

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Kirsebærhuset

Tilsynsbesøg

Dato: 2. oktober 2014

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Susanne Brandt (leder), Karin Kristensen (Pædagog+AMR), Anne Jægerstrøm (pædagog) og Thomas Rogge (bestyrelsesformand)

Fokuspunkter

- Inklusion
- Implementering af souschef funktionen

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

I et par år har det været uvist, hvad fremtiden bød på for Kirsebærhuset. I en lang periode så det ud til, at Kirsebærhuset skulle gøres selvejende og sammenlægges med anden institution, og i hele den uvisse periode har der været skiftende ledere inde over. Fremtiden er nu på plads. Kirsebærhuset er forblevet kommunal, der er pr. 1. februar ansat en leder, og institutionen vil indenfor de næste par år blive udbygget.

Pædagogikken i Kirsebærhuset bærer præg af, at der i lang tid ikke har været et fælles mål at arbejde hen imod og et fælles fundament at tage udgangspunkt i. Udarbejdelsen af en læreplan helt 'fra bunden' er omdrejningspunktet for det fælles fundament som personale og leder sammen er ved at få skabt. En fuldstændig læreplan er færdig medio 2015.

Leder har overtaget et mindre underskud, og er ved at få skabt et overblik over sammenhængen mellem økonomi, lønsum og andre forhold. Det vurderes, at der er en fornuftig tilgang og god opmærksomhed angående de økonomiske forhold.

Sygefraværet er acceptabelt. I perioder med højt fravær, har der været langtidssygemeldinger. Disse samt andet fravær håndteres som det skal.

Der er pt. ingen souschef i Kirsebærhuset. Ny souschef forventes ansat pr. 1. januar 2015, og vedkommende skal også varetage funktionen som inklusionspædagog.

Forældresamarbejdet fungerer godt, og det prioriteres, at der er tid til drøftelser med forældrene i hverdagen.

Ved besøg i Kirsebærhuset forud for tilsynet blev der oplevet en god stemning, og ved tilsynet kom det frem, at der er en god tilgang til arbejdet med sprog og overgange. Der skal på kommende personalemøder ske drøftelser omkring arbejdet med inklusion og børn i udsatte positioner, men der udarbejdes allerede en individuel læreplan, når et barn observeres til at være i en udsat position, og der er et godt samarbejde med tværfaglige samarbejdsparter.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 2. oktober 2014

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

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 64

Er der børn på venteliste til institutionen?: ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: ja
Hvis ja – hvor ofte: sjældent

Hvad har begrundelsen været? Fraflytning fra kommunen

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): i princippet 0 – men der står minus 125.000..

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Hvordan ser budgettet ud pt.? Det balancerer nogenlunde.. (lidt merforbrug.)

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Jeg er ved at kigge på det samlede billede i forhold til lønsum, stillinger, ansættelser mm. Tænker også at Kirsebærhuset bærer præg af, ikke at have "købt nyt" i meget lang tid. Vi forsøger at skelne mellem "need to have" og "nice to have"

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej – men tilbud om det er givet ☺ Vi gør det i efteråret.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: alle

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

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

Hvordan ser fraværsprocenten ud i det sidste år pr. måned.? Den er høj – sidst jeg så 11,8

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? nej

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? Det har primært været 2 langtidssyge.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: ja

Har I jeres egen personalepolitik? nej

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? I 2011 og 2012

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

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

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Faglig sparring, klare mål og forventninger i talesættes, fælles viden, fælles arbejde med ny læreplan.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Flexibilitet og godt relationsarbejde, høj faglighed og klare forventninger.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Inklusionstemadage, arbejdsmiljøuddannelse.

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

Hvordan vidensdeler I i institutionen? I dagligdagen og på p-møder.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja.

Hvis ja, hvilke? Inklusionsmodulet, aktionslæring

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 68 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 32 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

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: ja

Medhjælpere der er stoppet: nej

Andre der er stoppet: ja (køkken)

Har I ubesatte/vakante stillinger? Ja – souschef og en pædagogstilling i vuggestuen

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: nye udfordringer, sygdom

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? Stort set..

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? Tror jeg ikke..

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? Vi har gode fysiske rammer – dog lidt små grupperum i børnehaven. Huset bærer præg af, at være lidt slidt, og af der ikke er købt nyt i lang tid. Vi har en dejlig legeplads.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? Det fungerer rigtig godt. Vi er i god dialog med forældrene om mange ting, og der er opbakning til en stor del af det vi laver.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Den daglige kontakt, overflytnings og andre samtaler, arbejdsdag på legepladsen, plantedag, afslutning for skolebørn, spejderhytten (bagning) – eksempelvis.

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

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6 styks.

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

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål?

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? Jeg mangler viden om dem ... ☺

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

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi er gået i gang med at lave en ny læreplan efter den nye skabelon. Vi arbejder med det på hvert P-møde, så alle kan bidrage og dermed få ejerskab til den. Vi tager et tema ad gangen.

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? Vi overleverer til skolerne og SFO'erne efter de gængse skemaer. Internt i huset er vi i gang med at "tjekke vores procedure". Punktet skal på, på et P-møde.

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? Vi er opmærksomme i hverdagen – og har et fint samarbejde med Tone (logopæd)

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Skal vi også tale om, på et kommende P-møde.

Har I ansat en inklusionspædagog? Nej – funktionen slås sammen med souschefstillingen der besættes ultimo 14.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? Almindelig pædagogisk overblik/efaring, der "deles" med kolleger/leder. Vi bruger både Karin/Tone og familierådgiver (Iben/Pernille)

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Første tirsdag i måneden(når de ikke aflyser) og "signs of safty"

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?

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja.

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?
Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.? Fredagsmøder, postbøg, P-møder. Den daglige "kontakt " om stort og småt. Tilgængelighed

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
Stort set alle – efter 1-2-14.

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
Stort set alle efter 1-2-14.

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage? Ja.
Hvis ja, hvilke? Langtidssygdom,

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

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Det er en god og fagligt velfunderet institution. Vi arbejder på at få defineret et tydeligt " vores pædagogik" og husets røde tråd, som er klar og tydelig for alle. Dette er også vigtigt, fordi vi jo på sigt skal udbygges.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? Inklusion og implementering af souscheffunktionen.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	
Økonomi	<p>Der er pt. et minus på 125.000kr. Leder holder jævnligt øje med, hvad status er, og har en fornuftig tilgang til økonomien.</p> <p>Det har været svært at gennemskue budgettet, da der har været mange løse ansættelser gennem de seneste år.</p> <p>Administrationscentret er ved at skabe overblik over budgettet, så det er tydeligt, hvad der reelt er at ansætte personale for.</p>
Personale	<p>TUS-samtalerne er i gang med at blive afholdt. Der er pt. afholdt tre. Medarbejderne har vidst, at det var muligt at få en TUS-samtale tidligere, hvis der opstod behov for det inden efteråret.</p> <p>I institutionsprofilen er det ikke noteret, hvad Kirsebærhusets fravær var pr. kvartal sidste år. I systemet er det registreret, at det var: 1 kvartal: 7,97% 2. kvartal: 6,75%, 3. kvartal: 3,30% 4. kvartal: 4,0%</p> <p>Fra februar i år, hvor leder tiltrådte, er fraværsprocenten: Februar: 13,82 Marts: 13,83 April: 8,94 Maj: 6,10 Juni: 4,21 Juli: 9,30 August: 5,88 September: 6,34</p> <p>Et gennemsnit af dette giver en fraværsprocent på 8,41%</p> <p>Leder oplever ikke, at der er meget sygdom blandt personalet. I de måneder, hvor fraværsprocenten er høj, er der langtidssygemeldinger. Der har i alt været tre langtidssygemeldinger, og to af disse medarbejdere er blevet fyret. Den tredje medarbejder har været sygemeldt pga. ryggen, og er tilbage på arbejde igen.</p> <p>Omsorgssamtaler bliver afholdt, som de skal. Der er udarbejdet procedurer for, hvordan medarbejderne melder sig syge, og leder følger op med telefonopkald på tredjedagen. Der bliver lavet en APV inden længe, hvilket giver mulighed for at følge op på eventuelle årsager til fravær.</p> <p>Den seneste APV er udarbejdet i 2012 og viste problemer omkring træk, støj, kulde og varme. Arbejdsmiljørepræsentanten, der deltager ved tilsynet, har forsøgt at komme med idéer til, hvordan støj kan reduceres via organisering af praksis, men det er ikke blevet implementeret. Der er derfor en oplevelse af, at arbejdet med organisering kan blive bedre.</p>

	<p>Indkøb af støjdæmpende inventar er meget dyrt, og er derfor ikke blevet købt.</p> <p>Omkring kulde fortæller en af pædagogerne, at det stadig er koldt, når man kommer om morgenen. Det hænger sandsynligvis sammen med, at fyret er indstillet til først at starte kl. 6.30</p> <p>By- og Teknik forvaltningen mener, at ventilationsanlægget virker, men det oplever medarbejderne ikke er tilfældet. En af pædagogerne fortæller, at hun har prøvet, at de ved et møde med tværgående samarbejdsparter har måttet sidde med handsker på.</p> <p>Leder vil tage kontakt til By- og Teknik både ift. ventilationsanlægget og en tidligere opstart af fyret.</p> <p>I forhold til træk er der ikke gjort noget for at udbedre det, men i nær fremtid vil der blive sat lister op under dørene i forsøg på at reducere trækgener.</p> <p>Ved trivselsundersøgelsen i 2012 var der en fin deltagelsesprocent fra Kirsebærhuset. Der scores lavt i de spørgsmål, der har med ledelse at gøre. Dette er ikke unaturligt, da det gennem de seneste år er forskellige personer, der har haft lederkasketten på i afsøgningen af, hvad der skulle ske med Kirsebærhuset i fremtiden.</p> <p>Omkring medarbejderudvikling suppleres der ved tilsynet med, at der er afholdt personale dage udenfor huset, og at kommunens kurser benyttes.</p> <p>Der arbejdes med faglig sparring og relationsarbejde i forhold til fastholdelse af personale. Dette gøres ved, at der i fællesskab skabes nogle rammer, der gør, at man har lyst til at være sammen, og at der er en 'give & take kultur' samt følelse og holdning til, at der løftes i flok.</p> <p>Medarbejderrepræsentanterne fortæller, at de i hverdagen søger sparring hos kolleger eller leder i konkrete situationer for at få andre øjne på. Dette er med til at udvikle.</p> <p>Leder siger, at det er vigtigt at kunne tale om dagligdagen, og mener, at fundamentet for det er ved at blive lagt, når der åbent tales om, hvor de gerne vil hen med praksis, og drøfter, hvordan det kan ske.</p> <p>Personalesamarbejdet organiseres på stuemøder og afdelingsmøder. Der arbejdes på at øge samarbejdet mellem stuerne i dagligdagen, da der har været tilbøjelighed til, at stuerne har lukket sig om sig selv. Leder tænker, at dette behov evt. har været til stede, da meget i institutionen har været uklart, og der derfor har været behov for at lukke sig om det, man så i hvert fald vidste var ok. Der er begyndt at blive åbnet op for samarbejde på tværs af stuerne, specielt mellem de to vuggestuegrupper.</p>
Politikker/retningslinjer	Omkring retningslinjerne vedr. sundhed og hygiejne er det i institutionsprofilen noteret, at de stort set overholdes. Med dette

	<p>menes, at der kan ske en smutter, fx ift. at der kan være et vandkrus at finde på toilettet, da tilgangen til vand for børnene andre steder, er ret besværlig. Ellers ved leder godt, hvad det er, der skal overholdes.</p> <p>Ift. hjemmesiden er det noteret, at hjemmesiden vist ikke er opdateret. Der ligger ikke så meget på hjemmesiden, men ud over at der er skiftet ud på posten som bestyrelsesformand, er faktaoplysningerne opdateret.</p> <p>Læreplanen er fra 2009, men der er ikke en nyere udgave at lægge på endnu.</p>
Fysiske rammer	<p>Ved drøftelserne af de fysiske rammer snakkes der om ønsker ift. den kommende tilbygning. Der er ønske om, at der tages højde for, at det er én institution, dvs. at der fx skal tænkes i, at det skal være muligt at være sammen i et stort fællesrum.</p> <p>Medarbejderne er begyndt at snakke sammen om, hvad der kunne være godt, og leder er med i den arbejdsgruppe, der udarbejder en masterplan ift. byggeri af nye institutioner på dagtilbudsområdet.</p> <p>Leder vil ligge en notesbog frem, som personalet kan komme med idéer til ift. byggeriet, og institutioner vil evt. blive besøgt for at søge inspiration.</p>
Forældresamarbejde	<p>I institutionsprofilen er det noteret, at "der er opbakning til en stor del af det, vi laver". Dette er skrevet, fordi der ind i mellem kan være forældre, der måske ikke helt kan se idéen med ting, der igangsættes/besluttes. Når det sker, handler det om få forældre, som der indgås dialog med.</p> <p>I hverdagen prioriteres det, at der er tid til snak med forældrene om deres børn, og leder og personale er opmærksomme på at være tilgængelig til drøftelser, når forældre har behov for det.</p> <p>Bestyrelsesformanden oplever udskiftningen/forandringen, der kan være i personalegruppen som det sværeste. Der er vikarer, medarbejdere i løntilskud og praktikanter, som det ikke altid er tydeligt for forældrene, at de er en del af personalegruppen. For at skabe tydelighed over hvem der er i huset, er der ved indgangen hængt billeder op af personale, der er i institutionen gennem længere tid samt af vikarer. Det sker, at der er praktikanter i institutionen i kortere tid, og der tænker pædagogerne, at de kan blive bedre til at orientere om det ved fx at sætte et opslag op.</p>
Kontraktstyring	<p>Der er ikke gjort notater vedr. kontraktmålene, da leder ikke har kendskab til dem.</p> <p>Kirsebærhuset har opsat følgende mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fokus på vuggestuepædagogik - Inklusion - Udarbejdelse af læreplan <p>Medarbejderne har kendskab til kontraktmålene, og fortæller, hvordan der plejer at blive arbejdet med dem.</p>

	<p>Det aftales, at de udfyldte skemaer omkring kontraktmålene findes frem og justeres for arbejdet i 2015, hvis det ikke hænger sammen med det, man gerne vil.</p>
<p>Læreplaner/børnemiljø</p>	<p>Kirsebærhuset er i gang med at udarbejde en læreplan, hvor der startes forfra i alle punkterne. Der har været arbejdet med at revidere en læreplan fra 2009 gennem de seneste år, men det er besluttet at starte helt forfra efter den nye læreplansramme. Dette giver god mening, ift. at leder er tiltrådt i institutionen februar dette år, og det giver samtidig anledning til gode fælles pædagogiske drøftelser. Status er, at to læreplanstemaer er beskrevet (sprog og bevægelse), der er sat mål op ift. arbejdet og aktiviteter/metoder, tegn og dokumentationsmetoder er blevet koblet på. Der var sat 1,5 timer af til at finde aktiviteter, tegn og dokumentationsmetoder ift. temaerne, men det tog tre timer. Pædagogerne, der er med ved tilsynet, oplever, at det var nogle spændende drøftelser, og tænker, det evt. tog så lang tid, fordi det var første gang, der blev arbejdet med dette afsnit af læreplansrammen.</p> <p>Det næste tema, der tages hul på, er natur.</p> <p>Leder og de deltagende pædagoger ved tilsynet oplever, at arbejdet med læreplanen er godt i gang, og leder siger, at en endelig udgave af læreplanen er klar senest medio 2015, hvilket er deadline for en fuldstændig læreplan efter den nye læreplansramme.</p> <p>Læreplanen er på som punkt ved hvert p-møde. Ejerskabet til den prioriteres højt, og det er derfor nødvendigt med processer over lang tid.</p> <p>De ovenstående skemaer, der pt. er lavet, skal drøftes på kommende p-møde og bestyrelsesmøde. Det aftales, at de herefter sendes til den pædagogiske konsulent, der efterfølgende giver en tilbagemelding på arbejdet.</p>
<p>Overgange</p>	<p>I institutionsprofilen er det noteret, at de interne procedurer er ved at blive tjekket. Dette er der behov for, da det pt. gøres forskelligt på stuerne. Det skal gøres ens, og der skal beskrives procedurer, som alle medarbejdere har kendskab til.</p> <p>Til de interne overgange fortæller bestyrelsesformanden, at han med to børn har oplevet fuldstændig glidende overgange, når de har flyttet fra vuggestuen til børnehaven.</p> <p>Ved snak om overgangsarbejdet til SFO og skole, kan det høres, at der arbejdes med det på den måde, som der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar". Fx bliver børnenes kommende skole(r) besøgt, skolen indkalder til overleveringsmøder, og vuggestuen holder indkøringssamtaler med forældrene, hvor der tages udgangspunkt i den guide, der er lavet til samtaler med nye forældre.</p>

Sprog	Der er en oplevelse af, at alle børn, der har behov for sprogstimulering, ses. Personalet sparrer med hinanden omkring det i hverdagen. En kollega kan fx spørges "Synes du heller ikke, han siger så meget", og så drøftes det videre forløb omkring nærmere undersøgelse og understøttelse.
Inklusion	<p>To medarbejdere har gennemført et modul på inklusionsuddannelsen. Den ene er med ved tilsynet og fortæller, at hun af og til forsøger at inspirere til drøftelser af praksis i et inklusionsperspektiv, men at hun ikke oplever, at der er åbenhed for ændring af praksis blandt kollegerne. I forhold til den viden, der er erhvervet på uddannelsen, opleves det, at der sker eksklusion i hverdagen, og at der er plads til forbedringer.</p> <p>Der er pt. ikke ansat en inklusionspædagog. Det er planen, at den kommende souschef, skal varetage rollen.</p> <p>Leder siger, at læreplanen generelt er fundamentet for arbejdet. På p-møde skal arbejdet med børn i udsatte positioner drøftes og efterfølgende udledes og beskrives i læreplanen.</p> <p>I forhold til at læreplanen er et fundament for den pædagogiske praksis, supplerer bestyrelsesformanden med at sige, at der er en tendens til lukkethed på stuerne, da der har manglet et samarbejdsfundament generelt i huset.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>I forhold til børn i udsatte positioner udarbejdes der individuelle læreplaner. Personalet på børnegrupperne sparrer med hinanden og tværfaglige samarbejdsparter bruges ved behov. Som skrevet under inklusion er arbejdet med børn i udsatte positioner noget der skal drøftes mere på fremtidige møder.</p> <p>Omkring arbejdet med familierådgiveren, er det ofte sket, at rådgiveren har aflyst den månedlige aftale.</p> <p>Der er kendskab til det tværfaglige netværk, men det har ikke været benyttet. Psykolog kontaktes for sparring/rådgivning hvis behov.</p>
Mad i institutionen	Det er under udarbejdelse at få beskrevet, hvordan der arbejdes pædagogisk med måltidet. Drøftelser på p-møder skal føre til, at der kommer fælles retningslinjer i huset.
Ledelse	Der er pt. ingen souschef. Det påregnes, at souschef ansættes pr. 1. januar 2015.

Dialog om fokuspunkter

Der er ikke behov for yderligere drøftelser af fokuspunkterne, end det der allerede er drøftet i løbet af tilsynet.

Implementering af souscheffunktionen handler om, at det er den kommende souschef, der også skal varetage funktionen som inklusionspædagog.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Som beskrevet under ovenstående punkter, er der behov for, at der bliver opbygget et fælles fundament, som den pædagogiske praksis kan tage sit udgangspunkt i. Dette er under udvikling qua arbejdet med læreplanen.

Ved besøget forinden tilsynet blev der oplevet en god stemning. Medarbejderne var imødekomne og børnene var glade. De fleste var på legepladsen efter samlingerne på de enkelte stuer, og her var der en fin fordeling af de voksne, der var tilgængelige og nærværende overfor børnene. I snak med pædagoger trådte det frem, at der i længere tid har manglet en fast leder, og at personalet på mange måder derfor er blevet selvkørende. Der sættes pris på, at der nu er ansat en leder, som også tilbyder sin ressource fx i forbindelse med forældresamtaler.

Ved samlingen på den ene børnehavegruppe var indholdet på denne dag måltidet – dvs. brødet og frugten, der blev delt rundt ved bordet. I drøftelser af dette ved tilsynet bliver det fortalt, at der også af og til er planlagt indhold for samlingerne, men at det ikke var tilfældet denne dag. Det drøftes kort, at det er godt at have visioner for, hvorfor der holdes samling, så det kan 'forsvares', at børnenes eventuelle lege afbrydes. Er det blot en samling for at få mad, kan maden måske gives på andre måder. At brødet og frugten deles ud af de voksne kom til at stå i en skarp kontrast til det, der blev oplevet på en vuggestuegruppe, hvor børnene hele tiden blev guidet til at sende skålen videre til det næste barn, når de selv havde taget. Det blev forklaret, at børnehaven i en periode har haft mange syge børn, og at det ved at dele maden ud forsøges at begrænse mængden af bakterier – da børnene ikke altid nøjes med at røre ved det, de selv vil have. Det kan diskuteres, om det er den rette måde at gøre det på. Er det det, der vurderes at være det optimale, skal det i et selvhjulpensperspektiv ikke gøres til en vane eller rutine.

På vuggestuegruppen der blev besøgt herskede en ro, og samværet mellem børnene og de voksne bar præg af nærvær og ligeværdig kommunikation. Børnene blev understøttet i deres kommunikation og blev hjulpet videre i de situationer, hvor barnet ikke selv verbalt formåede at udtrykke sig.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Eksempler på udfyldte skemaer i læreplanen omkring sprog og bevægelse sendes til pædagogisk konsulent, der herefter giver en tilbagemelding på arbejdet

Aftaler på længere sigt

En fuldstændig læreplan er færdig senest medio 2015, og lægges herefter på institutionens hjemmeside.

Opfølgning