er bl.a. en væsentlig del af det pædagogiske tilsyn. Vi benytter nogle enkelte tegn fra "tegn til tale" og lærer på den måde barnet at sige fra og til på et tidligt stadie. Vi støtter børnene i at udtrykke sig ved at sætte ord på følelser samt spejling af barnets intentioner.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Vi vægter traditioner og inddrager børnene i forberedelserne. Vi er bl.a. i gang med at omtænke vores tilgang til aktiviteter i legestuen, og i samarbejde med dagplejerne har vi udviklet en ny metode i forhold til at finde på, forberede og gennemføre aktiviteter i legestuen. Vi oplever herigennem større ejerskab og engagement fra dagplejerne hvilket har en positiv effekt i samværet med børnene.

Børnenes sociale kompetencer:

Vi vægter gode legerelationer og dagplejerne mødes med kolleger fra holdet så børnene tilbydes legerelationer der matcher dem aldersmæssigt.

Vi har endvidere haft et læreplanstema i 2013 med fokus på måltidspædagogik herunder socialt fællesskab under måltidet. Vi har udarbejdet et materiale som beskriver projektet.

Uddybes ved mødet

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

Vi har i 2014 lavet børnemiljøvurdering i samtlige dagplejehjem. Vi har afholdt 6 aftenmøder med deltagelse af dagplejere, souschef og pædagog. Børnemiljøet har været omdrejningspunktet for aftenmøderne. Vi har benyttet refleksionsskema fra DCUM, hvor børneperspektivet er inddraget. Med udgangspunkt i dagplejeres konkrete fortællinger fra hverdagen analyserede vi i fællesskab, hvad der var godt, og hvad vi skal have ændret på, samt hvilken forskel det gør, når vi inddrager børneperspektivet i analysen. Ved tilsynet er vi meget opmærksomme på at vejlede/undervise i børneperspektivet.

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

Se ovenstående

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

I forhold til de enkelte hjem er der udarbejdet handleplaner (se afsnit om de fysiske rammer). I forbindelse med refleksionsmøder på de enkelte hold (med udgangspunkt i skema fra DCUM) er der nedskrevet aftaler og mål, som pædagogen følger op på.

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

Uddybes og drøftes ved tilsynet

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Dagplejerne bestræber sig på at besøge de institutioner, deres dagplejebørn er tilbudt plads i.

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

Vi er opmærksomme på, at hvis et barn ”kun” har gået i dagplejen i relativ kort tid, så bliver besøget i institutionen ikke altid prioriteret, da det ikke altid giver mening. Dagplejepædagogen sørger for, i samarbejde med forældre og dagplejer, at videreformidle kendskab til de enkelte børn til institutionen. Der afholdes derfor jævnlig overgangsmøder med institutioner. Vi er opmærksomme på at det kunne give god mening at få et tættere samarbejde med institutionerne, også for at sikre en bedre overgang for børnene.

Sprog

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

Vi har 2 sprogpædagoger i dagplejen, som opdaterer dagplejen på nyeste viden. Vi uddanner vores dagplejere i sprogstimulering både på interne og eksterne kurser. I 2013 havde vi et særskilt læreplansprojekt, som koncentrerede sig om sprogstimulering.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år

Børne- og Velfærdsforvaltningen

Se nedenstående

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Vores 2 inklusionspædagoger har i 2013 holdt oplæg for samtlige dagplejere omkring inklusion, herunder at have blik for de ekskluderende faktorer. Hvordan får vi øje på os selv som de voksne der uddeler adgangsbilletter til fællesskabet.

Vores inklusionspædagoger har endvidere holdt oplæg for forældrebestyrelsen i forhold til den måde hvorpå vi arbejder inklusion.

Vi har endvidere i 2013 haft Lotte Karup ude på et aftenmøde med dagplejerne, hvor hun holdt oplæg om småbørnspædagogik herunder inklusion i fællesskabet.

Der arbejdes med det inkluderende børnesyn på tilsyn, frokostmøder, aftenmøder mm.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Vi har ansat 2 inklusionspædagoger – det vil sige at 2 af vores dagplejepædagoger har modul i social inklusion.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Pædagogerne holder tilsyn hos dagplejerne minimum hver 6. uge. Her benytter de sig af et nyudviklet tilsynsskema, hvor dagplejerne sammen med pædagogen opdeler børnene i trivselskoder (rød,gul,grøn)

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Uddybes ved tilsynet

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi holder opsamlende møder med familierådgiveren, hvor vi drøfter aktuelle "sager" bekymringer og vi har mulighed for at blive vejledt i eventuelle handlemuligheder i forhold til familier/børn. Vi tager derudover, ved behov, kontakt til familierådgiveren.

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

Vi har ikke erfaringer med at anvende det tværfaglige netværk.

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

Flere dagplejere har været på informationsmøde vedr. ITide og pædagogerne har haft ITide på

dagsordenen ved dagplejernes personalemøder.
ITide er et godt redskab til at afklare om, og hvordan, man skal agere i specifikke sager.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Dagplejerne serverer mad til børnene

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Læs under læreplanstemaer hvor det står beskrevet. Vi har endvidere et kostudvalg som består af 4 dagplejere der sætter fokus på sund mad i dagplejen. Kostudvalget forestår et stort fælles kostarrangement årligt på Risbjerggaard, hvor dagplejerne kan hente inspiration til sund og varieret mad. Endvidere tilbyder vi dagplejerne kostkurser og et pædagogisk tilsyn årligt foregår under frokostmåltidet. Vi har netop bestilt teambuilding til samtlige dagplejere, hvor omdrejningspunktet er sund mad til børn i alderen 0-3 år. Dagplejerne går i køkkenet sammen og laver mad under kyndig vejledning af en kok.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Souschef Birgitte, er 1. januar 2014 vendt tilbage efter barsel og orlov i sammenlagt 4 år. Vi har indtil nu brugt tid på at genoprette det gode samarbejde, samt haft dialog om hvordan vi fordeler ledelsesarbejdet fremover.

Leder Conny er siden sidste tilsyn udover dagplejen, blevet leder af vejlederteamet og Sommerfuglen. Det bevirker at ledelsesressourcerne til dagplejen skal fordeles anderledes.

Birgitte går pr. 1. januar 2015 op i tid – til 32 timer.

Birgitte vil fremover være primus motor i den daglige ledelse af dagplejepædagogerne, hvor hun vil have særlig opmærksomhed på at sikre den pædagogiske udvikling i dagplejen. Conny vil fortsat være indover den pædagogiske udvikling og planlægning, samt være primus motor for økonomi, strategi, personaleudvikling mv.

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

Vi afholder møder hver 2. uge for dagplejepædagogerne. Vi udsender Nyhedsbreve, afholder aftenmøde mv.

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

Conny er i ledelsesnetværk med BOF lederne og holder møde hver 14. dag

Conny deltager ved alle ledelsesnetværksmøderne i DAF – daginstitution.

Birgitte deltager i ledelsesnetværksmøder hvor der er deltagelse af souschef.

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

Så mange som muligt.

Konkluderende egen vurdering**Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage?****Hvis ja, hvilke?**

Dagplejen har været gennem et omlægningsforløb som har givet massive udfordringer i form af utilfredse og dybt frustrerede dagplejere, pædagoger og bestyrelse.

Dette har været udslagsgiven for den nylige ledelsesevaluering hvor 48% af medarbejderne tilkendegiver at de ikke følger lederen. Vi har gennem de sidste måneder arbejdet målrettet med at få vendt stemningen. Dette vil vi uddybe ved tilsynet.

Oplever I særlige udfordringer pt.?**Hvis ja, hvilke?**

Den forestående omlægning og den deraf ændrede pædagognormering giver udfordringer. Uddybes ved tilsynet.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

I ledelse og blandt pædagogerne har vi stor fokus på at udvikle og kvalitetssikre dagplejen. Vi tør at tænke nye tanker for dagplejen og undersøge hvordan en fremtidig dagpleje bedst muligt rummer forældrenes krav og forventninger til et tidssvarende pasningstilbud. Vi ønsker at udvikle en dagpleje og forbedre dagplejens image og omdømme, så dagplejen på kan få en mere ligeværdig plads i den samlede dagtilbudsvifte.

Uddybes på tilsynet.

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

Vi har en institution som bærer præg af omlægningskonflikter. Omlægningen træder i kraft 1. januar 2016.

Vi har et støt faldende børnetal – hvordan tilpasser vi børnetal til det faktiske behov.

Endvidere står vi overfor nogle udfordringer i forhold til anvisning af pladser i dagplejen. Vi arbejder tæt sammen med pladsanvisningen med henblik på at få besat pladserne til tiden, men vi må konstatere, at det er en opgave, der kræver flere ressourcer end vi umiddelbart kan afsætte.

Vi er ikke Hvidovre kommunes mest eftertragtede institution – kan en anderledes struktur og organisering, gøre dagplejen mere tidssvarende og eftertragtet?

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

Nej, vi mener denne form er god og vi kommer rundt om mange relevante emner.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Bestyrelsesformanden siger, at hun synes, det er ærgerligt og frustrerende, at det anbefales at stå til overflytning i systemet til en kombineret institution for at kunne få den børnehaveplads, der er ønske om. Mange børn stopper derfor tidligere i dagplejen, og får et ekstra skift inden børnehavealderen, hvilket opleves som uheldigt. Bestyrelsesformanden har et ønske om, at dagplejebørnene har de samme rettigheder og vilkår som de integrerede institutioner. Ledelsen og bestyrelsen har tænkt mange tanker ift. modeller, der kunne gøre situationen bedre. En af modellerne har været, at en dagplejer kunne kobles på en bestemt institution, og at det så var i den institution, barnet senere startede i børnehave. Det vil dog blive et puslespil at få dette til at gå op, da der vil være nogle dagplejere, der vil være meget søgt pga. kobling til bestemt institution, og andre vil der evt. blive sagt nej til.</p> <p>Bestyrelsesformanden siger, at det evt. også kunne have en betydning, hvis børnene i dagplejen fik lov til at blive i dagplejen lidt længere end til den måned, hvor de fylder tre år. Det kunne evt. betyde, at børnene kunne vente med at blive overflyttet indtil den ønskede børnehaveplads var der, og derved undgå et ekstra skift.</p>
Økonomi	<p>Driftsbudgettet balancerer, men lønbudgettet er i underskud. Hvis der ikke er det antal børn, der skal være, bliver der taget penge fra budgettet, som er med til at finansiere de merindskrivninger, der er i institutionerne. Det opleves ikke som en stor udfordring, bl.a. fordi det er lettere at regulere personaleledelsen i dagplejen end i institutionerne.</p>
Personale	<p>Der afholdes pt. GRUS-samtaler med dagplejerne. Der tages bl.a. udgangspunkt i lederevalueringen i spørgsmålene. Ved samtalerne opleves der en god stemning, der betyder, at der kan snakkes godt og ærligt om ledelse på en god og sober måde.</p> <p>Omkring fravær fortæller ledelsen, at de hele tiden ligger på vippen til at skulle lave handleplaner ift. fravær. Det er langtidssygemeldinger, der er med til at give de høje fraværstal. Det opleves ikke, at der er meget 'klat' fravær.</p> <p>Ledelsen har sammenlignet statistikken for Hvidovre med Lyngby/Tårnbæk kommune, der størrelsesmæssigt er ens. Resultaterne ligner her hinanden.</p> <p>Specielt var der i oktober og november 2013 en høj fraværsporcet, hvilket kan hænge sammen med, at uvisheden om fremtiden var en psykisk belastning.</p>

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år

Børne- og Velfærdsforvaltningen

	<p>I lederevalueringen træder det frem, at personalet ikke har følt sig hørt i omlægningsprocessen. Der er derfor fokus på mere medinddragelse af medarbejderne nu ved fx pædagogfaglige møder, og det noteres i institutionsprofilen, at dagplejepædagogerne vil opleve en tættere ledsagelse fra ledelsen. Dette sker fx ved, at souschefen er blevet gruppeleder for dagplejepædagogerne, da leder af dagplejen har overtaget ledelsen af Sommerfuglen og Vejlederteamet, og derfor har fået mindre tid til arbejdet i dagplejen. Dagplejepædagogerne har modtaget denne omstrukturering af ledelsen godt.</p> <p>De pædagogfaglige møder afholdes hver 14. dag, og i de uger hvor der ikke er pædagogfaglige møder, er der personalemøde, hvor leder og økonomimedarbejder også deltager.</p> <p>Dagplejepædagogerne har tilsyn hos dagplejerne hver 6. uge, og dagplejepædagoger og dagplejere holder personalemøder i legestuerne en gang om måneden. (I institutionsprofilen kaldet frokostmøder)</p> <p>Ift. rekruttering af dagplejere forsøges det i annonce at sætte den pædagogiske faglighed i fokus. Det er afprøvet en gang, og i dette tilfælde var der færre ansøgere end vanligt. Der er viden om, at andre kommuner pt. har svært ved at rekruttere dagplejere, så det mindre ansøgertal har evt. ikke noget med annoncen at gøre. Senest blev der ansat tre ud af fire ansøgere. Der blev ansat to relativt unge kvinder, hvilket ses som positivt ift. at tilføre dagplejegruppen yngre kræfter. Derudover blev ansat en, der tidligere har været dagplejer, der ikke har sat spørgsmål ved de nye krav, men som har modtaget det som en naturlighed i kraft af sin egen lyst til udvikling og læring. At den fjerde ansøger ikke blev valgt, blev bl.a. begrundet i børnemiljøet, som kunne tilbydes i det pågældende hjem.</p>
Politikker/retningslinjer	Der er ikke svaret på spørgsmålene vedr. politikker og retningslinjer i institutionsprofilen, men der svares ja til at de alle overholdes.
Fysiske rammer	<p>Der er meget opmærksomhed på de fysiske rammer, og hvilket miljø det skaber for børnene. Fx er der tilbageholdenhed med at ansætte dagplejere, der bor i lejlighed, da det ofte begrænser et godt børnemiljø, men også fordi det ikke er eftertragtet for forældre. Det opleves, at der siges nej til en plads med begrundelse i, at pasningstilbuddet er i en lejlighed.</p> <p>I institutionsprofilen er det noteret, at der i 2014 er lavet børnemiljøvurdering med de overordnede temaer ”hjemmeregler” og ”hjemme den”. Dette betyder, at der kigges efter, om børnene indtager hjemmene.</p>
Forældresamarbejde	Ved tilsynet suppleres noten om de afholdte bestyrelsesmøder med,

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år

Børne- og Velfærdsforvaltningen

	<p>at der er et godt samarbejde ledelsen og bestyrelsen i mellem. Bestyrelsen er engageret i arbejdet med at synliggøre og udvikle dagplejen.</p> <p>Bestyrelsesformanden er enig i det, der i institutionsprofilen er noteret om forældresamarbejde. Hun fortæller, at der er blevet lagt en del kræfter i at udvikle hjemmesiden, hvilket evt. har betydet, at der er kommet et større fremmøde ved afholdte arrangementer. Bestyrelsen føler sig set, hørt og inddraget i det, som den skal inddrages i.</p>
Kontraktstyring	
Læreplaner/børnemiljø	<p>Dagplejen skal i gang med at revidere læreplanen ift. den nye læreplansramme. I forbindelse med tilsynet er givet en skriftlig tilbagemelding på den nuværende læreplan, hvor det ses, at værdier og læringsforståelse er beskrevet fint, men hvor der bl.a. mangler at blive sat mål op ift. arbejdet med de seks temaer. Der arbejdes med hverdagslivstemaer, og de mål der sættes op her er ift. de voksne. Det savnes, at der sættes mål op ift. børnenes læring.</p> <p>Der er enighed om, at de forhold der beskrives i læreplanen, er forhold, der kan kvalificeres, og tænkes ind i den næste udgave.</p> <p>Dagplejen oplever, at det kan være udfordrende at udarbejde en læreplan sammen med medarbejdere, der ikke er pædagogisk uddannet. Af samme grund lægges der vægt på, at arbejdet med læreplanstemaerne gøres så konkret som muligt, og at der jævnligt etableres rum for sparring dagplejerne imellem samt med den tilsynsførende pædagog. Dagplejepædagogerne har ift. dette arbejde udarbejdet et skema/en form, som guider dagplejeren igennem det pågældende læreplanstema, det er valgt at arbejde med.</p> <p>Dagplejen oplever arbejdet med læreplanstemaerne som et godt og retningsgivende redskab.</p> <p>Som nævnt i institutionsprofilen under fysiske rammer og under børnemiljø, er der godt fokus på børnemiljøet i dagplejehjemmene.</p>
Overgange	<p>I institutionsprofilen beskrives, at det ikke altid giver mening, at besøge et barns kommende institution, hvis barnet har været kort tid i dagplejen. Med det menes, at det ikke giver mening i de tilfælde hvor dagplejen ikke kender barnet så godt, og derved ikke kan give en ordentlig overlevering.</p> <p>Bestyrelsesformanden supplerer med at sige, at det er forældrenes forpligtigelse at besøge institutionen, hvis det handler om et skift til vuggestue.</p> <p>Det er noteret i institutionsprofilen, at det ville give god mening, hvis der var et tættere samarbejde med institutionerne. Det er et fremtidigt fokuspunkt, at arbejde på, hvordan der kan skabes en tættere kobling mellem dagpleje og institutioner.</p>

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år

Børne- og Velfærdsforvaltningen

Sprog	
Inklusion	<p>I institutionsprofilen er det noteret, at inklusionspædagoger har holdt oplæg for samtlige dagplejere, og at ekstern oplægsholder har talt om inklusion ved et aftenmøde. Det kan ses i hverdagen, at dette har givet en større viden om at arbejde inkluderende. Det høres i den måde, der snakkes om inklusion på. Det opleves, at der på hvert dagplejehold er nogle stykker, der er gode til at højne det faglige niveau omkring inklusion, hvilket vil sige, at stoffet er blevet omsat bedre hos nogen end hos andre.</p> <p>Hvis der opleves eksklusion i praksis, bliver det i tale sat. Det kan være dagplejerne imellem, eller af pædagogen ved tilsynsbesøg.</p>
Tværfagligt samarbejde	
Mad i institutionen	
Ledelse	<p>Der kommer en nedgang i børnetallet i 2015 og evt. også i 2016. Der skal omstruktureres til fire børns dagplejere, og det skal afklares, hvem der skal være gæstedagplejere. Der er mange ubekendte, som der skal arbejdes med fx må tiden vise, om det bliver en udfordring at rekruttere dagplejere.</p> <p>Generelt har dagplejen fokus på, at opkvalificere dagplejen, så den hele tiden er tidssvarende.</p> <p>Der har været tumult at spore blandt dagplejere og dagplejepædagoger efter beslutning om omlægning blev taget. Det opleves dog, at det har været muligt at finde rimelig ro, så der fortsat har kunnet arbejdes med pædagogisk udvikling.</p> <p>Pga. uvished om, hvad der fremadrettet skulle ske med dagplejen, opleves 2014 til at have været et hårdt år. 2015 vil blive et år, hvor de forskellige ting skal landes.</p> <p>Bestyrelsesformanden supplerer med, at specielt efteråret 2013 var en hård periode, hvor meget var usikkert ift. hvor en politisk beslutning landede.</p> <p>Udfordringer og frustrationer i forbindelse med omlægning af dagplejen har evt. påvirket lederevalueringen, hvor medarbejdere tilkendegiver, at de ikke føler sig hørt.</p> <p>Der er gjort gode tiltag for at imødekomme, de forhold der udpeges til at kunne være bedre, og det vurderes, at stemningen er vendt tilbage til det gode igen.</p> <p>I institutionsprofilen nævnes det, at der er ønske om at forbedre dagplejens image og omdømme, så dagplejen kan få en mere ligeværdig plads i den samlede dagtilbudsvifte. Dette hænger bl.a. sammen med de tidligere drøftelser om, at børnene overflyttes 'før tid' for at være sikre på en ønsket børnehaveplads, og så er der ikke en følelse af, at dagplejen tænkes ind som et ligeværdigt tilbud sammen med kommunens øvrige dagtilbud. Der er endvidere ønske om, at institutionerne også opsøger dagplejerne, så det ikke kun er</p>

Pædagogisk tilsyn på dagtilbudsområdet 0 – 6 år

Børne- og Velfærdsforvaltningen

	<p>omvendt.</p> <p>Som tidligere nævnt er leder også blevet leder af vejlederteamet og Sommerfuglen. Det har betydet travlhed, og som sagt også resulteret i, at souschefen har overtaget tovholderfunktionen med de pædagogfagligemøder med pædagogerne.</p>
--	---

Dialog om fokuspunkter

Punkterne, der er sat på som fokuspunkter, er valgt ud for at vise, hvad der er opmærksomhed på samt for at vise, at der er kendskab til udfordringerne. De forskellige forhold er blevet drøftet undervejs i dialogen ved tilsynet.

Det drøftes derudover, at ressourcer pt. er en udfordring, da pædagogerne har svært ved at nå deres opgaver.

Hver gang et barn tilbydes en plads i dagplejen, deltager pædagogen i et anvisningsbesøg. Vi snakker om, at det er meget tid, der bruges på det, hvis forældrene efterfølgende siger nej til pladsen. Der er ikke en oplevelse af, at der er mange, der siger nej til en plads, hvis de først har besøgt dagplejeren, men det endelige tal er ved at blive gjort op.

Pt. er pladsanvisningen i god tid med anvisninger, hvilket vil sige, at børn, der har fået tilbudt en dagplejeplads reelt kan nå at få tilbudt plads i en institution, inden startdagen i dagplejen oprinder. Dette betyder, at nogle laver et ja om til et nej. Det er også ved at blive undersøgt, hvordan dette mere præcist ser ud.

Det anslås, at der ca. bruges en halv stilling på anvisningsopgaver, da en plads kan være i spil i mange omgange.

Et LEAN-projekt har været i gang tidligere, men stoppede, da omlægningen af dagplejen kom i spil. Ledelsen siger, at det er nødvendigt at få kigget på forholdene omkring anvisninger igen, da der bruges så mange ressourcer på det.

Bestyrelsesformanden siger igen, at hun ikke synes, at anvisningsreglerne er optimale ift. dagplejen.

Det nævnes flere gange, at der er et rigtigt godt samarbejde med pladsanvisningen, og bestyrelsesformanden siger selv, at hun på egen krop har oplevet det høje serviceniveau.

For at spare noget af pædagogernes tid, er det tidligere forsøgt, at dagplejerne selv stod for anvisningsmøderne, hvor forældrene er på besøg, men det viste sig her, at det er vigtigt, at forældrene hurtigt møder en pædagog i forløbet.

Bestyrelsesformanden siger, at det er godt sådan som det kører nu, og er enig i, at det er godt for forældrene, at møde pædagogen ved det første besøg. Hun tænker, at dagplejeren evt. kunne stå for mødet selv, i de tilfælde hvor det er forældre, der allerede har eller tidligere har haft børn i dagplejen.

I forhold til ressourcer drøftes det også, om tilsynskonceptet kunne ændres, da det er meget omfangsrigt. Dagplejen har udarbejdet et nyt tilsynsskema, der i højere grad end tidligere

involverer dagplejerne aktivt – bl.a. ved at dagplejerne forbereder sig på tilsynet ved at udfylde et forberedelsesskema. Formålet er at skabe højere grad af involvering og ejerskab samt at sætte en ramme for overvejelser og refleksion.
Det opleves som svært at ændre på konceptet, når kvaliteten gerne vil bibeholdes.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Aftaler på længere sigt

At læreplan udarbejdes efter den nye læreplansramme og er færdig senest medio 2015.

Opfølgning