

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Myretuen/Friheden

## Tilsynsbesøg

Dato: 23. oktober 2014

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Birgitte Larsen (leder), Line Skjoldborg Nielsen (daglig leder), Ida Bolding (pædagog), Tine Sørensen (pædagog) og Maria Christensen (bestyrelsesrepræsentant)

## Fokuspunkter

Institutionens udvikling og trivsel

## Særlige opmærksomhedspunkter

## Samlet konkluderende vurdering

I betragtning af at der har været øget lønudgifter til vikardækning samt ansættelse af teamkoordinatorer, vurderes Friheden/Myretuens økonomi til at være fin. I perioder har der været et højt sygefravær pga. langtidssygemeldinger, men pt. ser fraværstallene flotte ud. Det formodes, at dette skyldes, at der er kommet bedre trivsel i personalegruppen men har evt. også sammenhæng med årstiden.

Ledelsesteamet i institutionen er relativt nyt. Forskellige opgaver er delt ud i teamet, og teamkoordinatorers ansættelse har betydet, at der i afdelingerne er blevet skabt tydelighed omkring rammerne i dagligdagen. Leder har for nyligt afholdt krav og forventningssamtaler med alle medarbejdere. Dette har givet mange perspektiver på forholdene i institutionen, medarbejderne føler sig hørt og set og leder har efter samtalernes afholdelse en følelse af, at planen med at få udviklet en god institution nok skal lykkes. Medarbejderne er blevet bedt om at forholde sig til, om de havde lyst til at være med i udviklingsarbejdet i institutionen eller ej. Dette har givet anledning til sund refleksion hos den enkelte.

Friheden/Myretuen står overfor en sammenlægning, og derudover er der forskellige udfordringer i de tre afdelinger. Der er udarbejdet en handleplan i forhold til arbejdet med disse udfordringer samt ift. sammenlægningen og pædagogisk udvikling generelt i hele huset.

En pædagogisk læreplan er under udarbejdelse helt 'fra bunden'. Der er spændende drøftelser i gang i forhold til de forskellige punkter i læreplanen, og der er en forventning om, at læreplanen bliver et godt fælles fundament for det pædagogiske arbejde i hele institutionen. En fuldstændig

læreplan er færdig senest medio 2015.

Det vurderes, at der er en fin tilgang til arbejdet med overgange og sprog. Inklusion har pt. et særligt fokus, da det prioriteres at kvalificere det faglige niveau men også fordi det er specielt nødvendigt med mange kompetencer pga. institutionens geografiske beliggenhed.

Der har i Friheden/Myretuen været udfordringer vedrørende forældresamarbejdet. Klarhed omkring sammenlægningsprocessen samt at personale ikke får sagt ting, der skaber frustration, har afhjulpet. Derudover anses den øgede trivsel hos medarbejderne for at være med til at skabe ro hos forældrene. Der har tidligere været en del overflytninger af børn til andre institutioner, da forældre til børn i vuggestueafdelingen ikke ønskede, at deres børn skulle gå i børnehaven. Dette har ikke været et problem ved de overflytninger, der har været i den seneste tid.

Forældreinddragelse er et af udviklingspunkterne i handleplanen, hvor seks medarbejdere pt. er ved at indhente viden og opøve kompetencer i brugen af en speciel metode, der på sigt skal bredes ud i hele institutionen.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 23. oktober 2014**

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 6. november 2014**

## Institutionsprofil – basiskvalitet

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis:   dec 13-167  
                                  Jan 14-153  
                                  Mar 14-180  
                                  Jun 14-153

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Nogle gange  
Hvis ja – hvor ofte: 10-15

Hvad har begrundelsen været? Grundene har været frygten for den fysiske sammenlægning med Friheden- At den anden institution ligger tættere på hjemmet. Bekymring for uro i personalegruppen.

### Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): overskud på 114.100 kr

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Hvordan ser budgettet ud pt.? Minus 80.439 kr.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Det ser rigtig fint ud i betragtning af, hvor svær en situation institutionen har været i.

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? nej

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: alle

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

Den forrige leder blev syg over en længere periode og holdt derefter op. I tiden efter er det blevet prioriteret at få strukturer i institutionen til at fungerer og der er afholdt krav og forventningssamtaler med alle medarbejdere enkeltvis. Der vil blive afholdt TUS samtaler til foråret.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 7,83                      2. kvartal: 13,01                      3. kvartal: 9,57                      4. kvartal: 4,16

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

Sep13: 7,31, Okt13: 5,31 Nov13: 8,22 Dec: 10,12 Jan14: 11,90 Feb: 12,32 Mar14: 14,78 Apr14: 12,54 Maj14: 9,57 jun14: 6,45 Juli: 6,64 Aug14: 1,01 Sep14: 4,65

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Nej, men vi er ved det  
Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt? Ja

Har I jeres egen personalepolitik? Nej, men vi er ved det

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? I juni 2015

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? APVen og trivselsmålingen viser begge, at der er store problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Tilliden til hinanden og ledelsen er ringe og der er mange strukturelle problematikker

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? Der er en APV under udarbejdelse, hvor AMR gruppen peger på blandt andet mentor ordninger ved ny ansættelser, instruktion til arbejde og det er aftalt, at der skal konsulentbestand til at arbejde med dynamikken i personalegruppen.  
Derudover har ledelsen lavet en handleplan for Myretuen/Frihedens udvikling med fokus på 4 spor. (er vedlagt)

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Se handleplan

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Der arbejdes på at bedre arbejdsmiljøet og det faglige niveau. Se handleplan

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Vi slår stillingerne op, når de er ledige.

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Ja  
Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?  
Steen Hvid projekt omkring forældreinddragelse  
Inklusions modul

Hvordan vidensdeler I i institutionen? Det arbejdes der på at opnå et miljø, så det er muligt

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?  
Hvis ja, hvilke?  
Ja, der er mange, der har et ønske om at få PD modulet i inklusion.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Personalet har valgt repræsentanter til arbejdsgrupper indenfor relevante arbejdsområder. Fx inklusion, læreplanarbejde, overgange, sammenlægning m.m. Disse arbejdsgrupper mødes med faste intervaller i grupperne, hvor de repræsenterer resten af medarbejdergruppen.

Pt. Afholdes der et personalemøde med et fagligt indhold. Det kan fx være læreplansarbejde, aktionslæring, hvor en konsulent kommer og underviser og vi starter snart et større projekt op omkring inklusion med underviser fra UCC.

Derudover afholdes der hver måned et afdelingsmøde, hvor opgaven er at tale pædagogik i afdelingerne. Det kan fx være at planlægge eller evaluere læreplansarbejdet eller tage et emne op til fælles diskussion eller at tage en børnesag op. Derudover er det mulighed for stuemøder.

**Normering:**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:62

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:38

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

Har I studerende? Ja.

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

Pædagoger der er stoppet: 3

Medhjælpere der er stoppet: 2

Andre der er stoppet:

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: Personalet er stoppet primært på grund af samarbejdsvanskeligheder. Nogen er blevet afskediget og andre har selv valgt at stoppe.

**Politikker/retningslinjer**

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

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

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

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

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

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer? Ja

**Fysiske rammer**

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? De fysiske rammer er under forandring i det, vi i løbet af et års tid bliver sammenlagt på Hvidovrevej 510. Vi vil herefter have virkelig lækre fysiske rammer.

## Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? Samarbejdet fungerer forskelligt for afdelingerne. I Friheden er forældresamarbejdet overordnet godt. Især i vuggestuen er der et rigtig godt samarbejds miljø, hvor forældre virker trygge og glade for personalet og samarbejdet. I Frihedens børnehave er samarbejdet også som reglen godt, men der har været en del klager i starten af året. Der er arbejdet og bliver stadig arbejdet med pædagogikken og det er længe siden, at der har været klage i børnehaven. I Myretuen har forældresamarbejdet båret præg af usikkerhed på grund af sammenlægningen og på grund af den ledelsesmæssige usikkerhed, der har været i institutionen. Der er en fornemmelse af, at usikkerheden hos en del af forældrene er aftagende og der arbejdes videre på at bedre samarbejdet.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Vi bruger først og fremmest vores forældrebestyrelse. Bestyrelsen er ny med mange nye medlemmer. Det har givet bestyrelsesarbejdet et friskt pust og bestyrelsen er lige ved at finde sine fødder. Der er en positiv stemning og et fint samarbejde.

Forældrene inddrages i arbejdet omkring deres børn. Det tages meget alvorligt, at der her leveres et stort stykke kvalitets arbejdet. Der bruges således mange resurser på at bakke personalet op fra både ledelse og inklusionsteamet.

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

Det fungerer godt.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?6

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

## Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? 6

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? Læreplanen er under udarbejdelse.

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

Børnenes sproglige udvikling:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

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

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

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?

### **Overgange**

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt? Der afholdes opstarts møder med nye børn og 3 måneders samtaler med forældrene. Derudover besøger vuggestuen børnehaven og sørger for overlevering, når der er et barn, der skal fra vuggestue til børnehave.

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

### **Sprog**

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

Der udarbejdes både TRASS og børn der har behov for det bliver testet via "Vis hvad du kan". Samtidig er børnehavegrupperne ved at arbejde med, hvordan man kan arbejde med sprogstimulering på stuerne.

### **Inklusion**

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen? Der er ansat to inklusionspædagoger, der hjælper pædagogerne med at kvalificere det pædagogiske arbejde. Arbejdet med inklusion i personalegruppen er ikke kommet så langt, men der er planlagt et længere forløb med underviser fra UCC, der skal foregå det næste år. Formålet er at skabe et fælles grundlag for at tale inklusion og pædagogik. Derudover er 6 medarbejdere sendt af sted på PD modul i inklusion.

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Det er et arbejde, der er i gang.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja, to.

### **Tværfagligt samarbejde**

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? Pædagogerne på stuerne samarbejder med

inklusionspædagogerne om at spotte børn i udsatte positioner.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Familierådgiver kommer en gang om måneden. For tiden bruges den første time på, at familierådgiver laver et oplæg omkring "den gode underretning" og derefter har inklusionspædagogerne i samarbejde med medarbejdere og ledelse forberedt nogle børnesager, der vendes.

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

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? Itide er blevet uddelt til alle medarbejdere og bruges som opslagsværk i børnesager. Især børnelinealen er et værktøj, der ofte bruges og kendes af alle medarbejdere.

### **Mad i institutionen**

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja til vuggestuebørnene. Børnehavebørnene kommer til at få mad fra starten af det nye år

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? Det er endnu ikke gjort  
Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Det er endnu ikke gjort

### **Ledelse**

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Ledelsen er organiseret med en overordnet leder, en daglig leder og to teamkoordinatorer. Teamkoordinatorer og daglig leder står for den daglige koordinering i deres afdelinger, noget administrativt arbejde og opfølgning på aftaler om pædagogik. Teamkoordinatorer har hver en dag til ledelse og resten af deres timer på en stue. Den daglige leder har 3 dage til ledelse og resten på stuerne i den afdeling, hun er tilknyttet.

Den overordnede leder står for de mere overordnede ting og daglig leder og teamkoordinatorer står for en del af det administrative arbejde med fx at lave vagtplaner, taste arbejde m.m. Teamkoordinatorerne har ansvar svarende til en afdelingsleder. Ledelsen er fælles om den daglige personaleledelsen, selvom der er forskel på, hvilke opgaver, der varetages af de forskellige i teamet.

Ledelsesteamet holder et ledelsesmøde en gang om ugen, hvor opgaver diskuteres og fordeles

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

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

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



### Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke? Ja.

Det sidste år har været et år med stort sygefravær og generel dårlig trivsel i personalegruppen. Lederen er stoppet og en ny er sat ind. Udfordringen går især på samarbejde. I samarbejde med Susan Bjerregaard og Susanne Bertelsen er der udarbejdet en handleplan for det fremadrettede arbejde i institutionen med fokus på 4 spor. Er vedlagt.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja.

Hvis ja, hvilke?

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Institutionen er på vej. Der er forskel på, hvor afdelingerne er i deres forløb. Lige nu ser vi fx en opblomstring af dele af institutionen, men der er lang vej endnu. Institutionen profiterer tydeligt af den nye ledelsesstruktur og trivslen er på vej op igen. Der er sat fokus på dels at leve op til krav og love på vores område og dels at opkvalificere det pædagogiske arbejde

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

Vi vil gerne have institutionens udvikling og trivsel som fokuspunkt med udgangspunkt i handleplanen.

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

## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Ud over det, der i institutionsprofilen nævnes som grunde til børns overflytning til anden institution, suppleres der ved tilsynet med, at der også har været overflytninger, fordi forældre i Frihedens vuggestue ikke ønskede Frihedens børnehave.</p> <p>I den seneste tid har der ikke været så mange børn, der skulle overflyttes fra vuggestuen til børnehaven, men i de tilfælde har det ikke været et problem, at børnene skulle starte i børnehaven. Vuggestuepædagogen, der er med ved tilsynet, tilkendegiver, at det ikke opleves som et problem længere.</p>
Økonomi	<p>Omkring økonomi er det noteret, at det ser fint ud i betragtning af den situation, institutionen har været i. Denne situation handler om, at der har været meget højt sygefravær, der har ført til store vikarudgifter. Derudover har problematikker i afdelingerne ført til, at det har været nødvendigt at ansætte to teamkoordinatorer.</p>
Personale	<p>Ved tilsynet drøftes hvilken betydning de afholdte krav og forventningssamtaler har haft. Leder fortæller, at det har været nogle gode samtaler, hvor alvorlige ting er blevet drøftet. Fx er medarbejderne blevet bedt om at reflektere over, om de fremadrettet har lyst til at være en del af udviklingsprocessen i institutionen eller ej. Leder oplever, at samtalerne har givet mange perspektiver på forholdene, at ressourcer er blevet synlige, og at det har givet ro i institutionen. Samtalerne har desuden betydet, at medarbejdere, der ikke 'fylder' så meget i hverdagen, har fået taletid. Medarbejdere har givet leder positive tilbagemeldinger på samtalerne, og efter alle samtaler er afholdt, har leder en følelse af, at det nok skal lykkes at få udviklet en god institution.</p> <p>Medarbejderne tilkendegiver, at det har været godt med krav og forventningssamtalerne. Det har været en god oplevelse at have tid alene med lederen, hvor det var muligt at 'komme af med ting' samt at blive lyttet til. For medarbejderne har samtalerne betydet, at det er lettere at komme til ledelsen nu, da der er opbygget en relation. Det opleves også som godt, at man personligt har skullet forholde sig til, om man gerne ville være med i den fremadrettede udviklingsproces. Det har givet anledning til en god og sund refleksion.</p> <p>Sygefraværet har i perioder været meget højt. Dette har bl.a. skyldtes langtidssygemeldinger, hvoraf nogle har ført til afskedigelse. For nogle af sygemeldingernes vedkommende har det handlet om dårlig trivsel. Der er en oplevelse af, at personalet har fået det bedre nu, hvilket kan være årsagen til de faldende fraværstal. Der er dog også opmærksomhed på, at de lave tal er 'indhentet' i sommermåneder, og leder tænker, at et reelt billede af hvordan fraværet egentlig er, først ses efter vinteren.</p>

Ift. arbejdet med fraværs- og personalepolitik er en del beskrevet, men det skal drøftes i MED-udvalget. Der er planlagt et heldagsmøde den 5. december, hvor fraværs- og personalepolitikken er på dagsordenen, og der vil blive lagt en plan for arbejdet.

Ift. rekruttering af personale suppleres der ved tilsynet med, at der udarbejdes stillingsopslag, der retter sig mod den profil, der søges. Der plejer at være gode kandidater blandt ansøgerne, men ved seneste ansættelse var det nødvendigt med opslag i flere omgange, før den rette person blev fundet.

Det er noteret, at der arbejdes på at opnå et miljø, hvor vidensdeling er mulig. Med det menes, at der skal opbygges en kultur, hvor personalet bruger hinanden og reflekterer over praksis. Kulturen for det er rimelig i to af afdelingerne, men det skal udvikles og bredes ud til hele institutionen. At opnå et miljø hvor vidensdeling er mulig, handler også om, at der skal skabes rammer, hvor der er reelle muligheder for at udvikle pædagogikken. Fx har en afdeling tendens til at se sig sur på små detaljer, og hænge sig fast i det. Der har også været tendens til, at der i denne afdeling blev lavet om på beslutninger, der ellers var aftalt – dette galt også udmeldelser fra ledelsen. Ansættelse af teamkoordinator er bl.a. sket for at imødekomme dette. Teamkoordinatoren har ansvaret for afdelingen i det daglige, og lægger de tydelige rammer, som personalet skal indgå under. Det har givet ro.

Ift. at opnå det ønskede miljø siger leder, at det er en proces at turde sætte sine fejl til skue for derved at kunne lære af hinanden.

Leder har udarbejdet en handleplan ift. udviklingsarbejdet i institutionen. Denne plan kører i fire spor, som er – Sammenlægning og bygningsdel, - Kompetenceudvikling af den pædagogiske faglighed, - Organisering af ledelsen, - Kulturspor.

Leder ser det som sit eget arbejdsredskab, men personalet er orienteret om indholdet/planen, og deltager derfor ikke uvidende om formålet med de forskellige processer, der sættes i gang.

Leder har sat rammerne for udviklingsarbejde ud fra observationer i hverdagen samt ud fra de afholdte krav og forventningssamtaler.

Der afholdes afdelingsmøder hver måned. Indholdet her kan være af både praktisk og pædagogisk karakter. Fx er sovestunden blevet drøftet i vuggestuen – både praktisk men også pædagogisk. På møderne kan også være oplæg, hvilket der fx har været omkring sprog, hvor leder fra anden institution fortalte om erfaringer med sprogarbejde. Dette har ført til drøftelser af struktur i dagligdagen, der bl.a. understøtter sprogarbejde.

Det er noteret, at personale primært er stoppet pga. samarbejdsvanskeligheder. Dette har handlet om samarbejdsvanskeligheder mellem medarbejdere men også ift.

	ledelsen.
Politikker/retningslinjer	
Fysiske rammer	
Forældresamarbejde	<p>Det bliver nævnt, at der tidligere på året har været en del klager. Det har handlet om, at forældrene ikke har været trygge ved at have deres børn i børnehaven, og repræsentanterne ved tilsynet mener, at det har sammenhæng med, at trivslen hos personalet ikke har været god. Nogle forældre har udtrykt bekymring omkring personalet, da medarbejdere har virket stresset. Der har været en tendens til, at personalet har fået sagt nogle ting om institutionen, der ikke satte institutionen i det bedste lys, og dermed også påvirkede forældrene. Personalet er blevet skarpere på, hvad der deles med forældre, så der ikke skabes unødigt utryghed og frustration. Derudover er der fra personalet, der var særligt slemme til at udlevere deres arbejdsplads, stoppet.</p> <p>Forældrerepræsentanten fortæller, at en del forældre har været kritiske over, at de ikke blev ordentligt orienteret omkring sammenlægningen, hvilket har skabt frustration. Derudover genkender hun, at personalets manglende trivsel har været med til at skabe utryghed. Dette er dog ikke det billede, der eksisterer længere. Forældrene har fået og får den viden, de har brug for ift. sammenlægningen, og forældrene oplever tryghed ift., at deres børn trives fint i det.</p> <p>Medarbejderrepræsentanten fra børnehaven supplerer med, at hun ikke længere oplever forældre, der er frustrerede pga. den kommende sammenlægning, og derved heller ikke påvirker personalet med frustration. Medarbejderen oplever desuden en sund trivsel i personalegruppen, hvor det mærkes, at de gerne vil hinanden. Hun tænker, at den kontinuerlige ledelse, der er kommet i institutionen, evt. har betydning på det.</p> <p>I handleplanen, som leder har lavet ift. udviklingsarbejdet i institutionen, er det beskrevet, at der er lavet aftale med underviser/konsulent Steen Hvid ift. forældresamarbejde. Der er seks medarbejdere, der har deltaget i et projekt. Det opleves ikke til at have haft betydning for hverdagen endnu, givetvis fordi det kræver øvelse at kunne den metode, som der er blevet undervist i. Status er, at de medarbejdere, der har deltaget i projektet, øver sig, når der er en samtale med forældre, hvor metoden kan bruges. En af de seks medarbejdere har rollen som observatør ift. samtalen, og giver efterfølgende feedback til kollegerne. Når metoden er kommet 'godt ind under huden' på de seks medarbejdere, skal den bredes ud til resten af institutionen.</p>
Kontraktstyring	<p>Der arbejdes med følgende kontraktmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Styrket forældresamarbejde</li> <li>- Inklusion</li> </ul> <p>Der fortsættes med disse mål, der passer fint i tråd med det udviklingsarbejde, der er i gang.</p>

Læreplaner/børnemiljø	<p>I handleplanen omkring udviklingen i Friheden/Myretuen, er processen for læreplansarbejdet beskrevet. Der er arbejdet med de seks læreplanstemaer på et personalemøde, og herefter har en nedsat læreplansgruppe opsat mål ift. temaerne. Gruppen har udarbejdet et skema, som bruges i praksis vedr. mål, opfølgning mv. Der arbejdes med målene/skemaerne i praksis og følges kontinuerligt op ved afdelingsmøderne.</p> <p>Læreplanen anses som et godt udviklingsredskab til at få skabt et fælles pædagogisk fundament i institutionen. Udover drøftelserne omkring temaerne, har der været gode drøftelser i hele personalegruppen omkring værdier og læringsforståelse. Det er endnu ikke drøftet, hvordan børnemiljøet integreres i læreplanen. Dette vil blive tænkt ind i planen for læreplansarbejdet. En fuldstændig læreplan er færdig senest medio 2015.</p>
Overgange	<p>Erfaringer med hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar", er ikke beskrevet i institutionsprofilen. Ved tilsynet fortælles dog, at guiden vedr. den første forældresamtale bruges, at børnenes kommende skole besøges, og at der deltages i overleveringsmøde med skolen. Det er forskelligt, hvordan samarbejdet med skolen har været. De seneste år anses det ikke for at have været optimalt, da skolen ikke har udvist det største engagement.</p>
Sprog	<p>Der udarbejdes en TRASS på alle børn, hvilket sikrer, at alle børn ses. Hvis TRASSen viser, at yderligere skal gøres, kontaktes logopæd.</p> <p>Som tidligere nævnt, har der på et afdelingsmøde været et oplæg om de erfaringer, der er gjort i en anden institution, der igennem flere år har haft stort fokus på arbejdet med børnenes sprog. Oplægget blev godt modtaget. Personalet syntes, det var spændende, men havde en oplevelse af, at de gjorde det samme i praksis, som det der blev fortalt - dog i mindre målestok. Dette er dog ikke helt ledelsens oplevelse, og det bliver derfor et eksempel på, at det er væsentligt at arbejde med personalets bevidsthed ift. de handlinger, der udføres i praksis, så der ikke bare tænkes "det gør vi i forvejen".</p> <p>At visualisere for børnene hvad der skal ske i praksis, er noget af det, der blev taget med fra oplægget. Det har bl.a. ført til, at der er blevet indkøbt tavler til børnegrupperne, hvorpå organiseringen af dagen kan illustreres. Ift. sproget er det med til at sætte ord på praksis/handlinger, og det skaber dialog med børnene.</p>
Inklusion	<p>Som beskrevet i institutionsprofilen, er arbejdet med inklusion ikke kommet så langt. I det daglige sker der eksklusion ved, at der ofte arbejdes i store grupper, og legepladsen tænkes som et sted, hvor der kan være mange børn men få voksne.</p> <p>Personalet har en opfattelse af, at der arbejdes inkluderende, så ligesom det var tilfældet vedr. arbejdet med sprog, er det her væsentligt at arbejde med bevidstheden af handlingerne i praksis. Leder siger, at der skal arbejdes på at se pædagogikken i flere lag</p>

	<p>og med forskellige perspektiver. Dette er et større arbejde, der samtidig kan være et ømt emne at tale om, da personalet evt. opfatter det som kritik.</p> <p>Udover de seks medarbejdere, der er i gang med inklusionsmodulet, er det planen, at alle pædagoger på sigt skal have inklusionsmodulet. Derudover vil der blive holdt fælles undervisningsforløb om inklusion for alle henover året i 2015 med underviser fra UCC, og det er planen, at medhjælpere skal have AMU-kursus i inklusion.</p> <p>Leder fortæller, at institutionens geografiske placering bl.a. er grunden til, at det vælges at investere så meget i inklusionsarbejdet.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Der er en oplevelse af, at personalet spotter de børn, der er i en udsat position, og at samarbejdet med inklusionspædagogerne omkring arbejdet fungerer godt.</p> <p>En af medarbejderrepræsentanterne fortæller, at praksis fx kan være, at der søges sparring hos kolleger, ift. observation der er gjort, og at ledelse samt inklusionspædagog efterfølgende inddrages i et evt. videre arbejde med en handleplan ift. arbejdet med barnet. Hvis nødvendigt kontaktes psykolog, og i tilfælde udarbejdes en SPU.</p> <p>Det tværfaglige netværk er blevet brugt, men personalet, der har været af sted, syntes ikke, at det har været en god oplevelse. Det tværfaglige netværk har brugt et reflekterende team som metode, og personalet har følt det mærkeligt, at det reflekterende team har siddet og reflekteret/snakket/stillet spørgsmål til det, som personalet havde viden om. Ved den seneste deltagelse i det tværfaglige netværk, blev konklusionen, på den sag der blev drøftet, at der skulle laves en underretning, men da den var lavet og sendt, blev den 'forkastet' i BOF. Det opleves derfor ikke så brugbart at vende sagerne i det tværfaglige netværk.</p>
Mad i institutionen	<p>Det er endnu ikke beskrevet, hvordan der arbejdes pædagogisk med måltidet. Der er ikke lagt faste planer for drøftelser og udarbejdelse af beskrivelser, men da situationen er, at alle børn får mad, der er lavet i institutionen fra januar 2015, er det et arbejde, der er nødt til at blive prioriteret. Pt. er der en madpolitik i en afdeling og en sukkerpolitik i en anden. Der vil blive arbejdet på, at retningslinjerne/politikkerne bliver ens i afdelingerne.</p>
Ledelse	<p>I institutionsprofilen er det ikke noteret, hvordan møder organiseres med deltagelse af personale. Dette foregår ved, at leder vælger hvilket indhold, der skal være på dagordenen til et møde, og at personalet inddrages i drøftelser ift. punkter, der ikke har karakter af ren orientering. Der er blevet implementeret afdelingsmøder, hvor der arbejdes med pædagogisk udvikling, organisering af praktiske ting mv. Derudover er der lavet en orienteringsmappe, der gerne skulle sikre, at medarbejderne er fuldt orienteret, om det der er væsentlig viden for dem, og mappen er samtidig med til at nedtone og i tilfælde helt fjerne orienteringspunkter fra de fælles møder, så tiden udelukkende kan bruges på faglige drøftelser.</p>



	Ledelsen har deltaget i alle ledelsesmøder det seneste år.
--	--

### Dialog om fokuspunkter

Institutionens udvikling og trivsel er forinden tilsynet valgt ud som fokuspunkt. Der er ikke behov for at drøfte det yderligere, end det der er sket løbende igennem tilsynet.
---

### Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Friheden/Myretuen er blevet besøgt forinden tilsynet. Det har været med til at give et godt billede af, hvad det er for nogle rammer, der tages udgangspunkt i ved tilsynet. Alle afdelinger er blevet besøgt, men ikke alle børnegrupper bl.a. fordi de fleste børn var på legepladsen ved besøget. Besøget giver et øjebliksbillede af institutionen, og giver ikke et tungtvejende grundlag for at 'vurdere' forholdene. Ved tilsynet fortælles om de observationer, der er gjort.

For alle afdelinger gælder, at der blev oplevet imødekomende voksne og en god stemning. I den ene børnehaveafdeling blev der på en af grupperne holdt samling. Indholdet ved denne samling var, at der på en organisationstavle blev sat billeder op, ift. hvad der skulle ske i løbet af dagen, og at der ud for aktiviteter blev sat fotos op af børnene. De fleste børns foto ud for billede af legepladsen, og en mindre gruppe af børn ift. billede af at være inde. Denne seance blev gennemført hurtigt og rutinemæssigt og efterlod et indtryk af, at det var noget, der bare skulle overstås. Meningen med tavlen stod heller ikke helt klar. Der var ikke særlig meget dialog omkring opsætningen af billederne, da børnene udenad kunne fortælle, i hvilken rækkefølge billederne skulle op ift. dagens aktiviteter. Tavlen giver et visuelt overblik over dagen, hvilket flere børn givetvis profiterer af. Tavlen kunne dog bruges som redskab til yderligere dialog med børnene, ved fx i dette tilfælde at spørge hvad børnene, der skulle være inde, gerne ville lave, så der blev sat rammer op for det, og de vidste, hvad det var de valgte 'til'.

Imens der blev holdt samling, var en mindre gruppe børn inde i et andet rum, der ligger i tilknytning til stuen. Der er en almindelig dør ind til dette rum, hvilket opleves farligt, da der hurtigt kan komme nogen i klemme. Fx var en pige ved at få armen i klemme, da hun indefra rummet forsøgte at åbne døren for at kalde på en voksen, men havde svært ved det, da et andet barn indefra skubbede på døren, for at pigen ikke skulle kunne komme ud. Pigen havde på et tidspunkt sin arm gennem døråbningen i sin kamp for at få døren op, og nåede heldigvis ikke at få den i klemme, da en voksen kom til hjælp. Det kan også tænkes, at der er chancer for, at børn bliver ramt af døren, hvis de sidder bag døren, og den bliver åbnet. Der skete ikke uheld under besøget, men det er væsentligt at tænke over, hvilken betydning det har, at en 'almindelig' dør adskiller de to rum.

I vuggestueafdelingen var ganske få børn inde på en af børnegrupperne. Der var her et dejligt og tæt nærvær mellem børnene og den voksne. De øvrige børn var enten på tur eller på legepladsen. Planen med at gå på legepladsen var, at hoppe i vandpytter – men vandpytterne var forsvundet. Det var ikke tydeligt, om der var lagt en anden plan/tænkt et andet formål med at gå på legepladsen. Der blev oplevet en del voksensnak i 'voksenhøjde'. Enkelte voksne var i børnehøjde, men fornemmelsen af, at børnene selv skulle opsøge de voksne, var størst.

I den anden børnehaveafdeling blev også oplevet gode relationer mellem børn og voksne. Der blev på den ene børnegruppe afholdt samling før frokosten, hvor børn på skift fortalte historien og

førte figurer til "De tre bukkebruse". Det lykkedes at gennemføre eventyret trods en del uro fra de børn, der ikke blev valgt til at komme ind i midten for at fortælle. Samlingen bar derfor en del præg af, at børn skulle korrigeres ift. deres adfærd i et forsøg på at skabe ro. En refleksion over samlingen denne dag kunne være, om gruppen af børn var for stor i forhold til det indhold, der var planlagt. Trods uroen, travlhed i forhold til at få gjort klar til frokost samt afsøgning af, om anden børnegruppe havde brug for hjælp, udstrålede personalet overblik og nærvær ift. børnene. At der på eget initiativ blev afsøgt, om anden gruppe pga. personalemangel havde brug for hjælp, viste velvilje for at hjælpe hinanden samt ansvarlighed for hele husets trivsel.

Ved tilsynet bliver observationerne modtaget med genkendelighed ift. den pædagogiske praksis i hverdagen. Leder siger, at det giver et indblik i, hvor ressourcerne er ift. det videre udviklingsarbejde samt at det er væsentligt at reflektere over, hvor og hvorfor der gøres hvad. Pædagogen fra børnehaven synes, det er interessant og lidt sjovt, at det er samlingen, der er observeret, og har givet anledning til refleksion. Børnehaven har netop aftalt, at samlingen skal være i fokus i det projekt, der skal i gang sættes med aktionslæring som metode.

Repræsentanterne ved tilsynet konkluderer, at observationerne fra besøget er i god tråd med de begrundelser og baggrunde, der er lagt for det pædagogiske udviklingsarbejde.

#### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

#### **Aftaler på kort sigt**

Leder er kontinuerligt i kontakt med dagtilbudschef og pædagogisk konsulent ift. den handleplan, der er lavet for udviklingsarbejdet i institutionen.

Det aftales, at skemaet, som medarbejderne har udviklet ift. læreplansarbejdet præsenteres for den pædagogiske konsulent, og at et eksempel på et gennemarbejdet tema sendes til den pædagogiske konsulent for feedback.

#### **Aftaler på længere sigt**

En fuldstændig læreplan er færdig senest medio 2015.

#### **Opfølgning**

Der følges løbende op på den handleplan, der i samarbejde med dagtilbudsafdelingen er lavet for det pædagogiske udviklingsarbejde.