

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Mælkebøtten

## Tilsynsbesøg

Dato: 29. august 2013

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Linda Hemmingsen (leder), Katja Sten Pedersen (souschef), Rosmarie Andresen (pædagog), Andrea Berthou (bestyrelsen)

## Fokuspunkter

Økonomi/børnetal/Mælkebøttens størrelse

## Særlige opmærksomhedspunkter

## Samlet konkluderende vurdering

Det vurderes, at Mælkebøtten er en institution, hvor både medarbejdere, børn og forældre er glade for at være. Forældretilfredsheden er høj, og forældrene føler sig hørt og inddraget i hverdagen.

Mælkebøtten føler sig udfordret ved nednormering af børnetallet. Det har betydning for økonomien, og skaber utryghed hos personalet i forhold til, om der er personale, der skal opsiges. På trods af det er der i Mælkebøtten en god stemning, hvilket bl.a. kan ses i resultatet af trivselsundersøgelsen, der ikke giver anledning til bekymring på nogle af områderne. Både ledelse og personale er tilfredse med trivselsundersøgelsens resultater.

Der er en meget lille personaleomsætning i personalegruppen, og fraværstatistikken fremstår med pæne resultater.

Tidligere har personalet kunnet føle sig presset og stresset, fordi der i Mælkebøtten var et meget højt aktivitetsniveau. Et fokuseret arbejde på at nedbringe dette har båret frugt, og medarbejderne føler sig ikke længere pressede. Forældrene har bakket op om dette arbejde, da de foretrækker medarbejdere med overskud, og har ikke bemærket et fald i aktivitetsniveauet, da det opleves, at der fortsat sker meget i Mælkebøtten.

Ledelsen inddrager personalet fint. Siden forrige tilsyn er de syv vaner, som ledelse og medarbejdere har aftale om at arbejde efter, blevet udvidet til ni vaner, og der er lavet et

strategilærred i forhold til status og ønsker omkring de ni vaner. Dette viser, at status og ønsker ikke ligger langt fra hinanden.

I læreplanen er tilføjet nogle forældretips, der viser, hvordan forældre kan være med til at støtte op om børnenes relationer til hinanden. Derudover er der ikke lavet ændringer i læreplanen siden sidst, da Mælkebøtten afventer den nye læreplansramme.

En revideret og opdateret læreplan skal være klar senest medio 2015.

I Mælkebøttens nuværende læreplan vises gode tilgange i forhold til arbejdet med børnemiljø, hvor interview bl.a. viser, at børnene er glade for deres institution.

Arbejdet med overgange, sprog og inklusion udføres fint.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 29. august 2013**

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 16. oktober 2013**

## Institutionsprofil – basiskvalitet

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 1. kvartal 18/52 2. kvartal april 22/54 maj 22/40 juni 22/41 3. kvartal 21/43  
4. kvartal 19/44

Er der børn på venteliste til institutionen?: **Ja – 26 vuggestuebørn og 5 børnehavebørn**

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

Hvad har begrundelsen været?

### Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

**Vi havde desværre et underskud på -59.000 kr.**

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

**Det er opstået primært, fordi vi havde kalkuleret med ekstra børn i efteråret 2012, børn som vi ikke kunne få, da andre institutioner manglede børn i forhold til deres børnetal.**

Hvordan ser budgettet ud pt.?

**Pt. er der underskud på budgettet, men vi forventer at hente det meste ind på ekstra børn vi har fået henover sommeren.**

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

**Hvis vores udmeldte børnetal i 2014 kommer til at se ud som det har gjort i 2013, bliver vi nødt til at reducere i personalegruppen.**

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

**Nej - det er planlagt, at de afholdes i september/oktober måned.**

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

**Alle**

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

**Se ovenover**

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: **1,84%** 2. kvartal: **1,57%** 3. kvartal: **1,42%** 4. kvartal: **3,55%**

Hvordan ser fraværprocenten ud i år pr. måned.?

**Jan. 6,04% Feb. 5,35% Marts 0,76% April 2,50% Maj 0,96% Juni 3,09% Juli 0%**

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

**Nej - vi følger Hvidovre kommunes fraværspolitik**

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er omsorgssamtaler blevet afholdt:?

**Ja - der holdes sygefraværssamtaler en gang månedligt, hvis det er aktuelt.**

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik?

**Ja - vi har vores egen værdibaseret personalepolitik.**

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

**I 2011, vi venter på at den nye plan A er klar**

Hvad viste APV'en?

**Vi havde 5 pkt. i APV - 1. Støv i alrummet 2. Høje håndtag 3. Kulde og træk i alrummet 4. Hvepsebo i bygning 5. Ru og ujævn asfalt på legepladsen**

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

**Vi har fået ordnet alle pkt. ☺ 1. Her i 2013 har vi fået gjort rent oppe på lofter, rør mm. 2. Vi har selv betalt for at få sat de høje håndtag ned på de mest benyttede døre. 3. Der er blevet sat radiatorer op i vores alrum. 4. Der har ikke været hvepse siden. 5. Vi fik en ekstra bevilling gennem legepladspuljen, så i april fik vi nyt asfalt.**

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

**I 2012 vi havde en svarprocent på 93,33 %. Alle svar lå mellem 4-6. ud af de 8 temaer er 4 i den grønne felt mellem 5-6 og 4 i det gule felt mellem 4-5. I den samlede oversigt for kommunen ligger vi lidt over gennemsnittet.**

**Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: **68%**

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: **32%**

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? **Ja**

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

**Vi har PAU-studerende**

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

Pædagoger der er stoppet: **1**

Medhjælpere der er stoppet: **0**

Andre der er stoppet:

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

Årsag til at personale er stoppet:

**Vedkommende havde efter 10 års ansættelse lyst til nye udfordringer.**

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

**Vi forsøger at sende folk på kurser, der er relevante for huset. Det er oftest kurser i Hvidovre Kommunes regi men også kurser gennem AMU.**

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

**Vi forsøger hele tiden at udvikle institutionen, så den bliver ved med at være en attraktiv arbejdsplads. Personalet påpeger, at de er glade for at arbejde i Mælkebøtten pga. en god stemning i personalegruppen, engagerede medarbejdere og stor medindflydelse på sit arbejde.**

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale?

**Vi har ikke problemer med at rekruttere nyt personale. Ved sidste stillingsopslag havde vi 22 ansøgere.**

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

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

**Der har været 2 på kursus i ny psykologi, 1 på førstehjælpskursus, 1 på Rytmik og bevægelseskursus, 2 på Fri for mopperi, 2 på slåskulturkursus, 2 på sprogvejlederuddannelse, 1 på inklusionsmodul osv.**

**I øjeblikket er souschefen på DOL og vores IT-vejleder skal på diplommodul.**

Hvordan vidensdeles der i institutionen?

**Alle der har været på kursus fremlægger for alle på førstkommande personalemøde. Stuerne får relevant materiale udleveret på kurset.**

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

**Der er et ønske om at alle kommer på ny psykologikursus – 4 medhjælpere mangler stadig dette.**

## **Politikker/retningslinjer**

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen?

**Vi har udarbejdet en sundhedspolitik (Kontraktmål i 2012/13) Sundhedspolitikken omhandler kostpolitik og krop og bevægelse.**

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn? **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 – den sidste rapport viste et par småting, som efterfølgende er blevet ordnet.**

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

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE?  
**Vi har haft den oppe på et personalemøde.**

### Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?  
**Vi har en dejlig institution med gode fysiske rammer både ude og inde. Vi har store lyse grupperum og et dejligt alrum i begge afdelinger. Vi har små aktivitetsrum, så vi har mulighed for at dele børnene op i mindre grupper. Vores legeplads er stor og med god mulighed for fysisk aktivitet.**

### Forældresamarbejde

Hvordan er forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)  
**Vi har et super godt forældresamarbejde. Vi har meget positive og engagerede forældre. Der er altid opbakning til vores aktiviteter og vi har et pænt fremmøde ved forældremøder. Vi har mange familier der vender tilbage med barn nr. 2 og 3. Vi har aldrig problemer med at finde medlemmer til bestyrelsen.**

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer.  
**Vi har de traditionelle aktiviteter såsom sommerfest og arbejdslørdag, sommerfesten arrangeres af forældrebestyrelsen, som også inddrager de øvrige forældre i pasning af aktiviteter, oprydning osv.**

**Derudover har vi 2 års samtaler og skoleparathedssamtaler. Vi vælger forældrebestyrelse ved sommerfesten og holder så stueforældremøder i efteråret. I efteråret holdes også informationsmøde for forældre til de børn, der skal starte i "storegruppe".**

**Vi holder velkomstmøde for forældrene, når børnene rykker fra vuggestue til børnehave. De sidste to år har vi sammen med 2 andre institutioner arrangeret "kidsvolley" for kommende skolebørn. Denne aktivitet er arrangeret i samarbejde med en af vores forældre, som er sportsdirektør i volleyball klubben. Han står også for selve arrangementet.**

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale?  
**Den er jo forholdsvis ny, så vi har ikke nået at få en pædagogisk snak om selve guiden, men vores samtaler indeholder i forvejen mange af de samme ting. Vi skal have guiden op på et kommende personalemøde, for at lægge en strategi for fremtidige samtaler.**

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?  
**Vi holder bestyrelsesmøde hver anden måneden, så vi har afholdt 6 møder.**

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

### Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret? **Ja**

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

**Vi er i øjeblikket i gang med at færdiggøre vores sundhedspolitik, som har været et to-årigt kontraktmål. Sundhedspolitikken skal derefter op i forældrebestyrelsen til godkendelse. Vores to andre kontraktmål er inklusion og læring. To mål vi arbejder med hverdag i vores pædagogiske arbejde. Begge mål er 2 årige.**

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

**Nej ikke umiddelbart**

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret?

**Ja de blev afleveret i januar måned.**

### Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

**Vi har en læreplanstovholdergruppe bestående af en pædagog, en pædagogmedhjælper og lederen. Derudover lægger vi meget vægt på at hele personalegruppen er med i udarbejdelsen, så alle føler et ejerskab. Derfor arbejder vi primært med læreplanen på pædagogiske lørdage og personalemøder, tovholdergruppen samler op på det hele og laver de endelige formuleringer.**

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

**Da vores læreplan er bygget op omkring hverdagslivstemaerne, har vi opsat mål for disse og ikke for de 6 læreplanstemaer. Derfor er det ikke muligt for os at beskrive aktiviteter og metoder indenfor læreplanstemaerne. Det vil blive meget nemmere, når vi får lavet den nye læreplan som primært går på 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?

**Alle børn skal være glade og trygge i deres hverdag i Mælkebøtten. Børnene skal opleve et læringsmiljø og at de bliver hørt og har medindflydelse på indholdet i deres hverdag. De skal have det godt med både de voksne og de andre børn. Det er vores mål at alle børnehavebørn har mindst en god ven blandt de andre børn. Det er vigtigt at alle oplever, at vi taler pænt til hinanden og ikke driller. De voksne skal have respekt for det enkelte barn og møde barnet der hvor det er. Nøgleordene er tryghed, nærvær og anerkendelse.**

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

**Vi har benyttet os af børneinterview. Vi har dog kun lavet på det psykiske børnemiljø, men håber at lave en helt ny undersøgelse af både det psykiske og fysiske børnemiljø indenfor det næste års tid.**

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

**Alt i alt kan vi ud af undersøgelsen udlede at børnene er glade for at gå i Mælkebøtten, de er glade for de voksne og føler at de kan få hjælp og snakke med de voksne.**

**Halvdelen af børnene føler at de voksne skælder ud nogen gange. Vi er godt klar over, at vi ind imellem skælder lidt ud, derfor arbejder vi på at begrænse det så meget som muligt. Undersøgelsen fortæller ikke, hvordan ”skæld ud” skal fortolkes, og børnene kan have forskellige grænser for, hvornår det er skæld ud.**

**Vi finder det positivt, at så mange af børnene ikke føler, at de bliver drillet. Vi er også meget bevidste om drillerier og mobning, og har arbejdet en del med venskaber og respekt for hinanden.**

**De fleste af børnene savner et sted, hvor man kan råbe, larme og lege vildt samt et sted hvor man kan slappe af. Dette er noget vi selvfølgelig skal tage til efterretning, men de fysiske rammer sætter ofte en begrænsning for dette. Vi kunne dog tænke over om vi i vores indretning bedre kunne tage højde for disse ønsker.**

## Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

**Når børnene skifter fra vuggestue til børnehave holdes et velkomstmøde i børnehaven med forældrene. Internt i huset taler vuggestue/børnehave overlevering med hinanden.**

**I børnehavegrupperne arbejder vi med ”storegruppe” i perioden sept. til april. Her forbedres børnene på deres start på fritidshjem. Vi arbejder mere med de sociale færdigheder frem for tal og bogstaver.**

**Eksternt har vi besøgt Langhøj og Dansborg skolerne og et fritidshjem. Desuden benytter vi Engstrand fritidshjems lokaler til forskellige aktiviteter, så børnene der igennem lære deres lokaler at kende.**

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

**Hæftet er et rigtigt godt opslagsværk, som vi har brugt i flere sammenhænge bl.a. i forhold til børnenes kompetencer ved skolestart, skoleudsættelse og børn i vanskeligheder.**

**Vi har i år udarbejdet overleveringsskemaer på alle kommende skolebørn. Dette har været meget tidskrævende, men vi finder det også som et godt redskab for fritidshjemmene og skolerne. Vi har i øvrigt fået positive tilkendegivelser fra flere fritidshjem på vores skemaer.**

## Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

**Vi har i perioder en del børn med sproglige vanskeligheder, derfor har vi vores egen sproggruppe, som vi opretter efter behov. I sproggruppen arbejdes der mere intens med sproget en gang om ugen. Derudover har vi et tæt samarbejde med vores logopæd.**

## Inklusion

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



Vi har fokus på at børn med udfordringer i det sociale samspil får skabt relationer til den øvrige børnegruppe, så alle føler sig som en del af fællesskabet.  
Efter vi har fået inklusionspædagog har vi inklusion som et fast punkt på personalemødet. Her fortæller Ulla vores inklusionspædagog, hvad hun arbejder med lige her og nu og hvad hun har iagttaget i huset. Ulla har også kommet med korte oplæg om inklusion mens hun gik på inklusionsmodulet. En gang om ugen har Ulla en time, hvor hun står til rådighed for alle, hvis man har noget, man ønsker at drøfte med hende.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Ja vi har en inklusionspædagog på 32 timer ugentligt

### Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

Vi forsøger at se på gruppen som helhed og ikke på det enkelte barn. Vi forsøger at lære børnene at have respekt for forskelligheder. Vi ved dog godt at enkelte børn har specielle behov, som kræver at vi ser på det enkelte barn.

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

Vi har en gang benyttet os af det tværfaglige netværk. To pædagoger deltog, de var positive over udbyttet men syntes at gruppen var meget stor.

### Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Katja har 7,5 time på kontoret om ugen. Vi kunne godt ønske os mere tid sammen, men det er pt. ikke muligt, da Katja også er nødt til at have børnetimer.

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

I maj og november holder vi personalemøde med MED-status, her deltager alle personaler. Køkkenmedhjælperen deltager derudover i hvert 3. personalemøde. På hvert 3. personalemøde er overskriften ”hvad rør sig i huset” med underpunkterne:

1. Børn – orientering/sparring
2. Aktiviteter de næste tre mdr. i huset
3. Trivsel – på stuen, i afdelingen og i huset
4. Forældresamarbejde

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

Alle

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?

Den skriftlige information halter stadig bagefter, vi har endnu ikke fundet den rigtige løsning på problemet.

**Vores økonomi er en af vores udfordringer, vi ser meget gerne at vi får et fast børnetal, så budgettet ikke ændrer fra år til år.**

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

**De samme som ovenover.**

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

**Vi ser os som en velfungerende institution med en god, tryk og lærerig hverdag for børnene. Vi har en stabil, engageret og meget ansvarsbevidst personalegruppe, som er glade for at komme på arbejde. Vi oplever os selv som gode til udfordringer og med et højt fagligt niveau.**

**Vi har indtryk af at forældregruppen er glade for at have deres børn i Mælkebøtten og at de gerne kommer igen med lillebror eller lillesøster.**

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

**Økonomi/ Børnetal/ Mælkebøtten størrelse.**

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

### **Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)**

Hvornår er der senest udarbejdet ledelses- og institutionsanalyse?

**Uuh det er længe siden.**

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt? **Nej**

## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	
Økonomi	<p>Der er pt. et underskud på 294.000kr. Mælkebøtten står pt. til at få 184.000kr. tilført pga. merindskrivning. Der vil være ekstra børn resten af året, og det nuværende underskud kan mindskes mere.</p> <p>Personalenormering hænger ikke sammen med børnetal. Det betyder, at det vil være nødvendigt at afskedige medarbejder(e) hvis børnetallet fortsætter som nu.</p> <p>I år er børnetallet nednormeret med et vuggestuebarn i Mælkebøtten, hvilket svarer til 116.184,00kr i budgettet.</p>
Personale	<p>Gruppen blandt personalet der havde GRUS-samtale sidste år, syntes det var godt. (Resten af personalet valgte TUS-samtaler) Det er lagt op til personalet, at de selv bestemmer, om det er TUS eller GRUS i år. Det er ikke besluttet endnu. Personalet melder tilbage.</p> <p>GRUS blev oplevet som en god model, fordi det virkede godt at sidde sammen og få sagt nogle ting, der berørte alle - fx samarbejde i gruppen.</p> <p>Fravær var højt i januar og februar pga. almindelig sygdom. Det var spredt ud på flere medarbejdere i kortere perioder.</p> <p>Ved tilsynet sidste år blev der snakket om, at personalet følte sig presset og stresset pga. et højt aktivitetsniveau. Dette er blevet bedre. Personalet er blevet gode til ikke at 'ville' det hele, men fordyber sig i det, der bliver sat i gang. Før løb personalet stærkere for at nå alt man ville – nu husker man hinanden på aftalen om, at vi ikke skal/kan det hele.</p> <p>Bestyrelsen har været med på råd, og denne samt øvrige forældregruppe har vist forståelse for behovet for færre aktiviteter. Forældrene vil hellere have personale med overskud end et presset og udkørt personale.</p> <p>Trivselsmåling: Det blev skemalagt, hvornår medarbejderne kunne udfylde undersøgelsen, hvilket har resulteret i en høj svarprocent. Medarbejdere har set resultatet, der ikke giver anledning til bekymring og opfølgning. Ledelse og medarbejdere er tilfredse med resultatet.</p> <p>Mælkebøtten har en PAU-studerende, og oplever at det fungerer ok. Det kan dog godt mærkes, hvis det er en studerende, der er i sin</p>

	<p>første praktik. Det tages der højde for i vurderingen. Det opleves som givtigt at have studerende, da der bliver stillet nysgerrige spørgsmål til praksis.</p> <p>Medarbejderudvikling:          Personalet inddrages stadig på møder og har ansvarspunkter (opfølgning på drøftelser ved tilsynet i 2012).          Kommunikationsøvelser ved møderne er blevet nedtonet, da redskaberne efterhånden er implementeret. Det handler fx om at få sagt ting til hinanden i hverdagen – hvilket der ikke længere tøves omkring.</p> <p>Mælkebøttens syv gode vaner er blevet udvidet til ni.          Der er udarbejdet et strategilærred over punkterne af ledelsen og medarbejderne. Kurverne viser, at status og ønsker ikke ligger langt fra hinanden. Pt. er det valgt at arbejde med skriftlig dokumentation samt at kunne give og modtage kritik.          Nogen blandt personalet er bedre til at give og modtage kritik end andre, og der kan arbejdes med, hvordan kritikken modtages og også med hvordan tingene siges. Der er opmærksomhed på, at kritikken ikke skal tages personligt.</p> <p>Videndeling:          Når nogen har været på kursus er de forpligtet til at fortælle og videndele til kolleger på førstkommende p-møde.          Det lykkes som regel at få den nye viden bredt ud i resten af huset. Dem der har været af sted ved selvfølgelig mest, og bliver brugt af kolleger om det givne emne.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>Den nye udgave af iTIDE er blevet positivt modtaget. Det er blevet drøftet hvilke ændringer og opdateringer, der er i den. Det virker til at være et brugbart redskab, der giver god mening.          Det er ikke så tit, der er brug for iTIDE i hverdagen, men alle kender til den som opslagsværk.</p>
Fysiske rammer	
Forældresamarbejde	<p>Bestyrelsesrepræsentanten oplever, at forældrene i Mælkebøtten altid bliver hørt og inddraget. Hun oplever endvidere, at henvendelser fra forældre til bestyrelsen altid tages alvorligt. Der er en opfattelse af, at forældrene generelt er tilfredse, og bestyrelsesrepræsentanten overvejer selv at få flere børn, blot for at kunne fortsætte med at være en del af institutionen☺</p> <p>Bestyrelsesrepræsentanten oplever, at der er en god stemning i Mælkebøtten.</p> <p>I forhold til det nedsatte aktivitetsniveau har bestyrelsen bakket op om tiltaget, da det er værd at lytte til personalets behov. Som tidligere nævnt prioriteres personale med overskud.</p> <p>Bestyrelsesrepræsentanten mærker egentlig ikke, at der er neddroset på aktiviteter, da hun stadig synes, der sker meget. Det er en succes med forældredagen i spejderhytten, hvor forældre</p>

	laver pandekager sammen med børnene om eftermiddagen.
Kontraktstyring	
Læreplaner/børnemiljø	<p>Der er stort set ikke ændret i læreplanen siden tilsynet i 2012. Noter derfra er derfor stadig gældende som opmærksomhedspunkter, når læreplanen revideres. Mælkebøtten afventer den nye læreplansramme før revideringen af læreplanen sættes i gang. En læreplan, der følger den nye læreplansramme, skal være færdig inden næste tilsyn eller senest medio 2015, hvis tilsynet ligger derefter.</p> <p>Forældretips fra Red Barnet er blevet skrevet til den nuværende læreplan. Det er en god idé at have med, så forældre kan se, at de også kan være med til at støtte op om børnenes relationer til hinanden.</p> <p>Arbejdet med læreplanen foregår bl.a. på p-dage. Her arbejdes i grupper, der laver referat af arbejdet, og tovholdergruppen samler sammen. Dokumentation er indhentet inden p-dagen, og bearbejdes dér.</p> <p>Ift. at vurdere børnemiljøet for de yngste børn foregår det primært via observationer af situationer, hvor det forsøges at analysere i børnenes perspektiv. For de større børn, har det fungeret godt at interviewe børnene.</p>
Overgange	Det drøftes, hvor meget der skal skrives i overleveringsskemaet til fritidshjemmene og skolerne. Der er enighed om, at det er oplagt at snakke om det med fritidshjem og skole, når der holdes møde. Her vil det også være relevant at drøfte, hvordan skemaet bliver brugt.
Sprog	<p>Børn der har sproglige vanskeligheder spottes bl.a. i samspillet med de andre børn. Det kan være signaler, der indikerer behov for stimulering fx ved at børn trækker sig fra leg, fordi de ikke kan kommunikere med de andre. Det kan også være børn, der slår eller bider, fordi de verbalt ikke kan kommunikere det, de gerne vil. Det kan også handle om sprogforståelse eller udtalelse, for at et barn er med i sproggruppen.</p> <p>Tosprogede tages ofte med i sproggruppen, da nuance mangler i sproget. Tosprogede får altid lavet en TRAS.</p>
Inklusion	<p>Inklusionspædagogen var kendt i huset i forvejen pga. sit tidligere virke som støttepædagog i huset.</p> <p>Det fungerer fint, at der er en fast inklusionspædagog. Børn, som inklusionspædagogen tidligere var støttepædagog for er stadig i huset, så der har været stor opmærksomhed på, at det nu ikke kun handlede om de enkelte børn, men at det handlede om inklusion i praksis.</p> <p>Tidligere støttepædagog ville gerne ansættes, da der i forvejen blev</p>

	<p>arbejdet inkluderende. Forskellen fra før opleves derfor ikke som så stor, men har betydet, at inklusion er sat mere på dagsordenen. Det opleves som godt at have en at sparre med i hverdagen. Inklusionspædagogen er nu til rådighed for alle og ikke kun for personalet på den stue, hvor støttebørnene var.</p> <p>Arbejdet med inklusion har skabt fælles forståelse i huset om tilgangen. Der er respekt for inklusionspædagogens arbejde.</p> <p>Fysioterapeut og ergoterapeut tager også andre børn med ved træning af enkelte børn, og bakker derved op om inklusionstanken.</p>
<b>Børn i udsatte positioner</b>	
<b>Ledelse</b>	<p>Af udfordringer bliver det nævnt, at det halter med informationen til personalet. Det er fx en udfordring at finde den rigtige form for at formidle hvordan hverdagen er organiseret ift. hvem der fx er hvor i huset. Tavle med billeder der illustrerer det, har afhjulpet det. Det er dog stadig en udfordring, hvordan det skal tydeliggøres/kommunikeres, hvis der fx er ændring i arbejdstider. Skal det stå flere steder end i kalenderen? Og hvordan kan det gøres?</p> <p>Der orienteres om meget, så informationen mangler ikke – det er organiseringen af den, der ikke er helt på plads.</p> <p>Det er længe siden, der er udarbejdet en ledelses- og institutionsanalyse. I ledelsesnetværket bliver punkter derfra pt. behandlet. Der arbejdes med et punkt ad gangen pr. møde, og alle punkter er ikke gennemgået endnu.</p> <p>Der savnes udmeldinger fra forvaltning omkring formen – og om den skal afleveres skriftligt. Netværket har tidligere fået en forståelse af, at det ikke var nødvendigt at skriftliggøre drøftelserne.</p> <p>Punkter, der skal på netværksmødet, er forberedt af ledelsen på forhånd, og netværket fortæller hinanden om tilgangen til punkterne, og hvordan der følges op.</p> <p>Formen i netværket betyder, at man får sparring på punkterne, hvilket opleves som givtigt.</p>

### Dialog om fokuspunkter

Økonomi/børnetal/Mælkebøttens størrelse er valgt som fokuspunkt.

Det er en bekymring, at der begynder at være underskud på budgettet pga. det tildelte børnetal. Ledelsen har et ønske om, at der altid er 12 børn på vuggestuegrupperne. Det er en udfordring, når der er færre børn, og det skaber sårbarhed i institutionen.

Leder har foreslået Susan, at institutionen bliver udvidet, hvilket evt. kunne være via fritidshjemslokaler, da fritidshjemmet vil kunne benytte andre lokaler på skolen. Idéen er ikke blevet helt afslået.

Der er bevidsthed om, at det ikke er optimalt for fritidshjemmet at skulle dele lokaler med andre på

skolen – men det er et ønskescenarie for Mælkebøtten.

Med Mælkebøttens nuværende størrelse, er der i institutionen også en usikkerhed omkring fremtiden. Tendensen er, at andre institutioner bliver større og større, men Mælkebøtten forbliver samme størrelse.

Mælkebøttens størrelse betyder, at souschef har mange børnetimer. Ledelsen har et ønske om, at dette kunne være anderledes, så det vil være muligt at have mere ledelsestid sammen. En udvidelse af institutionen ville betyde flere medarbejdere, hvilket ville give bedre mulighed for at strukturere hverdagen og hjælpe hinanden i hverdagen.

Det vides ikke, om der er mulighed for en udbygning af institutionen. Hvis institutionen bliver udbygget, ville det enten betyde, at legepladsen blev mindre til flere børn, eller at der skal tages noget af skolegården.

Der er nysgerrighed efter at se resultaterne fra den analyse, der er lavet omkring alle daginstitutioner i Hvidovre. Der er interesse i at se, om analysen tager højde for pædagogik, børnetal mv., eller om det kun er bygninger.

Der er et ønske om, at Mælkebøttens udfordringer er tænkt ind i fremtiden.

(Analysen var ikke offentliggjort på tidspunktet for tilsynet, men kan findes på kommunens hjemmeside under udvalgmøder).

Usikkerheden om fremtiden og de skårne børnetal, giver utryghed i personalegruppen, da det kan betyde, at der skal skæres ned personalemæssigt.

Nedgangen i børnetallet opleves som værende blevet massivt indenfor de seneste år, da der hvert år er blevet skåret et barn i normeringen. Det har fyldt meget i huset i flere år. Problemet er forsøgt løst ved at opfordre medarbejdere til at gå ned i tid – men selvom der ville være velvilje til det, ville det ikke være nok, da det handler om en hel stilling, der pt. er for meget. Én medarbejder er gået en time ned.

Hvis det ender med, at der skal skæres en medarbejder, vil det være sværere at få hverdagen til at hænge sammen.

En yderligere bekymring vedr. økonomien er, at det af tidligere dagtilbudschef blev lovet, at differencen på det udmeldte inklusionsbeløb og inklusionspædagogens løn ville blive godtgjort. Aftalen er blevet ført videre, men leder er blevet gjort opmærksom på, at hun ved stillingsledighed blandt personalet selv skal finde penge til differencen. Det handler om 50-60.000 kr.

Inklusionspædagogen er vant til 32 timer, og blev lovet omplacering med samme timeantal. Der blev lavet aftale om, at det kunne lade sig gøre i Mælkebøtten trods det, at det er flere timer end Mælkebøtten er udmålt til – hvilket er ca. 25 timer.

### **Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis**

Er indskrevet i ovenstående punkter.

### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

### Aftaler på kort sigt

--

### Aftaler på længere sigt

En læreplan der følger den nye læreplansramme er færdig inden næste tilsyn eller senest medio 2015, hvis tilsynet ligger derefter.
--

### Opfølgning

--