

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Enghøj

Tilsynsbesøg

Dato: Tirsdag den 20. august 2013

Tilsynsform: Besøg i begge afdelinger, mandag den 19. august 2013 fra kl. 9.00 – 11.30.
Tilsynsdialog tirsdag den 20. august 2013 kl. 9.00 – 11.30.

Deltagere: Leder Tina Lerche, souschef Gitte Wollerup, tillidsrepræsentant PMF Marianne Frost Jensen, tillidsrepræsentant BUPL Lisa Jørgensen, forældrebestyrelsesformand Britt Brink-Pedersen og pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen.

Fokuspunkter

Valgt af Enghøj:

1. Hvordan kan vi skabe den fornødne tid til at kvalificerer det pædagogiske arbejde?
2. Hvordan kan vi få løst de opgaver der skal udføres, og som ikke er direkte børnerelateret?
3. Hvad kan vi selv gøre for at løse vores udfordringer med at ligge på to matrikler?

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

Det vurderes, på baggrund af det tilsendte tilsynsmateriale, tilsynsbesøg og tilsynsdialogen, at Børnehuset Enghøj formår at skabe kvalificerede pædagogiske rammer og muligheder for alle børns trivsel, udvikling og læring. Enghøj lever således op til den eksisterende lovgivning på området samt til Hvidovre Kommunes mål og rammer.

På mit besøg oplevede jeg en institution med en behagelig og rolig atmosfære, samt en børnevenlig og overskuelig indretning – trods de slidte fysiske forhold. Alle børn var i gang, enten via egne lege eller voksenstyrede aktiviteter, i mindre børnegrupper – ude som inde. Der var en

god og anerkendende tone mellem børn og voksne og blandt børnene indbyrdes. Medarbejderne var engageret og havde deres opmærksomhed rettet mod at understøtte og udfordre børnene, i det de var i gang med. Der var endvidere meget synlig dokumentation, på hvordan der arbejdes med de børnerelaterede aktiviteter, inden for læreplanstemaerne.

Siden sidste tilsyn, har Enghøj arbejdet systematisk med at koble læreplanstemaerne og den pædagogiske praksis tættere sammen. Det er lykket rigtig godt, og der er udarbejdet en "Enghøjmetode" til planlægning, udførelse og evaluering af de børnerelaterede aktiviteter, inden for alle læreplanstemaerne. Både medarbejdere og forældre er meget tilfredse med den nye strukturerede tilgang til læreplansarbejdet.

Enghøj arbejder med en høj grad af forældreinddragelse, og har stor kompetence i at samarbejde med forældrene, ud fra deres forskellige behov. Forældrebestyrelsesformanden giver udtryk for, at der er et godt og konstruktivt forældrebestyrelsessamarbejde, og at der generelt er stor tilfredshed med både forældresamarbejdet og informationsniveauet.

Enghøj fremstår som en institution der fortsat ønsker udvikling, og som hele tiden søger at forbedre egen organisering og det pædagogiske arbejde. Drøftelserne af Enghøjs valgte fokuspunkter afspejler, at både medarbejdere og ledelse har et højt fagligt ambitionsniveau. I den forbindelse er det drøftet, at det er vigtigt at være opmærksom på hvordan der kan skabes balance mellem faglige ambitioner og aktuelle rammer, så frustrationer mindskes. Det er drøftet, at en mulig tilgang kan være at synliggøre alt det kvalificerede faglige arbejde Enghøj har udført - og fortsat udfører.

Både medarbejdere, forældrebestyrelsesformand og ledelse deltog aktivt i tilsynsdialogen, hvilket gav en åben og nuanceret dialog. Det skal fremhæves, at tilsynet viser en ledelse der, i tæt samarbejde med medarbejderne, har etableret meget kvalificerede organisatoriske og pædagogfaglige rammer, så det er muligt at arbejde professionelt med alle aspekter af daginstitutionens arbejde.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 20. august 2013

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 6. december 2013

Institutionsprofil – basiskvalitet, udfyldt af Børnehuset Enghøj

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

Gennemsnit i 2012: 35 vuggestuebørn og 50 børnehavebørn

Gennemsnit i 2013: 31 vuggestuebørn og 58 børnehavebørn

Børnene er fordelt i to afdelinger med ca. 35 børn i den lille afdeling og 54 børn i den store afdeling. Vi har i 2013 haft flere børnehavebørn og færre vuggestuebørn end det udmeldte børnetal

Er der børn på venteliste til institutionen?: *Ja, der er pt. venteliste på både vuggestuebørn og børnehavebørn*

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

Hvis ja – hvor ofte: Det er efterhånden kun børn der flytter fra kommunen der stopper. Men vi oplever at der er en udfordring at opfylde de ønsker forældre har inden børnene starter om at det er en bestemt afdeling de vil have deres børn i. På den baggrund er der forældre der takker nej til pladsen også selvom de har stået på ventelisten.

Hvad har begrundelsen været? Det er en udfordring at vi har to afdelinger, som er beliggende i to forskellige boligområder, da det har betydning for hvilken afdelingen forældrene ønsker deres barn skal gå. Der er lige stor søgning til begge afdelinger. Dette punkt uddybe vi ved sidste pædagogiks tilsyn og vi har ligeledes i juni 2010 skrevet til forvaltning om problematikken som er uændret. Og vi betragter dette som et stort problem.

Økonomi**Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):**

Der var i 2012 et overskud på 180.000 kr

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Der opstod i løbet af året en usikkerhed på om vi fik refusion eller ej på et par medarbejdere, dette faldt først på plads i slutningen af året. Ligeledes havde vi søgt en ekstrabevilling på bl.a. udskiftning af et net på legepladsen i svalen, denne bevilling faldt ligeledes først på plads sent på året. Det var derfor ikke muligt at kalkuler med pengene før de var medregnet i vores budget.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Pt har vi en forventning om at få et underskud på ca. 1-2 % af det udmeldt budget. I en kort periode i år har vi haft ansat personale i lidt flere timer end der var budget til, men da to medarbejder har valgt at gå ned i tid, ser det ud til at vi igen er landet på et ok niveau.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Det er rimeligt, og vi holder os inde for de 5% vi kan overfører som under/overskud.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja, næsten. Første ombæring var i foråret 2012. Der er planlagt en ny omgang i efteråret 2013.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Der er to pædagoger i Aladdin der mangler at få afholdt deres samtaler.

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

De fire personer i Aladdin skulle alle have afholdt deres samtaler i juni 2013, men pga. sygdom blev de to samtaler udsat. De skal afholdes i september måned.

Hvordan var institutionens fravær sidste år?

Samlet fraværsprocent inkl. barsler 4,80 %

Gennemsnitlig længde af sygeperioder 2,30 dage.

Ud af 43 ansatte havde 7 medarbejder ingen sygedage. 35 medarbejdere havde 1 eller flere sygedage. Der var i alt 158 sygeperioder.

Hvordan ser fraværsprocenten ud i år fra 1/1-13 til d.d.?

Samlet fraværsprocent inkl. barsler 3,96 %

Gennemsnitlig længde af sygeperioder 3,23 dage.

Ud af 37 ansatte har 13 medarbejder ingen sygedage. 24 medarbejdere har haft 1 eller flere sygedage. Der var i år været i alt 61 sygeperioder.

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

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

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

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

Er omsorgssamtaler blevet afholdt:?

Ja, det bliver afholdt både face to face i institutionen, via telefon og få gang i hjemmet.

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik?

Ja, og vi har udarbejdet "De syv gode vaner" som vi bruger aktivt. Vi arbejder min. en gang om året med vores arbejdsmiljø og vores personalepolitik på et møde for alle personaler. Og vi arbejder løbende med vores personalepolitik på vores MED-møder. Vi bruger den ene af vores årlige personalelærdag på at arbejde med enten personalepolitikken, apv eller trivsel generelt. Det nye vi når frem til på sådan en dag tages med i personalepolitikken når den revideres.

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

Vores apv er fra 2011, og skal revideres senest i 2013. Vi har på MED-udvalget inde for de sidste år arbejde med forebyggelse af mobning, forebyggelse af stress samt retningslinjer for hvordan vi håndterer sorg og krise. På sidste p-lørdag arbejde vi med teamsamarbejde og havde en oplægsholder ude som en personale havde anbefalet.

Hvad viste APV'en?

Apv'en viser at vi generelt har et godt arbejdsmiljø og at det der kan blive bedre er småting som f.eks. indkøb af støjdæmpende materialer og et ønske om at arbejde endnu mere på tværs af de to afdelinger. Samt ikke mindst at der mangler en årlig hovedrengøring i institutionen, da vi går rundt i et halvbeskidt miljø. Desuden blev der påpeget at der var et ønske om at have tid til andet arbejde. Samt at nogen opgaver udføres af fagfolk fx opsætning af billeder m.m.

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

Der er indkøbt støjdæmpende underlag til alle borde, men ikke alle har valgt at benytte det. Der er ligeledes indkøbt filtduttet som er påsat alle stoleben. Apv viste at der var et stort ønske om at arbejde mere på tværs og der er vi blevet meget bedre til i løbet af de seneste år. Bl.a på den måde vi har struktureret det pædagogiske arbejde på som gør at der skabes mulighed for at arbejde mere sammen og i planlægningsgrupperne får personalet større kendskab til hinanden.

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

I 2012 da der centralt fra blev gennemført en trivselsanalyse deltog langt de fleste medarbejder i undersøgelsen og på stort set alle paramenter lå Børnehuset Enghøj over gennemsnittet i tilfredshed hos medarbejderne.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

72 % af personaletimerne er pædagogtimer, de er fordelt på 14 pædagoger hvoraf 9 er fuldtidsansatte. En pædagog er fuldtid ansat, men har tabt arbejdsfortjeneste og arbejder 23 timer om ugen. (der er ansat en vikar i de resterende timer) 4 har selv valgt at være på nedsat tid og 1 er ansat både i Aladdin og i Børnehuset Enghøj.

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

27 % af personaletimerne er medhjælpertimer. Der er ansat 6 medhjælpere, 4 er på fuld tid, 1 er på flexjob på 12 timer om ugen og en har en kombinationsstilling og er ansat 17 timer som medhjælper. Derudover er der ansat en lønnet studerende på 30 timer om ugen. Samt en del timelønnet vikarer.

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Vi overholder administrationsgrundlaget. Hvis vi tæller de 74 ledelsestimer med i udregningen har vi en endnu højere andel af pædagogtimer. Derudover har vi en medhjælper som om ca. 2 år er uddannet pædagog og planen er at hun overgår til en pædagogstilling. Så vi har en overvægt af uddannede personale, hvilket vi gerne vil fastholde hvis vi har budget til det.

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

Vi har mindst en pædagogstuderende, og i perioder har vi to. Vi har desuden ofte pau-studerende. Derudover har vi en pædagogmedhjælper, som læser til pædagog på den net-baseret uddannelse samtidig med at hun er fuldtidsansat.

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

Ingen faste medarbejdere er ophøret i 2012

Pædagoger der er stoppet: Ingen

Medhjælpere der er stoppet: Ingen

Andre der er stoppet: Vi har haft to medarbejder ansat i jobrotation. Begge er stoppet, men den ene er ansat som timelønnet medarbejder.

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Årsag til at personale er stoppet:

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

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

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

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

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale?

Vi har et stort ønske om at bevare kontakten til de medhjælper og/eller tidligere studerende vi har haft i huset, så mange af dem er ansat som timelønnet vikarer. Og på sigt er der mulighed for at de kan blive ansat igen, når de er færdige med deres uddannelser. Sidste gang vi havde en ledig pædagogstilling valgt vi at holde åbent hus en eftermiddag hvor ledelsen holdt et lille oplæg om vores krav og forventninger til en kommende kollega. Bl.a. beskrev vi hvordan vi arbejder struktureret med årsplan, pædagogik, personalepolitik og samt samarbejde mellem de to afdelinger. Dette oplevede vi som en stor fordel da vi dels havde mulighed for at fortælle hvem vi var inden en ansøger lagde sin ansøgning og dels kunne vi bruge alt tid på ansøgeren til samtale da vi jo inden havde præsenterede os selv og klarlagt vores forventninger til en kommende pædagog.

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

Vi har prioriteret uddannelse og kurser meget højt og har derfor i perioder haft mange på uddannelse/kurser, men vi har også erfaret at der er meget hårdt for dem der er tilbage, så vi prøver at drosle lidt ned på diverse kurser.

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

1 medhjælper har haft et års orlov for at læse til pædagog, 1 pædagog og begge fra ledelsen har taget et modul i "Social inklusion" på UCC. 2 medhjælpere har været på amu-kursus og læst et modul i "Inklusion." Sikkerhedsrepræsentanten har deltaget i diverse kurser for at varetage sit hverv. 1 køkkenmedarbejder har været på 8 ugers kursus i Københavns madhus i "Omlægning til økologi" 12 medarbejder fik i 2012 "Førstehjælpskursus" dette gentages i august 2013. Derudover har flere medarbejder været på hel- og halvdags kurser i bla. Børn og it, bålmad.

Hvordan vidensdeles der i institutionen?

Personalemøder og pædagogiske refleksionsmøder bliver ofte brugt til at dele viden og erfaring med hinanden. Derudover afholder vi to årlige personalelærdage hvor vi arbejder med relevante emner som vi får mulighed for at gå mere i dybden med. Der er altid muligt for personalet at planlægge indhold og selv stå for afholdes af aftenmøder, hvilket vi har rigtig god erfaring med. Vi har desuden skabt en god kultur hvor personalet bruger hinanden til faglig sparring, når der er noget de har brug for at vende med kollegaer.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen?

Ja, vi har for efterhånden flere år siden udarbejdet en kostpolitik som vi løbende reviderer. Vi har igennem de sidste mange år været mere fokus på selve indtagelsen af sund mad og mindre på det pædagogiske indhold. Dette er ændret inde for det sidste år, vi er nu begyndt at inddrage børnene endnu mere i madlavningen og ikke mindst i dyrkningen af frugt og grønt i det omfang vi har mulighed for det. Både køkkenpersonalet og pædagoger har været på kursus i Børn, kost og pædagogik i hhv. Københavns Madhus og kommunens egne kurser. Desuden har vi fået etableret et bålsted i den afdeling, der ikke havde det før. Der bliver ofte fremstillet mad over bål sammen med børnene, som en del af vores kostpolitik.

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

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

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

Ja. Vi overholder retningslinjer for sikkerhed i institutionen.

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

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

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

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

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

Vi har i juni måned haft et hygiejnetilsyn og fik en del påbud på procedure, der skal strammes op på. Vi skal derfor på næste MED-møde have præciseret hvordan vi kan indføre nye rutiner så vi sikre at alle retningslinjer fremover følges.

Tilsynet påpegede også ting vi ingen indflydelse har på, bl.a er der for få toiletter og håndvaske til det antal børn vi har i institutionen. Men det vigtigst påbud var at gulvene i enghøj afdelingen er af sådan en tilstand at de ikke kan rengøres, så de bør udskiftes i hele bygningen.

Tilsynet anbefalede ligeledes at der kommer nye måtter foran alle dørene og at der indføres procedure så snavs og skidt ikke tages med ind fra legepladsen.

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

Ja. AMR har i april 2011 revideret vore beredskabsplan og gennemgået den på personalemødet i maj 2011. Planen er ophængt strategiske steder i de to afdelinger. AMR har planlagt at der på et personalemøde i efteråret skal laves en brandøvelse.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?

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

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

Ja, men den skal løbende opdateres.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE?

Vi har på et personalemøde gennemgået ændringer samt arbejdet generelt med børn i udsatte positioner. Alle personaler har fået udleveret et eksemplar og alle pædagoger er bekendt med indholdet og bruger den som et redskab i deres arbejde.

Vi benytter altid i tide inden vi skriver underretninger/indberetninger.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

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

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

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

At vi som institution ligeledes er opdelt i to afdelinger er også en udfordring (se under fokus punkter)

Forældresamarbejde

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

Vi har et meget fint forældresamarbejde. Vi har mange forskellige forældre og forældrene har meget forskellige behov og forskellige forventninger til os samt til dialog og samarbejde i det hele taget.

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

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

Vi har på de sidste to forældremøder haft dels en afklaring af forventninger til samarbejde, dilemma spil og diverse gruppedrøftelser omkring dialog og samarbejde.

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

Vi har en fuldtallig bestyrelse samt en del suppleanter som alle deltager i møderne og vi har ingen problemer med at få valgt repræsentanter til bestyrelsen.

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

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale?

Vi har ikke indført den endnu, men har gjort os tanker om hvordan den skal indgå i kommende samtaler. Langt det meste der står i guiden taler vi allerede med forældrene om når de indkører deres børn i institution og derved bruger en del tid sammen med personalet.

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

Der er afholdt fem- seks møder. Og derudover har vi afholdt en sommerfest samt en bedsteforældredag og juleforældrehygge. Der er afholdt et stort forældremøde samt stueforældremøder og der er planlagt en forældreaften med førstehjælp.

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

Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret?

Ja, 3 mål for 2013, hvor af 2 af dem er 2- årige mål fra 2012

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Der arbejdes med implementeringen af læreplanstemaerne i systematisk form samt med inklusionsmål. (Mad i pædagogisk kontekst er der sporadisk taget hul på, men ikke indarbejdet en systematik omkring det endnu)

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Det er lang tid fra målene udarbejdes til de egentligt skal udføres og vi oplever at ideerne kan ændre sig fra start til udførelsen da der indhentes mere viden og evt gøres nogle spæde erfaringer med de nye kontrakttiltag.

Det kunne være en stor fordel hvis kontraktmål og læreplaner hæng bedre sammen så vi ikke hvert år skal arbejde med de to ting som enten to selvstændige indsatsområder eller selv skal finde en måde at koble dem sammen på.

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret?

Målopfyldelsen for 2012 er afleveret. (2013 er af gode grunde ikke afleveret)

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

I 2012 og 2013 har et af vores kontraktmål været at implementere de 6 Lp-temaer i årshjulet og arbejde systematisk med læring indenfor de 6 temaer. Efter at have arbejdet i 1½ år med årsplanen har alle temaer været revideret i LP.

Ledelsen har holdt et kort oplæg på ledermøde omkring læreplansarbejdet i Børnehuset Enghøj. Vi har i vores ledernetværk holdt et kort oplæg omkring vores pædagogiske praksis omkring læreplansarbejdet.

Gitte har holdt et foredrag omkring "Enghøjmetoden" for personalegruppen i et andet dagtilbud i Hvidovre.

Vi har på flere bestyrelsesmøder haft læreplanstemaer oppe og fortalt om hvordan vi arbejder med de enkelte læreplans temaer. Det har været meget givtigt for både forældre og for os. Forældre får et indblik i hvordan vi arbejder og hvilken overvejelse der ligger bag aktiviteterne og vi får en større forståelse for hvad forældre tænker og mener om det pædagogiske arbejde.

Beskriv hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål inden for de seks læreplanstemaer:

I Børnehuset Enghøj har vi udviklet en metode med inspiration fra kontraktmålene.

Vi opdeler året i de seks læreplanstemaer og fokuserer i 2 mdr. på et særligt tema. Hvert temaerperiode bliver målsat (typisk ud fra de mål der er i læreplanen). De pædagogiske aktiviteter udspringer fra målene og efter udførelsen bliver der evalueret på om målene blev nået.

Det har været udfordrende at finde en evalueringsmetode på børns læring, og vi har gjort os forskellige erfaringer og efterhånden fundet en metode der evaluerer mere på udførelsen og mulighederne end direkte på børnenes læring.

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

Selvom vi ikke har udarbejdet metoder til at måle på børnemiljøet, så bestræber vi os på at have en børnemiljø som er børneegnet. Dvs. at vi er bevidste om at også børn fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø skal være i orden på sammen måde som det skal for de voksne. Når vi arbejder med inklusion arbejder vi også med hvordan det er at være barn i vores institution.

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

Der er ikke udarbejdet BMV i 2012 og der er et forløb på tegnebrættet med undersøgelse af Børnemiljøvurderingen i efteråret 2013, som gerne skulle udmunde i forskellige tiltag på alle tre områder (fysiske, psykiske og æstetiske).

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

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

Når undersøgelsen er afsluttet bliver resultatet tilføjet Læreplanen, som selvstændigt afsnit.

Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt

I overgangen fra hjem til institution er vi meget fokuseret på at vi afsætter god tid indkøring, og at det er vigtigt at forældrene bliver trygge ved os. Når barnet starter aftaler vi med forældrene hvor lang tid de har til indkøring og vi finder så frem til hvordan indkøring for lige netop dette barn skal foregå. De første dage barnet er i institution sammen med forældrene bestræber vi os på at der kun er få børn på stuen og vi prøver så vidt muligt at barnet i første omgang kun skal forholde sig til to voksne. Når barnet har gået i institutionen i ca. 3 mdr. afholder vi et møde hvor vi taler med forældrene om hvordan barnet er faldet til.

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

Internt: I 2013 har vi oprettet en storbørnsgruppe som samlede alle kommende skolebørn fra alle 3 teams og har arbejdet efter den nye procedureplan "overgange i børns liv". Vi har dog været udfordret af at ikke alle samarbejdspartnere (primært skolerne/fritidshjemmene) var informeret og havde kendskab til den nye procedure.

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

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

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

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

Vi har desværre oplevet at det der står i hæftet og det vi har oplevet ikke helt har hængt sammen, men vi har en forventning om at det første år skal betragtes som et prøveår og at det fremover kommer til at fungere bedre. Det giver rigtigt god mening at give børn/unge en god overgang fra det ene til det andet og det er vores ansvar som professionelle at få det til at fungere. De tanker og de handlinger der er beskrevet er meget fine og det er godt at der er fokus på vigtigheden af at overgange bliver gode.

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Vi har implementeret Tras således, at alle pædagoger er fortrolige med og kan udfører tras på alle

Børn, i forhold til de retningslinjer der tidligere var politisk besluttet. Desuden har vi i 2012 udført individuelle læreplaner på alle børn, hvor sproget kan være en del af den. Derudover screener vi tosprogede børn, hvis tras er mangelfuld, med materialet "Vis-hvad-du-kan"
Vi har tre sprogpædagoger som deltager i alle netværksmøder og som har ansvaret for at der er fokus på sprogudvikling i institutionen. Sprogpædagogerne er også ansvarlige for planlægningen og udførelsen af pædagogiske aktiviteter i temaperioden med sprog.
Fra 2013 deltager Aladdin også permanent på p-møder og pædagogisk refleksionsmøder og derved opnår vi et udvidet samarbejde og vidensdeling mellem pædagogerne. Derudover er en pædagog ansat halv tid i hhv Aladdin og Enghøj derved er der yderlige mulighed for at vidensdele.

Inklusion

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

Vi har (og har haft) et samarbejde med vejlederteamet, lige nu omkring to forskellige børn hvor medarbejderne er blevet lidt fastlåst i deres handlemønstre overfor barnet.

I begge tilfælde var det meget lærerigt for personalet at opleve at når de blev bevidste om deres egen andel i samværet med barnet og deres egen ændring i tilgangen til det pågældende barn gjorde det en stor forskel hos barnet og for gruppen.

Vi arbejder bevidst med at italesætte hvad vores egne handlinger og vores egne forventninger har af betydning, for den kontekst vi befinder os i. Vi er rollemodeller for hinanden og for børnene så derfor skal vi kunne tale åben om vores egen habitus og den betydning det har for barnet og gruppens trivsel. I det daglige pædagogiske arbejde er vi bevidst om at vi ikke kun skal rumme, men også inkludere de børn vi har i børnegruppen også de børn der i perioder befinder sig i udsatte positioner.

Der er ansat en inklusionspædagog som har løst forskellige inklusionsopgaver i alle teams, hvor pædagogerne har været udfordret med inklusionsarbejdet. Vi har endnu ikke fundet den helt rigtige metode til at finde frem til hvor behovet for inklusionspædagogens indsat er størst. Pt afprøver vi en metode hvor pædagogerne beskriver hvilke udfordringer de har og hvilke behov for indsat de har brug for at inklusionspædagogen gør og i hvor lang tid.

Vi oplever at det at der er ansat en inklusionspædagog er med til at kvalificere arbejdet med inklusion, men vi oplever ligeledes at en inklusionspædagog overhoved ikke er nok i så stort et hus som samtidig har rigtig mange børn der i kortere eller længere perioder har brug for en ekstra opmærksomhed for at få det godt i gruppen.

Ledelsen og inklusionspædagogen har gennemført diplommodulet "Social inklusion" i foråret 2013.

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

Først og fremmest inddrager vi ledelse og kollegaer i vores evt. bekymring for at sikre os at vi ikke står alene med vores bekymring. Derefter bruger vi noget tid på at observere barnet i forskellige kontekster for at få et så nuanceret billede at barnet som muligt, som gerne munder ud i nye handlinger.

Vi inddrager forældre så hurtigt som muligt, når vi er bekymret for et barns udvikling. Vi udarbejder individuelle læreplaner på børn der befinder sig i udsatte positioner.

Når og hvis vi har børn vi er bekymret for handler vi efter retningslinjerne i "ITIDE".

Hvis vi er i tvivl om hvordan og hvornår vi skal handle, kontakter vi en sagsbehandler for at få råd og vejledning. Vi forventer os meget at samarbejdet med den sagsbehandler der fremover skal komme i institutionen, da vi oplever at der har været meget givtigt at inddrage sagsbehandlere tidligt i et forløb med børn og familier der har det svært. På næste pædagogiske refleksion møde i oktober kommer der en sagsbehandler ud for sammen med pædagogerne at drøfte hvordan det fremtidige samarbejde skal fungere.

Derudover har vi et tæt samarbejde med PPR og har hidtil afholdt fire møde med PPR om året (i hver afdeling). Det er dog pt. uafklaret om møderne skal fortsætte i sin hidtidige form eller der skal ændres på formen. Sundhedsplejen har meldt ud at det er meget svært for dem at afsætte de samme ressourcer som hidtil.

Vi benytter ligeledes konsulenterne i vejlederteamet, når vi har behov for supervision og vejledning til at komme videre i en fastlåst situation.

Vi udarbejder en del underretninger og indberetninger i løbet af året. Derudover bliver vi jævnligt bedt om at komme med udtalelser på børn fra statsamt og fra sagsbehandlere.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn i udsatte positioner?

Personalet har et par gange fået vejledning i den tværfaglige gruppe Vest i særlige dilemmafyldte børnesager. Vi har gode erfaringer med at få sparring i det tværfaglige netværk.

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Vi har inde for det sidste år ændret i arbejdsdelingen i ledelsesteamet. Før havde vi fordelt de to afdelinger mellem os, men i dag har vi delt arbejdet op efter arbejdsopgaver og ikke efter bygninger.

Tina har det overordnede ansvar for økonomi, personaleledelse herunder alle tus/omsorg/samtaler/samarbejde m.m. samt alt omkring Aladdin, bestyrelsen og administration. Gitte har ansvaret for det pædagogiske arbejde, er tovholder på sprogarbejde, individuelle læreplaner, samarbejde med ppr, tovholder på læreplanstemaarbejdet hen over året samt sparring på børnesager og overgang mellem institution og fritidshjem/skole.

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

Vi afholder vi MED-møder, PPR-møder, afdelingsmøder, p-møder, refleksionsmøder og teammøder, personalepolitiskemøde, læreplansmøder, køkkenmøder, og Aladdinmøder.

Vi har udarbejdet et mødeafklaringspjece for alle vores møder, så vi er enige om i hvilke fora der tages hvilke beslutninger.

Derudover kommer der løbende nyhedsbreve fra ledelsen, når der er nyheder af interesse for hele huset.

I hver afdeling er der en besked-bog, som alle kan skrive i hvis der er information som skal ud til alle i afdelingen.

En gang om året udarbejder vi et årshjul for det kommende år og i den sammenhæng vælger vi hvem der skal sidde i diverse udvalg samt hvem der har ansvaret for opgaver af mere pædagogisk art i det kommende år.

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

Vi deltager i alle de møder vi har mulighed for dvs. næste samtlige møder

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

Vi prioriter netværket højt og har deltaget i samtlige netværksmøder, desuden har Tina været formand i det sidste halve år og har deltaget i samtlige dialogmøder.

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

De bygningsmæssige udfordringer vil vi næste ikke tale mere om, da vi har påpeget dette problem siden overtagelsen af svalen i 2009. Men det opleves stadig, som et meget stort problem at de to afdelinger ligger så langt væk fra hinanden, da det besværliggør samarbejdet på flere planer. Vi har på ingen måde, som vi tidligere har beskrevet de fordele der ellers kan være ved at være en stor institution. Vi kan ikke åbne/lukke sammen, vi kan ikke dele de materialer vi har og ikke mindst, så er det en konstant udfordring for ledelsen have kendskab og kontakt til alle medarbejder, børn og forældre, når det skal foregå i to huse. Personalet mangler ofte en ledelses person som er synlig tilstede i huset. Den vigtige kontakt til forældre er svær når ledelsen ikke er i huset. Meget kontakt forgå over telefonen eller pr mail, hvilket ikke er optimalt. Det er ikke naturligt lige at stikke hoved ind på kontoret til en sludder, da vi sjældent befinder os lige der hvor forælderen er.

Personalet bruger uforholdsmæssigt meget energi på at være én personalegruppe og det giver konstant udfordringer, når vi afholder møder sammen, da vi skal beregne en del mere tid på transport.

På flere MED-udvalgsmøder har personalet give udtryk for at arbejdsbyrden er øget de sidste år, der er større og større krav til dokumentation og der er flere møde når det pædagogiske arbejde skal planlægges og kvalificeres. Personalet vil gerne, men har et stort ønske om at der også var tid til dette arbejde.

Efterhånden som personalet via faglig udvikling bliver bevidste om hvor vigtigt deres arbejde er, jo større bliver frustration over ikke at have tid til det de gerne vil og kan. Vi har arbejdes så meget med inklusion og er bevidste om hvordan vi kan støtte op om de børn der har det svært i børnegruppen. Med det betyder samtidig også får øje på flere børn, som har det svært. Men der er ikke den fornødne tid til alle de børn, der har brug for at vi er nærværende og tilstede. Og det frustrer pædagogerne.

Derudover er der efterhånden blevet pålagt personalet flere og flere praktiske opgaver fx snerydninge, opsætning af diverse billeder, hylde, rengøring af legetøj m.m. Det er tid vi har svært ved at finde i dagligdagen.

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

Det overstående fylder mest (bortset fra fire indbrud som fylder rigtig meget lige nu)

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Børnehuset Enghøj er en velfungerende institution med høj faglighed og med velkvalificerede personer. Vi har et godt arbejdsmiljø og der er tillid mellem personalet indbyrdes og mellem ledelse og personalegruppe.

Vi oplever stor anerkendelse fra forældregruppen og oplever kun meget få gang at der er forældre som kommer med klager. Vi har ligeledes en velfungerende bestyrelse hvor samarbejde og dialog vægtes højt.

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

Hvordan kan vi skabe den fornødne tid til at kvalificere det pædagogiske arbejde?

Hvad kan vi få løst de opgaver der skal udføres og som ikke lige er direkte børnerelateret?

Hvad kan vi selv gøre for at løse vores udfordring med at ligge på to matrikler?

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

Vi har et ønske om at den pædagogiske konsulent kommer rundt i alle tre teams og observerer/går i dialog med personalet. Vi har ikke særlige punkter der skal vægtes.

Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)

Hvornår er der senest udarbejdet ledelses- og institutionsanalyse?

Vi har løbende arbejde med analyse, men har ikke udarbejdet et skrift. Vi har i ledelsesnetværket arbejdet med de fleste punkter og har i den forbindelse drøftet de emner vi fandt relevante. Vi har siden sidste tilsyn på baggrund af bla interne drøftelser i ledelsesteamet ændre i vores fordeling af arbejdsopgaver.

I januar havde ledelsen Kvalitetssamtale med daværende dagtilbudschef Trine Schandorff. Det vi kom frem til i samtalen var at en af ledelses styrker er at vi som team har et stort drive, er engageret og har et højt fagligt niveau. Det er en styrke at vi begge har en lederuddannelse og at vi holder os orienteret om hvad der rør sig både i kommune, men også på området generelt. Der hvor vi kunne blive bedre var i forhold til evaluering af de projekter vi kaster os ud i.

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt? Nej.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Ingen bemærkninger
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	<p>Det skal fremhæves at der er et lavt sygefravær og ingen medarbejdere er stoppet i 2012.</p> <p>Det skal bemærkes, at Enghøj har en normering der ligger over 60/40, i forhold til pædagogtimer. Der er således 72 % pædagogtimer (+ 74 ledelsestimer) og 27 % medhjælpertimer.</p>
Politikker/retningslinjer	I forbindelse med hygiejne tilsynet fra juni 2013 er der bl.a.

	<p>konstateret en meget dårlig tilstand af gulvene. Gulvene kan ikke rengøres ordentligt, da de er slidte, og i stykker flere steder. Det konstateres i rapporten, at mindre børn kan pille stykker af gulvet og putte det i munden. Endvidere er der fare for faldulykker pga. bulede gulve. Ellen Bonde-Pedersen, ledende sundhedsplejerske, er gået videre med det til Dagtilbudschef, Susan Bjerregaard, og Tina, leder, har efterfølgende været i dialog med Susan om samme.</p> <p>Handleplan for de øvrige påbud i hygiejner rapporten drøftes på førstkommende MED-møde.</p>
Fysiske rammer	De fysiske rammer er ikke tilfredsstillende, hvilket er uddybet i institutionsprofilen samt i hygiejner rapport.
Forældresamarbejde	<p>Enghøj har endnu ikke anvendt den fælles guiden til første forældresamtale på 0 – 6 års området. Enghøj har dog længe inddrager de fleste ting fra guiden i deres første forældresamtaler. På det næste refleksionsmøde for pædagoger, kommer Familierådgiver Charlotte Lindel og drøfter, hvordan Enghøj kan sætte guiden i spil fremadrettet. Ledelsen orienterer om, at de vil have fokus på en dialogisk tilgang (en flydende samtale), med udgangspunkt i guiden. På mødet vil noget af det der kan være svært at tale med forældrene om – og systematikken i informationer - også være på dagsordenen.</p> <p>Forældrebestyrelsesformand giver udtryk for at der er et godt og konstruktivt forældrebestyrelses samarbejde, og at der generelt er stor tilfredshed med både forældresamarbejdet og informationsniveauet.</p>
Kontraktstyring	Ingen bemærkninger
Læreplaner/børnemiljø	<p>På forrige pædagogiske tilsyn (december 2011) blev det aftalt, at Enghøjs arbejde med børnemiljø, BMV samt evaluering af læreplan skulle være afsluttet inden udgangen af 2012. Dette arbejde har dog været forsinket pga. en omfattende omlægningsproces, hvor der har været sat fokus på implementering af læreplanstemaerne i en mere systematisk form.</p> <p>Ledelsen orienterer i den forbindelse om, at Enghøj i 2012 - 2013 har udformet et kontraktmål om at arbejde systematisk med de seks læreplanstemaer. 2012 blev udnævnt til forsøgs år, hvor der skulle afprøves forskellige metoder for at finde frem til hvilke metoder og redskaber der virkede bedst i Børnehuset Enghøj.</p> <p>Året blev inddelt i seks læreplanstemaerperioder af hver to måneder (= 1 år). Hver periode blev planlagt, udført og evalueret. Enghøj oplyser, at det har taget længere tid end forventet at implementere metoderne. Dels fordi Enghøj består af to afdelinger, der begge skal tilbyde det samme produkt (service), hvor processerne tager længere tid, da begge afdelinger skal køre i samme "takt". Dels fordi den demokratiske proces har taget længere tid end forventet, hvilket</p>

	<p>er vigtigt for at der bliver etableret medarbejderejerskab til læreplanen.</p> <p>Ved udgangen af 2012 var fire temaer i læreplanen evalueret. Der manglede således to temaperioder samt evaluering af disse. Dette arbejde er efterfølgende udarbejdet primo 2013. Ledelsen giver udtryk for, at Børnehuset Enghøjs læreplan er et forsinket spejl af den pædagogiske praksis, og er aktuell vedrørende teoretisk referenceramme samt værdigrundlag.</p> <p>Børnemiljøvurderingen er blevet forsinket på grund af udskydelsen af etableringen af internetadgang for alle medarbejdere. I juni 2013 lykkes det at få alle Børnehusets Enghøjs medarbejdere på internettet, og straks efter sommerferieperioden er processen med BMV iværksat. Ledelsen har udarbejdet en kvalificeret proces- og handleplan for Enghøjs nuværende og fremadrettede arbejde med børnemiljø og børnemiljøvurderinger. Planen er sendt til Dagtilbudsafdelingen og modtaget af undertegnet. Jf. planen er børnemiljøet koblet til læreplanen og BMV udarbejdet senest med udgangen af marts 2014.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at de er meget tilfredse med deres systematiske arbejde med læreplanstemaerne. Det betyder også at man kan gå direkte til det planlagte arbejde, frem for at planlægge dagligt i forhold til "hvem der gør hvad". Tidligere kunne der godt gå 10 – 15 min. dagligt med dette ad hoc planlægningsarbejde. Evalueringsdelen fremhæves af både personalet og forældrebestyrelsesrepræsentanten, som værende meget udbytterigt.</p> <p>Ledelsen sender nyhedsbrev ud til forældrene når læreplanstemaet skrifter hver anden måned, hvor dette beskrives.</p> <p>Enghøjs læreplansgruppe inddrager den nye læreplansrammer, når den ligger klar.</p>
Overgange	Ingen bemærkninger
Sprog	Ingen bemærkninger. Det aftales at konsulent Jonna Olsen tager kontakt til Tina for at besøge Aladdin.
Inklusion	Ingen bemærkninger.
Børn i udsatte positioner	Ingen bemærkninger
Ledelse	Ledelsen har udarbejdet en "mødeafklaringspjece 2013" for Børnehuset Enghøj, hvor det tydeligt fremgår hvilke typer mødevirksomhed der finder sted. Under hver af de 12 mødetyper er det beskrevet hvad formålet med mødet er, hvilke punkter/emner der drøftes, hvornår det foregår, hvem der deltager, hvem der indkalder, hvorvidt og hvordan der træffes beslutninger på mødet og hvem der

	<p>skriver referat.</p> <p>Personalet er meget tilfredshed med denne synliggørelse af møder, da det hermed er meget tydeligt hvem der deltager i hvad, og hvor beslutningerne træffes.</p> <p>Både personale og forældrerepræsentant giver udtryk for, at det fungerer rigtig godt, at ledelsen har indført egne "faste træffetider", for både forældre og personale i de to afdelinger.</p> <p>Ledelsen har løbende arbejdet med LIA, men har ikke udarbejdet noget på skrift. LIA har bl.a. ført til, at ledelsen har ændret deres fordeling af arbejdsopgaver.</p>
--	---

Dialog om fokuspunkter

Alle tre fokuspunkter tager afsæt i Enghøjs beskrivelser af de særlige udfordringer Enghøj aktuelt står i, jf. institutionsprofilen side 13.

1. Hvordan kan vi skabe den fornødne tid til at kvalificerer det pædagogiske arbejde?

I takt med at personalet opnår flere pædagogiske kompetencer og en øget faglig viden, særligt omkring inklusion, oplever personalet flere dilemmaer i det daglige arbejde. Dilemmaer i forhold til manglende muligheder for at handle pædagogisk, i forhold til det man får ekstra opmærksomhed på, netop i kraft af den øget faglige viden. Vi drøfter disse dilemmaer og den frustration det kan medfører hos både personale og ledelse. Der er ingen entydige løsninger, og der er enighed om, at der fortsat skal være en bevidsthed og refleksion omkring denne udfordring, for at kunne håndterer frustrationerne.

2. Hvordan kan vi få løst de opgaver der skal udføres, og som ikke er direkte børnerelateret?

Enghøj arbejder fortsat på at løse en række udfordringer i deres strukturskifte, hvor de er gået fra traditionel stuestruktur til teamstruktur, hvor hvert teams (5 – 7 medarbejdere) har ansvaret for to børnegrupper. Der er i denne struktur lagt en række pædagogfaglige opgaver ud til de enkelte teams, som netop skal løftes inden for eget team, hvilket kræver intern planlægning i de enkelte teams. Blandt andet planlægning og gennemførelse af TRAS, forældresamtaler, "Vis hvad du kan" mv. Dette er kun muligt at planlægge på aftensmøder (6 gange årligt á to timer), da et helt team ikke kan gå fra i dagtimerne, da det vil betyde, at der vil være for mange børn i forhold til de øvrige voksne. Ledelsen giver udtryk for, at de fortsat arbejder på at løse denne udfordring i strukturen. Personalet giver udtryk for, at de ud over denne udfordring, overordnet set er meget tilfredse med teamstrukturen, der fungerer rigtig godt i hverdagen. Teamstrukturen fungerer endvidere godt i forhold til opgaver, som kræver deltagelse af enkelte medarbejdere fra de forskellige teams, f.eks. læreplansarbejdet.

I forhold til øvrige ikke børnerelaterede opgaver, som f.eks. snerydning, afvaskning af legetøj, fejning mv., drøfter vi hvordan børnene kan inddrages i nogle af disse arbejdsopgaver. Derved kan ikke børnerelaterede opgaver ændres til børnerelaterede aktiviteter, der hvor det er muligt.

I forlængelse af de to ovenstående fokuspunkter, har vi en drøftelse af ambitionsniveauet, både hos ledelse og medarbejdere. Der er bred enighed om, at der løbende skal være fokus på hvor den faglige "overlægger" skal være. Det er vigtigt løbende at reflekterer over, hvordan der kan arbejdes fagligt kvalificeret ud fra de givne rammer. I perioder er der måske noget man skal gøre mindre af, når der er noget man gør mere af. Frustrationer kan således også opstå, hvis man som

medarbejder hele tiden har en oplevelse af, ikke at kunne leve op til egne ambitioner, hvorfor det er væsentligt at have fælles drøftelser omkring, hvordan der skabes balance mellem de faglige ambitioner og de aktuelle rammer for udførelsen af egne mål og aktiviteter. En mulig tilgang til mindskelse af frustrationer kan også være at ledelse og medarbejdere sætter fokus på – og synliggøre - alt det fagligt kvalificerede arbejde Enghøj har udført - og fortsat udfører.

3. Hvad kan vi selv gøre for at løse vores udfordringer med at ligge på to matrikler?

Enghøj har sat fokus på, for igen at gøre opmærksom på de udfordringer de har med at ligge på to matrikler. Et opmærksomhedspunkt der gentagende gange har været fremlagt siden 2009. Der er bred enighed om, at én samlet institution på samme matrikel, vil give bedre muligheder, da de to nuværende afdelinger ikke er bæredygtige i sig selv. Det er netop én af de store udfordringer, da personaleressourcerne ikke kan anvendes optimalt pga. den fysiske afstand.

Ledelsen giver udtryk for, at de har været udfordret på hvordan de er synlige i begge afdelinger, både i forhold til personale og forældre. Ledelsen har derfor valgt faste dage og tidspunkter, hvor de er tilgængelige i de to afdelinger, hvilket er udmeldt til både medarbejdere og forældre. Dette er der stor tilfredshed med fra alle sider. Ledelsen oplever dog at de mangler tid til den daglige forældrekontakt, da de sjældent befinder sig lige der hvor forældrene er. Vi drøfter hvorvidt det er muligt i den størrelse som Enghøj har, og om det egentlig ikke primært er personalet der skal have den omtalte forældrekontakt. Igen handler det om, at se på hvad der er muligt inden for de aktuelle rammer, og selvfølgelig også at drøfte den ledelsesmæssige ambition om at have daglig forældrekontakt – og formålet med det. Der er bred enighed om, at det er et væsentligt opmærksomhedspunkt.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Fokus på hvilken betydning dagtilbuddets pædagogiske rammer har for børns trivsel, læring og udvikling generelt samt for børn i udsatte positioner:

Der er generel enighed om, at Børnehuset Enghøj formår at skabe gode rammer for alle børns trivsel, udvikling og læring. Personalet fremhæver at et af tegnene på dette er, at børnene er glade for at komme i institutionen, og at børnene taler meget om de aktiviteter der foregår i det daglige. Der er enighed om, at den strukturerede tilgang til arbejdet med læreplanstemaerne, betyder at der foregår rigtig mange aktiviteter i begge afdelinger.

På mit besøg i afdelingerne oplevede jeg en rolig atmosfære samt en børnevenlig og overskuelig indretning – trods de slidte fysiske forhold. Jeg så både voksenstyrede aktiviteter, hvor der var en anerkendende dialog med børnene, og børn der havde gang i egne lege i mindre grupper. Til samling var der både sanglege samt dialog om hvilke børn der var kommet og omkring børnenes weekendoplevelser – som beskrevet i læreplanen.

På begge legepladser fordelte personalet sig i forhold til de enkelte børnegrupper, og var understøttende i børnenes lege. Jeg blev mødt af flere meget imødekomende og nysgerrige børn, der gerne ville i dialog, hvorefter de vente tilbage til deres egne lege. Børnene var gode til at lege sammen. I den tid jeg var til stede så jeg kun en enkelt konflikt, som en medarbejder i øvrigt taklede via en anerkendende tilgang, så begge børn oplevede sig set og hørt. Der var endvidere en ”usynlig” opdeling af børnehaven- og vuggestuebørn, så det ikke er alderen der afgør hvornår f.eks. et vuggestuebarn kan kravle op i det store klatrestativ. Ligesom det giver børnene gode rammer for at kunne mødes på tværs af alderstrin. Denne bevidste pædagogiske tilgang, øger det enkelte barns muligheder for at blive udfordret og stimuleret, i forhold til egen nærmeste

udviklingszone.

I begge afdelinger er der synlig dokumentation på hvordan der arbejdes i praksis med læreplanstemaerne – både aktuelt og fremadrettet. Personalet fremhæver, at den faglige udvikling har givet en fælles pædagogisk tilgang, og dermed også (nye) mulighed for at give hinanden en god og reflekteret faglig sparring. Dette har positiv betydning for kvaliteten af de pædagogiske rammer Enghøj skaber, for både børn i udsatte positioner og øvrige børn.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen

Aftaler på kort sigt

Ingen

Aftaler på længere sigt

Ingen

Opfølgning

På næste pædagogiske tilsyn i 2015.