

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Kærgården

## Tilsynsbesøg

Dato: Besøg i institutionen 3. marts 2014 og tilsyn 5. marts 2014

Tilsynsform: Dialog på baggrund af institutionsprofil, fokuspunkter og besøg.

Deltagere: Birgitta Liljenberg (konst. leder), Rina Goldstein (souschef), Nana Okholm (forældre), Lone Petræus

## Fokuspunkter

- Fysiske rammer
- Fælles pædagogisk retning

## Særlige opmærksomhedspunkter

Tilsynet er udført på et tidspunkt, hvor lederen har været sygemeldt i en længere periode. Det betyder at Birgitta Liljenberg er konstitueret leder. På den baggrund er der mange uafklarede områder, som vi kan drøfte, men som der først kan komme styr på, når ledelsessituationen er afklaret. På nuværende tidspunkt vides det ikke om leder vender tilbage, eller om der skal findes en ny.

## Samlet konkluderende vurdering

Kærgården er en institution, som lige nu bærer præg af manglende ledelse. Lederen har været syg gennem en længere periode, og inden da har lederen været meget fraværende. Der har været en del utilfredshed i personalegruppen i forhold til, hvordan institutionen blev styret, og det mærkes i forhold til arbejdsmiljøet og personalesamarbejdet. Der har større fokus på personalets manglende trivsel end på, hvordan der skal arbejdes pædagogisk i institutionen. Birgitta, som er konstitueret leder har fokus på dette, og er i fuld gang med at lave planer for, hvordan der kan arbejdes med pædagogikken i fremtiden. Men personale og forældre er begge parter bekymrede for, hvad der skal ske med den ledelsesmæssige situation. Det er derfor centralt, at der hurtigst muligt kommer styr på dette. Det

er Birgitta i dialog med Dagtilbudschefen omkring.

I hverdagen er institutionen præget af tilfredshed blandt forældrene. Der er ingen forældre, som er bekymrede for deres børn, hvilket der heller ikke er belæg for. Børnene trives, og der foregår mange spændende ting.

Der drages stor omsorg for børnene og der skabes et miljø, som er så trygt og godt som muligt. Det manglende element er sammenhængskraften mellem stuerne, samt det til at have et fælles pædagogisk arbejdsgrundlag. Det er derfor centralt at der sættes fokus på læreplansarbejdet, som skal være det fælles arbejdsgrundlag.

Der er mange dygtige medarbejdere, som med den rette ledelse kan nå langt i forhold til at udvikle og styrke pædagogikken i institutionen.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 5. marts 2014**

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

## Institutionsprofil – basiskvalitet

Revideret version: Januar 2014

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis: **62**

Er der børn på venteliste til institutionen?: **der er fra 1. maj**

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

Hvad har begrundelsen været? **Oftest at forældrene har ønsket en institution der lå tættere på hjemmet**

### Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): **ca.-157.000**

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? **Der har været for mange ansatte.**

Hvordan ser budgettet ud pt.? **Det ser fornuftigt ud i år med overskud, men 2015 får vi 2 medarbejdere tilbage fra barsel.**

Hvad tænker I om budgettets status pt.? **Vi tænker det ser fornuftigt ud, men vi er opmærksomme på at der kommer 2 medarbejdere tilbage fra barsel i 2015**

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? **Nej**

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: **Ingen**

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? **Det vides ikke**

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: **11,87**                      2. kvartal: **6,61**                      3. kvartal: **11,93**                      4. kvartal: **8,97**

Hvordan ser fraværprocenten ud i det sidste år pr. måned? **Januar 8,94% – februar 11,79%**

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? **ja**

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? **Ikke det store, men den skal op og vende igen**

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: **Ja, men ikke alle. Sygefraværet var oppe på medudvalgsmødet og vi vil i talesætte det på næste personalemøde. Og samtlige sygefraværs samtaler vil fremover blive afholdt.**

Har I jeres egen personalepolitik? **Den er i hvert fald skrevet ned, men personalet har ikke ejerskab af den. Vi reviderer den ved næst kommende lejlighed.**

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? **Det er vi godt i gang med**

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? **Primært er det , det psykiske arbejdsmiljø der er i fokus.**

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? **Vi arbejder med det hverdag. Og arbejdsmiljø repræsentanten og lederen holder jævnligt møder.**

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? **Vi er meget obs på at benytte de kurser der udbydes fra forvaltningen, de medarbejdere der gerne vil uddanne sig, er vi åbne for at hjælpe.**

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

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

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? **Der har været 2 medhjælpere på inklusions kursus, der har været nogle af sted på sorgkursus, førstehjælp osv.**

Hvordan vidensdeler I i institutionen? **Det øver vi os i at blive bedre til. Vi har startet refleksions møder op en gang om måneden, hvor personalet deltager på tværs af stuerne.**

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke? **Inklusions modul til pædagogerne, vi har tilmeldt en pædagog på et UCC modul i sprog, det meste af personalet ønsker at blive klogere.**

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet? **Refleksions møder, stuemøder, personalemøder og lign er planlagt**

### **Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: **397 timer 60%**

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:**268 timer 40%**

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? **Vi har 2 der er gået på pension, det er en stabil personale gruppe**

Pædagoger der er stoppet:**1 på pension**

Medhjælpere der er stoppet:**1 på pension**

Andre der er stoppet: **nej**

Har I ubesatte/vakante stillinger? **nej**

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

### Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover? **Ja, men vi er i gang med at revidere dem**

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? **Det er en pæn institution, men vi mangler gruppe rum. Der er ikke mulighed for at dele sig op og arbejde i mindre grupper**

### Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)  
**Det fungerer fint. Forældre bestyrelsen, blandt andet, udviser stor tillid til at vi som institution kan vores arbejde, det gælder kost politik, it-pædagogik og så videre.**

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer.  
**Forældrebestyrelsen er inde over mange af vores arrangementer. De deltager i pædagog ansættelse.**

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)? **Der er blevet brugt en del tid på det i refleksions grupperne, men en hel ensartet samtale er det ikke blevet til.**

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? **2013. der ligger en aftale med Susan omkring kontraktmål 2014**

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?

**Det har vi ikke besluttet endnu, men refleksions grupperne skal inddrages**

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 besøger de børnehaver børnene skal starte i og er i dialog med forældrene**

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 udfylder Alle Med skemaer på alle børn. De børn der har sproglige udfordringer, dem udfylder vi TRAS på. Viser der sig stadig at være udfordringer for barnet, samarbejder vi med Vibeke Vang logo pæd.**

## Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen? **Vi arbejder på at samtlige stuer arbejder i mindre grp. Der tages ikke kun udgangs punkt i alderen, men i lige så høj grad relationerne. Der ud over har vi haft to medhjælpere på inklusions AMU kursus og vi har tilmeldt 2 pædagoger på inklusions modul.**

**Inklusion er noget der skal arbejdes med det næste års tid, da vi ikke oplever at der mangler en del viden hos enkelte medarbejdere.**

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? **Vi har ansat en inklusions pædagog, der har til opgave at råde og vejlede personalet, hun deltager på de fleste stue møder og har sin gang på samtlige stuer**  
Har I ansat en inklusionspædagog? **ja**

## Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? **Det er inklusions pædagogen meget obs på. Hun har sin gang på alle stuer, og er i dialog med alle medarbejdere**

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? **Inklusions pædagogen er tovholder på handler planer sammen med stue pædagogen. Vi benytter os af PPR, vejleder teamet og det tværfaglige netværk**

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? **Vi har skemalagte møder en gang om måneden**

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? **Det har givet gode refleksioner og handle muligheder**

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? **Lederen og en pædagog har fornyeligt været på i Tide kursus. Personalet er bevidste om materialet og det bruges.**

## Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? **Ja**

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? **Alle spiser i mindre grupper. Men der ikke en fælles holdning i huset omkring mad pædagogikken. Det er det næste emne på refleksions møderne, og er allerede italesat.**

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? **Det skal der arbejdes på**

## Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet? **Pt er lederen sygemeldt. Den konstituerede leder er fuldtid på kontoret, men hjælper i nødsituationer i huset. Souschefen er 11 timer på kontoret og resten er hun fast på en stue. Souschefen har faste opgaver på kontoret som hun varetager.**

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.? **Der afholdes middagsmøder hver 14.dag, hvor en stuerepræsentant og ledelsen deltager. Her gives og modtages informationer, som ikke behøver at blive taget op på p mødet, der skrives referat. Derudover holdes der MED møder pt hver 14. dag. Der afholdes personalemøde 10 gange om året af 4 timer.**

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? **Mindst en fra ledelsesteamet har deltaget i samtlige ledermøder**

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? **Den konst. leder har deltaget i et netværks møde hver måned. Souschefen her deltaget når der har været mulighed for det.**

### Konkluderende egen vurdering

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

**Lederen er langtidssyg, det har betydet at der er en ny konst. leder.**

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke? **Usikkerhed om lederen kommer tilbage eller ej. Et forholdsvis højt sygefravær.**

**Vi som ledelse oplever at der mangler en fælles pædagogisk retning. Hver stue "kører" ud fra deres egen overbevisning. Det er i tale sat og personalet er enige.**

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? **Vi er en institution med mange dygtige medarbejdere, der rigtig gerne vil vuggestue arbejdet. Personalet er opmærksomme på at der skal tænkes anderledes og arbejde samlet hen imod en fælles pædagogik.**

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? - **Vores fysiske rammer i forhold til at kunne arbejde i mindre grupper. – Vores arbejde omkring en fælles pædagogisk retning.**

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



## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Kærgården er en populær vuggestue, som ikke har svært ved at få børn. På tiden er der 8 børn mere end børnetallet er fastsat til. Det er en udfordring, at børnene ikke fortsætter direkte i Rebæk Søpark børnehave, da det er den mange forældre ønsker, når deres barn skal i børnehave.</p>
Økonomi	<p>Birgitta er ved at danne sig et overblik over økonomien, som har været lidt anstrengt, da der ganske enkelt har været for ansat. Der er to medarbejdere, som er gået på pension, og to som er gået på barsel, hvilket har gjort, at Birgitta har fået skabt lidt luft i økonomien ved ikke at ansætte nye mennesker, men fordele ressourcerne anderledes i huset.</p> <p>Det ser derfor ganske fornuftigt ud på nuværende tidspunkt, og der er økonomi til at modtage medarbejderne, der er på barsel. Der mangler ikke mennesker i institutionen, og alle stuer er dækket fint ind.</p> <p>Birgitta har nogle overvejelser om, at bruge et evt. mindre overskud på at kunne forbedre de fysiske rammer.</p>
Personale	<p>På baggrund af leders sygefravær er der ikke blevet afholdt TUS samtaler. Dette vil Birgitta drøfte med Susan Bjerregård, da det hænger sammen med den fremtidige ledelsessituation.</p> <p>Der er et højt sygefravær i institutionen. Dette har været drøftet på MED-møde for at finde ud af, hvordan der kan arbejdes med det. På et netop afholdt personalemøde 4. marts, blev det præciseret, at der er klare rammer for, hvordan man som leder skal håndtere sygefraværssamtaler, samt at disse rammer vil blive fulgt. Birgitta har en klar forventning om at få bragt det høje sygefravær ned. Sygefraværet har indeholdt mange infektionssygdomme, men det psykiske arbejdsmiljø er også meget påvirket af leders sygdom, så det har også indflydelse på sygefraværet.</p> <p>Birgitta og AMR arbejder med APV, hvor der er fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Institutionen er præget af en del sladder og samarbejdsproblemer. Der arbejdes derfor også på at finde nye samarbejdsformer og arbejdsgange for at styrke en fælles tilgang til det pædagogiske arbejde.</p> <p>Trods de vanskelige vilkår institutionen har været igennem en længere periode er der en trofast personalegruppe, hvoraf mange har været der gennem flere år.</p> <p>For at styrke vidensdelingen i institutionen, har Birgitta som et nyt</p>

	<p>tiltag indført refleksionsmøder, der afholdes en gang om ugen. Der deltager en fra hver stue, samt inklusionspædagogen. Her bliver der drøftet forskellige pædagogiske temaer, og lige nu er det it-dannelse, som er på som tema.</p> <p>Et meget konkret resultat fra refleksionsmøderne er en velkomstpjece til nye ansatte. Et andet konkret resultat er en sorgpolitik.</p> <p>Via refleksionsgrupperne sikrer Birgitta, at alle fra personalegruppen, ad flere omgange, er med til at drøfte temaerne.</p> <p>En gang om måneden afholdes der stuemøder, hvor stuerne kan lave konkret planlægning og drøfte børn. Der har været ønske om mere tid til afholdelse af stuemøder. Det er nu blevet imødekommet ved at gøre det til en del af personalemøderne.</p> <p>Birgitta, og personalegruppen selv, er meget interesseret i at få opkvalificeret institutionens kompetencer. De deltager i de kurser, som forvaltningen udbyder. Udover dette er der en pædagogmedhjælper, som skal uddannes til PA, og der er en pædagog, som er tilmeldt inklusionsmodul. Der er ønske om at få en pædagog på et sprogmodul også, så det skal der arbejdes videre med.</p>
<p>Politikker/retningslinjer</p>	<p>Der er ikke nogen retningslinjer for brug af seler i institutionen. Birgitta har valgt at tage dette op i forældrebestyrelsen, hvorefter der er blevet udarbejdet et sæt retningslinjer i personalegruppen. De skal præsenteres og drøftes på et kommende forældrebestyrelsesmøde. Der skal endvidere købes nye seler, så der er flere til rådighed. På nuværende tidspunkt er der ikke nok til alle børn, da der er mange som har sovet uden sele.</p> <p>Når børn sover uden sele, skal de være under konstant overvågning. Når de får seler på, vil der frigives personaleressourcer, som så kan bruges til andre formål. Der vil altid være børn som sover på forskellige tidspunkter, så der vil f.eks. kunne iværksættes flere aktiviteter for de børn, som er vågne.</p> <p>Der arbejdes så på at få skabt nye rutiner for overvågningen i sovetiden. Soverutinerne er et tema, som udvikles lige nu. Der har også været tradition for at vække børn, hvilket ikke er god vuggestuepraksis, da forskning har vist, at det er u hensigtsmæssigt for udviklingen af barnets søvnmønster.</p> <p>Institutionen har endvidere et ønske om at få etableret babyalarmer i alle soverum, hvilket Birgitta arbejder på at få anskaffet.</p> <p>Forældrene har taget meget positivt mod de nye tiltag og bakker op om udviklingen.</p>
<p>Fysiske rammer</p>	<p>Institutionen er en nyere lys og rummelig institution. I forhold til arbejdet med inklusion og mindre børnegrupper, mangler der dog nogle rum, hvor personalet kan være med færre børn.</p> <p>Dette arbejdes der på at løse ved f.eks. indretningen på stuerne, samt retænkning af funktionen af rummene, samt opdelingen af</p>

	<p>børnegrupperne. Dette drøftes videre i afsnittet fokuspunkter.</p>
Forældresamarbejde	<p>Der er grundlæggende et godt forældresamarbejde i institutionen, og forældrene bakker op om dette. Det er ikke kun på forældrebestyrelsesmøderne, at der sker inddragelse og dialog. Nana oplever at blive inddraget af både personale og ledelse. I hverdagen er både Birgitta og Rina ligeledes synlige, og det giver god respons fra forældrene.</p> <p>Vi drøfter inspirationshæftet til introsamtaler, som skal bruges, når der starter nye børn. Institutionen bruger introsamtaler, men har ikke kigget på det nye koncept. Birgitta vil få nedsat en arbejdsgruppe, som kan arbejde med at få udarbejdet en selvstændig skabelon til brug i Kærgården.</p> <p>Der skal også være opmærksomhed på, at introsamtalen skal afholdes på en sådan måde, at der kan føres en dialog med forældrene. Det skal altså ikke være på stuen, hvor der er andre børn, og dialogen dermed kan blive afbrudt. Introsamtalen kan også afholdes inden barnets start, så er man klar til indkøring, og der er afstemt forventninger på forhånd.</p> <p>Institutionen skal endvidere være opmærksom på, at der skal udfyldes et skema på, hvor mange gange man har brugt introsamtalen. Dette skema sendes til Dagtilbudsafdelingen.</p>
Kontraktstyring	<p>Efter aftale med Dagtilbudschefen udarbejdes der ikke kontraktmål for 2014, da omstændighederne er så særlige for øjeblikket med leders sygefravær.</p> <p>Dog arbejdes der, i samarbejde med ledelsesnetværket, med "Historien i posen", som er et projekt, der skal styrke børnenes lyst til at læse, og samtidig har en stor grad af forældreinddragelse.</p>
Læreplaner/børnemiljø	<p>For øjeblikket ligger der en læreplan fra 2012. Der er ingen af de tilstedeværende, som har kendskab til denne, eller efterlever det der står i den.</p> <p>Institutionen skal derfor udarbejde en ny læreplan efter den nye skabelon. Dette emne uddybes under fokuspunkter.</p>
Overgange	<p>Der er ikke en fælles form på, hvordan overgange til andre institutioner foregår. Dette er noget der skal arbejdes med.</p> <p>Overgangshæftet er ikke et kendt arbejdsredskab i institutionen, som det også er blevet beskrevet under forældresamarbejde.</p>
Sprog	<p>Som beskrevet kort under kontraktmål arbejdes der med "Historier i posen", som er et fællesprojekt i ledelsesnetværket.</p> <p>Dette overordnede tema er ligeledes blevet præsenteret i forældrebestyrelsen.</p>
Inklusion	<p>Ledelsesmæssigt er der meget stort fokus på inklusionsarbejdet. Personalet har meget viden om inklusion, men der er ikke en fælles forståelse af, hvad inklusion er. Det betyder at det kan være svært at arbejde inkluderende og have en inkluderende praksis.</p>

	<p>Helle, som er inklusionspædagog har en meget central rolle i forhold til udviklingen af den inkluderende praksis.</p> <p>Som nævnt under afsnittet fysiske rammer mangler der mindre rum, hvor der kan arbejdes med mindre børnegrupper. Dette er derfor et fokus i forhold til at få ændret på indretningen af lokalerne. (Drøftes mere under fokuspunkter)</p> <p>Birgitta bruger meget tid på stuerne for at lære praksis at kende. Det giver mulighed for at stille undrende spørgsmål i forhold til, hvad det er der sker i hverdagen.</p> <p>Via refleksionsgrupperne vil Birgitta prøve at få introduceret en fælles forståelse af inklusion. Her er inklusionspædagogen central.</p> <p>På personalemødet 4. marts blev fastelavn evalueret. Her blev man enige om, at finde nye måder at afholde traditioner på, herunder at opdele børnene i mindre grupper.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Vi drøfter ordningen med, at familierådgiverne kommer en gang om måneden i institutionen. Dette samarbejde er endnu så nyt, at institutionen ikke har fået inddraget forældrene i, hvordan det kommer til at foregå.</p> <p>Personalet er glade for den nye mulighed, og er meget opmærksomme på at sige til, hvis de er usikre på noget, så de kan få hjælp.</p> <p>For at bakke op om det enkelte barns start på institutionslivet, er institutionen ved at starte et samarbejde op med Elle Bonde-Pedersen. Dette samarbejde skal medvirke til, at det enkelte forældrepar bliver bedre klædt på til at starte op på institutionslivet.</p>
Mad i institutionen	<p>Køkkenet fungerer rigtig godt, og der er en dygtig køkkendame Bente.</p> <p>Der laves en plan for måltiderne og ugens menu er altid tilgængelig for forældre og personale. Endvidere er det rigtig dejlig mad, som både børn og voksne kan lide.</p> <p>Forældrene oplever at børnene også bliver inddraget. De er f.eks. med til at bage boller, hvilket både børn og forældre synes er rigtig dejligt.</p> <p>Lige nu er Bente optaget af, at deltage i projektet med at udarbejde en kogebog, som skal beskrive kommunens holdning til mad og måltider.</p> <p>Der er et stort behov for at drøfte pædagogikken omkring måltidet. Lige nu er der ikke en fælles måde at arbejde på, men det vil kunne blive en del af læreplansarbejdet.</p>
Ledelse	<p>For øjeblikket er Birgitta konstitueret leder af Kærgården og Rina er souschef. Der er naturligvis samarbejde mellem de to, men der er ikke en stor plan for, hvordan ledelsesarbejdet skal udforme sig. Dette skal der arbejdes med, når ledelsessituationen er afklaret.</p>

## Dialog om fokuspunkter

Der er valgt  
Pædagogisk retning og fysiske rammer som fokuspunkter

### Fysiske rammer

For at kunne arbejde inkluderende er der behov for at tænke de fysiske rammer anderledes. På næste p-lørdag er det et tema, som skal drøftes for at finde ud af, hvilke løsninger der evt. kunne arbejdes på.

Birgitta har tanker i forhold til både stuerne og fællesrummet, men det er naturligvis vigtigt at få personalegruppen med, så man sammen kan finde på noget nyt.

De ændringer som institutionen ønsker, vil også kræve noget økonomi, så måske skal der søges til ændrings- og forbedringskontoen. Birgitta vil ligeledes se på eget budget for at finde midler der.

### Pædagogisk retning

For øjeblikket er Birgitta ved at danne sig et overblik over, hvordan der skal arbejdes i Kærgården. Denne proces vanskeliggøres af, at ledelsessituationen er uafklaret.

Der er brug for, at der kommer en fælles pædagogisk retning, som kan sikre, at der arbejdes ud fra en fælles forståelsesramme.

Lige nu gør stuerne meget som de selv synes. Nogen laver ugeplaner andre gør ikke. Der er ikke nogen fælles forståelse af, hvordan pædagogikken skal være. Læreplanerne er et vigtigt omdrejningspunkt i forhold til den fælles pædagogik.

På p-lørdag (om kort tid) skal der fokuseres på, hvordan personalet kan organisere sig anderledes. Det er vigtigt at der arbejdes hen mod at arbejde med mindre grupper og fleksible fællesskaber.

Som udgangspunkt for disse drøftelser skal alle se "Sådan er det bare" (5. afsnit af en serie i fjernsynet).

Vi har en dialog om, hvordan arbejdet med læreplanerne kan gribes an, så der kommer hul på det. Det er vigtigt at få lavet en tids- og handleplan for arbejdet, så det bliver tydeligt for alle.

Det vil således også være muligt at følge en sådan plan, selvom Birgitta forsvinder fra huset.

## 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:

Vi taler om, at det er vigtigt, der nu holdes fokus på fremtiden, og hvordan man sikrer en rød tråd. De planer, som der lægges nu, skal følges fremadrettet uanset, hvem der bliver leder i fremtiden. Kærgården har brug for at der kommer ro på, så der kan blive plads til at arbejde med pædagogikken, og få fokus på læring og udvikling for børnegruppen.

Nana synes det har været rart at deltage i tilsynet. Hun har fået mulighed for at få et andet indblik i, hvad en vuggestuehverdag også er.

Da Birgitta stadig er så ny, er der mange ting, som skal tages fat på og arbejdes med. Vi aftaler at Birgitta kan kontakte Lone, hvis hun har brug for sparring.

### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

Vi drøfter ledelsessituationen, som der for alles skyld skal komme styr på så hurtigt som muligt. Dette er forvaltningen meget opmærksom på.

### **Aftaler på kort sigt**

- For at komme i gang med arbejdet med læreplaner skal der senest maj 2014 afleveres en tids- og handleplan for læreplansarbejdet
- Birgitta forventer at der ligger en færdig skabelon til introsamtaler midt april, og på p-møde 2. april skal der kigges på en fælles procedure for afholdelse.

### **Aftaler på længere sigt**

Der skal det næste år arbejdes med udarbejdelse af læreplaner efter den nye læreplansskabelon.

### **Opfølgning**

Birgitta booker Lone til sparring, hvor der kan drøftes videre på de områder, hvor der er behov.