

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Solstien

Tilsynsbesøg

Dato: 9. september 2013

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Birgitte Larsen (leder), Rina Schwerdtfeger Roikjær (souschef), Hanne Carlsen (afdelingsleder), Maibritt Jacobsen (pædagog) og Pia Koefoed (bestyrelsesformand).

Fokuspunkter

Inklusion + børnesammensætning

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Solstien har igennem længere tid fokuseret på at arbejde med inklusion. Et internt undervisningsforløb samt deltagelse i pd-modul om inklusion har bragt gode erfaringer, og det vurderes, at Solstien i praksis har en god forståelse samt pædagogisk tilgang i forhold til arbejdet med inklusion. Der er hyppig deltagelse fra Solstien ved Dagtilbudsafdelingens udbudte kurser, og der er opmærksomhed på at få den nye viden bredt ud i hele institutionen. Ligesom med inklusion er der gode pædagogiske tilgange i arbejdet med børnenes sproglige udvikling, overgange og i forhold til børn i udsatte positioner. Der er opstået en fornyet gejst til arbejdet med læreplanen, ved at organisatorisk redskab er indført samt ved at der er indhentet viden og inspiration til evalueringsarbejdet med læreplanen.

Solstien er udfordret af løbende at have børn, der overflyttes til andre institutioner, når fx plads i barnets eget distrikt tilbydes. Dette kræver en vedvarende omstillingsparathed fra personalets side, hvilket ledelsen vurderer, at personalet håndterer fint.

Fratrædelser pga. nednormering eller almindeligt jobskifte har påvirket personalegruppen, da det har skabt usikkerhed om fremtiden samt betydet færre ressourcer i en periode, indtil nyt personale er blevet ansat. Det betød, at APV'en gav et dårligt resultat vedrørende arbejdsmiljø, men den

gode stemning er nu vendt tilbage blandt personalet.

Solstien har mange børn, der er i udsatte positioner, hvilket kan betyde, at Solstien har en anderledes opfattelse af normalitetsbegrebet. Der er opmærksomhed på dette, og tværfaglige samarbejdspartnere bruges til at blive fastholdt på den rette vej i forhold til normalitetsbegrebet. For tiden er Solstien udfordret af enkelte børns voldsomme adfærd samt samarbejdet med disse børns forældre. Der søges råd og vejledning hos tværfaglige samarbejdsparter i svære sager. Der er ønske om en større forældredeltagelse ved forældremøder i institutionen. Forskellige tiltag er blevet prøvet, uden at det har haft en effekt, og der tænkes fortsat i nye idéer. Ved andre arrangementer opleves god forældreopbakning.

Solstien har pt. et fint budget, der er blevet vendt fra et underskud til et overskud. Overskuddet skyldes primært, at det i en periode har været muligt at nedjustere i lønbudgettet.

Der er opmærksomhed på graden af fravær samt betydningen for det tilbageværende personale. Der arbejdes fokuseret på, at der ikke skal være højt fravær i institutionen, hvilket lykkes godt, da fraværstatistikken ser fin ud.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 9. september 2013

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 29. oktober 2013

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

Er der børn på venteliste til institutionen?: ja

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

Hvis ja – hvor ofte: Ja, det er i perioder. Fx er der en del børn, der bliver overflyttet op til det store ryk i maj måned. Vi vil tro, at det er mellem 1-2 børn om måneden i gennemsnit.

Hvad har begrundelsen været? Ofte er det, fordi børnene kommer fra andre distrikter og når de får tilbudt pladser der, hvor de bor, så takker de ja til de nye pladser. Vi spørger altid til grunden og vi har ikke indtryk af, at det handler om utilfredshed. Mange af forældrene virker til, at det er en svær beslutning for dem, når de skal tage valget. Vi har også nogle overflytninger til institutioner i området. Ofte handler det om, at de bare gerne vil tættere på deres bopæl eller de har haft en af de andre institutioner som 1. prioritet. Derudover oplevede vi, at en gruppe af børn blev flyttet til en anden institution i distriktet i forbindelse med branden. I en periode på over 3 måneder havde vi en stue lukkede ned og det var tydeligt at mærke på forældretilfredsheden på den pågældende stue.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): -120.000 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Vi havde en større nednormering i 2012.

Hvordan ser budgettet ud pt.? +175.000 kr.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Det ser rigtig fint ud.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 5,20 2. kvartal: 5,71 3. kvartal: 2,41 4. kvartal: 2,11

Hvordan ser fraværsprocenten ud i år pr. måned.? 2,58

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Nej, vi bruger Nærvær og fravær
Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er omsorgssamtaler blevet afholdt.? Ja, de holdes helt systematisk.

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik? Nej.

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

Hvad viste APV'en?

1. Fokus på arbejdsstillinger i vuggestuen. Personalet har ondt i ryggen.

2. Rådden terrasse foran vuggestue gruppe.

3. Dårligt indeklima med problemer med enten varme eller kolde.

4. Problemer med struktur i forhold til flydende børnetal.

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

1. Rina instruere kontinuerligt personalet i korrekt løfteteknik.
2. Ejendomskontoret har revet den gamle terrasse ned og har bygget en ny
3. Ventilations systemet er blevet repareret.
4. Vi arbejder hele tiden med at vores struktur, så vi kan modtage de børn, der står på ventelisten og samtidig sørge for, at personalet har rimelige arbejdsvilkår.

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

Der er sidst lavet trivselsmåling i efteråret 2012. Målingen viste, at arbejdsmiljøet ikke var helt godt. I 2012 blev 3 medarbejdere afskediget om foråret og holdt op hen over sommeren og efteråret. Derudover havde vi i børnehavegruppen i efteråret 3 personaler, der stoppede af forskellige grunde og 3 der gik på barsel og det var svært at nå at få ansat personale i samme tempo. Det efterlod os med en måneds hårdt arbejde. I forvejen er det især i børnehaven hårdt arbejde, fordi vi har så mange børn i udsatte positioner.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 58

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 42

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det? Det overholdes ikke helt, men det er, fordi vi har ansat en ekstra pædagogmedhjælper midlertidigt for at arbejde med vores nye madordning. Til januar, når han stopper i Solstien, så vil fordelingen være på plads igen.

Har I studerende? Ja

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

Pædagoger der er stoppet: 2

Medhjælpere der er stoppet: 2

Andre der er stoppet:

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej.

Årsag til at personale er stoppet: En blev afskediget på grund af nednormeringen, en fik tilbudt stillingen som fællestillidsrepræsentant, en fik et andet job i kommunen og den sidste besluttede sig for, at han ville noget helt andet end at være i en daginstitution.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

I foråret 2013 var vi 4, der var af sted på PD modul i inklusion og 4 mere er startet i september 2013. Derudover har vi en medhjælper på merit og har en til medhjælper, der skal starte til februar 2014.

Mødestruktur:

Vi afholder ca. 10 pædagogfaglige møder om året. På møderne er der lagt vægt på udvikling af vores pædagogiske praksis. Det sidste år har vi især arbejdet med strukturen i institutionen og med at få skabt en mere inkluderende praksis.

Frank Figge Larsen har været en gang i 2013 og undervise personalet i bruge SIP modellen i vores arbejde. Vi har arbejdet med vores sprogs indvirkning på inklusion og eksklusionsfaktorer. Frank kommer til efteråret og samler op på processen og introducere personalet for en måde at arbejde mere systematisk med inklusion. Vi har efterfølgende selv arbejdet med modellen og er nu ved at implementere den i vores dagligdag.

Derudover har vores personale deltaget i forskellige kurser om alt fra mobning, IT, sprog, mad og mange andre kurser, der har været gennem året.

Vi afholdt TUS i efteråret 2012 og skal til at afholde GRUS. Vi har besluttet, at vi fremover skiftes mellem TUS og GRUS. Efter et par år med GRUS opstod der et behov for en til en samtaler.

Ledelsen afholder et månedligt ledelsesmøde, der udelukkende tager udgangspunkt i en enkel gruppe udvikling. Her gennemgår vi en gruppes medlemmer og vurderer derefter, hvordan vi skal støtte op om den enkeltes udvikling. Fokus er altid med udgangspunkt i betydningen for børnene.

Derudover afholder vi en del 1 – 1 samtaler eller samtaler i mindre grupper efter behov.

Personalet er organiseret i arbejdsgrupper, der varetager forskellige funktioner. Pt. Har vi en sproggruppe, hvor 3 pædagoger er uddannet sprogvejledere, en læreplansgruppe, en kontraktgruppe, en kostgruppe og adskillige ad hoc grupper, der arbejder med relevante emner og derefter opløser sig selv, når der ikke mere er brug for dem. Måden at arbejde på er inspireret af dem måde, vi selv er organiseret på i ledergruppen og handler om at engagere gennem indflydelse og inddragelse.

Vi deltager for tiden i et projekt omkring samarbejde med vores forældre med anden baggrund en dansk. Derudover deltager vi i de af kommunen udbudte kurser. Vi har især lagt vægt på at sende så mange af vores personaler af sted til kurser med Tim Bak Madsens Ny psykologi. Det vil vi fortsætte med. Det er en stor succes blandt personalet.

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

Vi tænker, at et godt arbejdsmiljø er den bedste fastholdelse. Et godt arbejdsmiljø for os er en arbejdsplads med et lavt sygefravær og hvor der er mulighed for at påvirke og have indflydelse på eget arbejde og hvor der er udviklingsmuligheder for medarbejderne. Så vi arbejder på at have det bedste arbejdsmiljø.

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale?

Vi tænker meget over, hvordan vi laver stillingsannoncer og hvordan vi præsenterer vores institution, når der kommer ansøgere.

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

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

Vi har deltaget i mange kurser.

Der har været 4 af sted på PD modul i inklusion og der er 4 af sted nu. En medhjælper på merit og en der skal af sted til februar.

Derudover har vi deltaget i:

Ny psykologi for medarbejdere, Mobning, mad kurser for køkkenpersonale og pædagoger, It dannelse, sprog

Hvordan vidensdeles der i institutionen? På personalemøder, afdelingsmøder, ledelsens møder, stuemøder, med tværfaglige netværk, ledelsesnetværk, med pædagoger og ledere fra andre institutioner, PPR og med vores forældre omkring børnene.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

Ja, der er et stort ønske blandt en del pædagogmedhjælpere om at få lov til at tage merituddannelsen som pædagog. Derudover er der et ønske om, at alle pædagoger får uddannelse i inklusion og en del medhjælpere ønsker at tage AMU uddannelsen i inklusion.

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen? Det er vi i gang med.

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?

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

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE? Det har vi ikke gjort endnu. Det er planlagt til at komme op på personalemødet, der handler om inklusion den 24. september.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? Her er lidt småt. Vi har mange børn, der har det svært i den store gruppe og derfor er der ofte mangel på rum både med hensyn til at dele børnene op i mindre grupper og med hensyn til mødeaktivitet.

Forældresamarbejde

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

Vi har generelt et godt og velfungerende samarbejde med vores forældre. Samarbejdet bygger på respekt for forældrene – også når vi ikke er enige. Vi forsøger at inddrage og involvere forældrene. Det betyder, at vi altid tager forældrenes syn og vinkel til efterretning.

Vi har en stor gruppe af forældre, der kræver, at personalet er gode til at være opsøgende, fordi vi har en stor gruppe af forældre, der ikke mestrer det danske sprog og måske heller ikke altid ved, hvad de kan forvente eller kræve af os. Vi forsøger selv at være opmærksomme på at give de forældre, der ikke kræver os, opmærksomhed.

Vi afholder hvert år en sommerfest, hvor der er stor tilslutning blandt alle forældre. Til jul holder vi en julehyggeeftermiddag. Også her kommer der mange forældre. Til gengæld er det en udfordring at nå alle forældre, fordi tilslutningen til forældremøderne ikke er særlig stor. Vi har ofte inviteret til forældremøder, hvor det ofte viser sig, at de forældre, vi har mest brug for at få talt med udebliver. Det giver nogle udfordringer, når der fx sker større ændringer som fx vores nye omstrukturering. Vi løste det ved at informere grundigt via nyhedsbreve og via information om, hvornår man kunne komme i dialog med ledelsen. Derudover er vi begyndt at holde en del forældremøder direkte i fællesrummet om eftermiddagen, så vi kan nå at tale med forældrene, når de henter deres børn. Det gør, at vi nu når mange af de forældre, som før aldrig deltog i forældremøder. Vi har i løbet af det sidste år holdt to af den slags møder. Det har handlet om omstrukturering og valg af madordning.

Vi holder hvert år forældrekonsultationer i november. Vi overvejer at flytte det til januar, fordi det passer bedre med de nye frister for indskrivning i skole.

Der udsendes et nyhedsbrev ca. en gang om måneden.

Det årlige forældremøde, som nu afholdes i maj, afholdes først med valg til bestyrelsen og derefter med møder på stuerne (vuggestuegruppen og primærgrupperne i børnehaven). Tilslutningen til møderne er opadgående, men vi overvejer i bestyrelsen, hvad vi kan sætte i gang af spændende ting for at tiltrække flere forældre. I år inviterede vi forældrene på mad inden møder og opfordrede dem til at tage børnene med, som vi passede, mens der var valg. Det havde ingen virkning. Faktisk kom der færre, end der plejer til de helt almindelige forældremøder. Så nu er vi i tænkeboks igen i forhold til, hvad vi skal gøre for at få forældrene til at komme til de ordinære forældremøder.

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

Vi har bestyrelsen og så har vi ind i mellem inviteret forældrene til arbejdsdage, hvor rigtig mange har mødt op. Lige nu arbejder vi på at få forældre til at blive inddraget i arbejdet med fester i institutionen. Dels er det et stort arbejde for os som personale at stå med alene og dels tænker vi, at samarbejdet kunne blive endnu bedre, hvis vi kunne blive lidt mere fælles om opgaven.

I foråret 2012 inviterede vi forældre med på bondegårdstur. Rigtig mange forældre deltog og det var en stor succes.

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale? Guiden lignede det vi i forvejen gjorde, så det har ikke givet anledning til den store forandring.

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6

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

Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret? Ja

Hvilke mål arbejdes der med pt.? Mad og måltidspolitikken og funktionsbeskrivelse af inklusionspædagogen

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? Nej.

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret? ja

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi har valgt at fordele de 6 læreplanstemaer ud på hele året. Således at der er afsat 2 måneder til hvert tema. 2 dage om ugen bliver der arbejdet med læreplanstemaerne. Der er nedsat en arbejdsgruppe som laver de overordnede mål for temaerne så der er en rød tråd igennem hele huset. Afdelingerne/ stuerne laver så konkrete handlingsplaner for hvordan de vil arbejde med målene.

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

Børnenes sproglige udvikling:

Overordnet mål: øge ordforrådet og begrebsforståelse.

Børnehave afd: Børnene skal have kendskab til begreber (forholdsord).

Vuggestue afd: Børnene skal have kendskab til fagtesange og børnesange.

Læringsmiljø: der skal være ro og nærværende voksne. Der skal arbejdes med børnene i mindre grupper. Det betyder at de voksne skal være nærværende i børnehøjde og engageret og velforberejede.

Naturen og naturfænomener:

Overordnet mål: Lære hvordan årstiderne påvirker naturen. Lære hvordan småkravl lever ved hjælp af terrarier.

Børnehave afd: 2 gange om ugen, tur til volden for alle børn. Tage billeder af børnene i naturen over flere gange så de kan se udviklingen. Snak med børnene om det.

De børn der er hjemme kan læse bøger om natur, plante i vores plantekasser og være på legepladsen. Lave terrarier med små dyr til hver stue. Kigge på haletudser. Evt. tage et stykke af skovbunden med hjem, samle blade når de kommer hjem og læg dem under et stykke papir og farv dem.

Krop og bevægelse:

Overordnet mål: lær din krop at kende.

Vuggestue afd: brugt samlingerne til at lege bevægelseslege og lavet rytmikforløb for at øve balancen.

Børnehave afd: lavet forløb hvor børnene tegnede sig selv og lærte om hvad der inde i kroppen. Lært betegnelser for legemsdelene.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Overordnet mål: lære hvordan man begår sig sammen store som små. Lære at passe på hinanden og tage hensyn.

Vuggestue afd: de store vuggestuebørn skal lære de nye og mindre vuggestuebørn kulturen på stuen.

Børnehave afd: bruge mobbekufferten til samlingerne. Lærer omkring følelser og hvad det betyder at have venskaber.

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

Vi arbejder med mindre børnegrupper. Fx spiser børnene i mindre grupper. Når vi arbejder med læreplanstemaer, er børnene opdelt i aldersopdelte grupper og vi overvejer hele tiden, om vores indretning af rummene er optimalt i forhold til børnenes behov. Stuerne er indrettet med fokus på mindre legemiljøer for at give børnene muligheder for at afgrænse leg.

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

Vi har brugt børneinterview og iagttagelser

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

Vi havde fokus på venskaber og indretning af institutionen i forhold til støj og uro.

Umiddelbart i forbindelse med BMV blev der set på indretningen af institutionen og konklusionen efterfølgende har været, at det fik betydning for konfliktniveauet.

Planen er, at vi skal arbejde videre med de råd, vi fik sidste år i forbindelse med tilsynet. Det er planlagt til at foregå i oktober måned.

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

Vores evaluering viser, at vi slet ikke var gode nok til at få arbejdet systematisk med læreplanen og at læreplanen derfor blev uvedkommende for pædagogerne. Vi har derfor ladet os inspirere af Børnehuset Enghøj, der har delt året op i måneder, hvor de arbejder med læreplanstemaerne som overordnet plan. Det har vi gjort det sidste halve år. Vi har derfor kun beskrevet de 3 måneder, der er arbejdet med.

Vi har haft 3 personaler på kursus i evaluering og dokumentation af læreplansarbejdet og vi vil derfor bruge det lærte fra kurset til fremadrettet at få lagt en plan for systematisk dokumentation og evaluering af læreplanarbejdet

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 arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

Vi har i 2011 og i 2012 især arbejdet med vores sprog Dels har vi arbejdet med, hvor vi via den måde, vi taler sammen på kan være med til at ekskludere børn og dels har vi arbejdet på at få en fælles forståelsesramme. Fx har vi arbejdet meget med at italesætte, at børn ikke har problemer med er i problemer og i stedet for at se på barnet, så ser vi på, hvordan fællesskabet omkring et barn fungerer. Vi arbejder også med beskrivelser af børns resurser skal fylde lige så meget, som beskrivelse af problematikker. Vi arbejder på at flytte fokus fra det enkelte barn over på fællesskabet.

Vi har fokus på børns venskaber også på tværs af grupper. Vi bruger støtteteamets vejledere til at vende problematikker i børnegrupperne. Vi har også ved flere lejligheder gjort brug af vejledernes kompetencer i forhold til Marta Meo. Det har været med til at kvalificere arbejdet omkring inklusion. Indtil videre har vi brugt "de 3 mapper" med rød, gul og grøn kategorier til at lave individuelle læreplaner.

I 2012 og 2013 og har derudover arbejdet med at få SIP modellen implementeret i vores arbejde. Hver anden fredag arbejder stuerne systematisk med at klarlægge enkelte børns udsatte positioner, deltagelsesmuligheder, de deraf affødte dilemmaer og derefter handleplaner for det fremadrettet arbejde.

Overgange: internt

Når barnet starter i Solstien vil der altid blive lavet aftale med en af de voksne fra stuen som vil være der til at tage imod. Vi har i Solstien en plan for hvordan vi køre børn ind. Vi har stor succes med denne måde at gøre det på. Der bliver taget individuelle hensyn til hvert enkelt barn.

Dag 1: Forældre og barn kommer på besøg, møder stuen får praktiske ting ordnet, udfyldt papir samt taget en snak om barnet. Der bliver her lavet aftaler for hvordan indkøringen kommer til at foregå. Dette tager ca. en time

Dag 2: Forældrene er her sammen med barnet i ca. ½ time, hvorefter at de går og barnet vil være her alen i en ½-1 time alt efter hvor meget barnet kan klare.

Dag 3: forældrene er her sammen barnet i ca. 10-30 minutter, hvorefter at barnet er her alene og bliver til frokost.

Dag 4: Forældrene aflevere barnet og barnet bliver til frokost og bliver og sover. Personalet ringer til forældrene når barnet er vågnet.

Dag 5: i dag skal barnet have en almindelig dag med spisning, sovning og frugt. Der vil blive aftalt med stuen hvornår barnet skal hentes igen.

Når børnene skal fra vuggestue til børnehave, bliver forældrene indkaldt til en overleveringssamtale med en pædagog fra begge stuer.

Pædagogerne arrangerer indkøring mellem stuerne.

Når vuggestuebørnene skal starte i børnehavehuset, vil pædagogerne fra vuggestuen stå for indkøringen, de vil tage på besøg i den nye gruppe og barnet vil langsomt blive kørt ind i gruppen. Vi tilbyder alle vores forældre en 3 måneders samtale, hvor der vil være mulighed til at tale om overgangen og indkøringen.

Overgange eksternt:

Ved overgange til fritidshjem og skoler, bruger vi den nye folder der er lavet i Hvidovre kommune. Ved institutions skift er der overleveringer der hvor der er børn i udsatte positioner. Der deltager pædagogen fra barnets stue sammen med forældrene og evt. andre relevante fag personer.

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

Det vi har oplevet med de nye retningslinjer, er at skolerne stadigvæk forventer at vi overleverer børnene. Vi bliver stadigvæk indkaldt til overleveringsmøder, hvor vi modsat ikke har fået lavet aftaler med fritidshjemmene, så der mangler noget koordinering.

Skemaerne er fine og pædagogerne er glade for at der nu kun er et skema at forholde sig til.

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Sprog:

Vi laver tras på alle børn efter Hvidovre modellen.

Vi laver "vis hvad du kan" efter Hvidovre modellen.

Vi arbejder med sprog stimulering på alle stuerne i samling hver dag.

Vi bruger boardmakersystem så vi på den måde får visualiseret dagen/sproget, så alle børn med verbalt og nonverbalt sprog har mulighed for at følge med.

Vi har nedsat en arbejdsgruppe bestående af to pædagoger og souschefen. De arbejder med at ensrette sprogarbejdet i huset, samt at sikre at der bliver lavet sprogarbejde.

Der bliver arbejdet med dialogisk oplæsning.

Vi har et meget tæt samarbejde med talepædagogerne, som vi bla. bruger i de tværfaglige møder hvor vi har mulighed for at få råd, vejledning og sparring. Så vi på den måde sikre at vi får sprogstimuleret alle vores børn.

Inklusion

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

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

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

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Ledelsen har delt arbejdsopgaverne mellem sig, så personalet og ledelsen ved hvem, der står for hvad. Vi holder ledelsesmøder i teamet hver uge i to timer. Det er vigtigt for ledelsen, at vi fungerer som en samlet ledelse for hele institutionen. Derfor har vi valgt, at vi alle 3 er i begge huse. Det betyder, at Hanne ofte åbner i begge huse, selvom hun har base Hus 1. Rina har base i Hus 1, fordi hun er tovholder på børnehavens nye struktur, men holder fx alle de første omsorgssamtaler for personalet og Birgitte kommer dagligt i begge huse, selvom hun har base i Hus 2. Ledelsen placerer sig der, hvor der er brug for, at den er.

Ledelsen har fordelt arbejdsopgaverne mellem sig, så der er tydelighed i opgaveløsningen og for personalet. Opgavefordelingen bliver revideret hvert halve år. Hanne står for en stor del af det

administrative og Rina og Birgitte står for en stor del af personaleledelsen. Der er ting der overlapper.

Ledelsen sørger for udvikling i ledelsesteamet ved at få supervision både eksternt og via ledelsesnetværket og andre ledere i kommunen til selve ledelsesdelen. Derudover bruger ledelsen personaleafdelingen, det administrative team

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

Pædagogfaglige møder aftales et halvt år frem. Møderne organiseres og planlægges af ledelsen udfra, hvad vi fx har aftalt af kontraktmål eller hvad der ligger af opgaver. Fx har vi det sidste år brugt en del personalemøder på at arbejde med struktur og madordning.

En gang om ugen holder vi Informations og spørgemøder, hvor et personale og ledelsen deltager. Her er det muligt for alle at komme med punkter.

Der afholdes hver 6 uge stuemøder om aftenen.

Fredag formiddag er afsat til møder i arbejdsgrupper.

Hvert halve år får personalet en samlet oversigt over alle møder, der er planlagt på forhånd.

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?

Personale udskiftning i børnehaven. Hvor der var 3 medarbejdere der holdt op på næsten samme tid. Nednormeringen med de afskedigelser det medførte og det pres der i den forbindelse kom på personalet.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke? Ja

Vi er særligt udfordret med nogle enkelte børns adfærd i børnehaven. Vi har mange børn i udsatte positioner. I perioder oplever vi, at det kræver virkelig meget af personalet for at kunne håndtere problematikkerne. Vi oplever også, at selvom vi har involveret mange forskellige fagligheder i arbejdet og lagt mange kræfter og resurser i arbejdet, så løser vi ikke rigtigt problematikkerne. Det er et stort pres på personalet.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vores egen vurdering er, at der er en høj faglighed blandt personalet i arbejdet med børnene. De er omstillingsparate og læringsparate.

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

Inklusion og børnesammensætning.

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? Det gøres løbende i netværket.

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt? Nej

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	
Økonomi	Der er overskud på budgettet, hvilket primært skyldes, at der er ansat en pædagog, der er billigere i løn, end hende hun afløste og en medhjælperstilling har ikke været besat i tre måneder hen over sommeren. Derudover blev der ikke ansat vikar i en barselsorlov.
Personale	<p>Fraværstatistikken er fin. Solstien arbejder fokuseret på, at fraværet ikke må være for højt, og gør det fx ved følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunens retningslinjer om nærvær/fravær bruges slavisk - Medarbejderes fravær streges ind i kalender for overblik og synliggørelse - På personalemøde er snakket om betydningen af at være fraværende ift. dem der er tilbage - Hvis en medarbejder har vedvarende fravær, skal medarbejderen aflevere dokumentation, hvis fraværet ikke ændrer sig. <p>Ved det sidste tilsyn blev det sagt, at der var planer om at udarbejde en personalepolitik. Dette er blevet nedprioriteret til fordel for arbejdet med ny struktur i huset, inklusion m.m. Ledelsen har stadig intentioner om, at institutionen på et tidspunkt skal have sin egen personalepolitik, bl.a. fordi det under sammenlægningsprocessen, var et ønske fra personalets side.</p> <p>Der er senest udarbejdet APV i 2011. Noget af det der trådte frem i resultaterne var, at der er problemer med strukturen ift. at have et flydende børnetal. Til dette kommenteres at det er en vedvarende problematik, at børnetallet/sammensætningen af børn varierer hele tiden. Personalet tages med på råd ift. sammensætningen af børnegrupperne, og ledelsen har fokus på de stuer, der bliver belastet. Det føles særligt slemt fra maj måned og et halvt år frem – i år har det dog ikke været så slemt.</p> <p>Lederen giver udtryk for, at det kunne være godt, hvis det var muligt at ansætte personale til perioderne med spidsbelastning – men det må man kun, hvis der er en speciel god grund.</p> <p>Samarbejdet med pladsanvisningen opleves godt.</p> <p>I APV'en kom det også frem, at personalet i vuggestuen har ondt i ryggen. Det har hjulpet, at personalet har fået instrukser i korrekt løfteteknik, men de skal mindes om at bruge teknikkerne, da der er tilbøjelighed til at falde tilbage til gamle vaner.</p> <p>Afskedigelser samt flere barsler har påvirket personalet med et forhøjet fravær, og betød, at resultatet af trivselsundersøgelsen viste et dårligt arbejdsmiljø. I et barselsvikariat har der fx været fire forskellige nye pædagoger inde over, og hullerne mellem ansættelserne gav uvished og ressourcemangel. Det var først ved</p>

	<p>ansættelse af den fjerde vikar, at det begyndte at fungere. TUS-samtaler er blevet afholdt og har haft en god virkning. Stemningen opleves til at være god nu blandt personalet, hvilket pædagogen, der deltager ved tilsynet, er enig i.</p> <p>Arbejdet med SIP-modellen har haft størst betydning i børnehaven. Som eksempel på, hvad det betyder i hverdagen, fortælles om en dreng, der altid blev udnævnt til syndebuk – også når han ikke var til stede. De voksne er blevet opmærksomme på, at de er med til at skabe historierne, og har nu fokus på at fortælle gode historier højt, som børnene hører – også drengen selv. Dette har en god effekt. Derudover laves der en handleplan ift., hvor der er gode deltagelsesmuligheder for barnet.</p> <p>Der nævnes et andet eksempel med en dreng, der bed meget. Drengen blev placeret i cirklen (SIP), hvorved personalet kunne se sammenhæng og mønstre i tingene, og fik opmærksomhed på grunden til, at han bed andre. Det handlede om, at et andet barn tirrede ham. Det andet barn blev anset som stille og fredeligt – men modellen/observationer viste noget andet.</p> <p>Det noteres i institutionsprofilen, at der afholdes en til en samtaler. Det fortælles, at medarbejderne selv opsøger snakke med ledelsen, som fx kan handle om en problematik, der opleves i hverdagen. Nogle samtaler er planlagte, andre kan opstå akut.</p> <p>Af kurser, som personalet har deltaget i, kan tilføjes evaluering.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>I institutionsprofilen er det ikke noteret, om retningslinjerne for legepladssikkerhed overholdes. Grunden til dette er, at der ift. den seneste rapport er ting, der ikke er i orden. Det gælder den gamle Vibens institution, som indgik i sammenlægningen med en nedslidt legeplads.</p> <p>Solstien har ikke selv økonomi til at udbedre forholdene. Der er søgt 400.000kr. i legepladspuljen, og Solstien har fået tildelt 60.000kr. For dette beløb vil der blive købt faldunderlag.</p> <p>Det kommer evt. til at betyde, at redskaber skal fjernes, hvilket vil give en del tomme pladser på legepladsen.</p> <p>Leder vil kontakte Lekolar for at høre, hvad der kan gøres.</p>
Fysiske rammer	
Forældresamarbejde	<p>Bestyrelsesformanden tilkendegiver, at hun er enig i det, der er beskrevet i institutionsprofilen.</p> <p>Omkring bestyrelsesarbejdet siger hun, at kvaliteten kan være svingende i perioder, alt efter hvilke forældre der er i bestyrelsen. Lige nu føler hun sig meget alene om arbejdet.</p> <p>Pt. er det en stor udfordring at få forældre til at møde op til arrangementer, hvilket bl.a. betød at sommerfesten blev aflyst.</p> <p>Omkring strukturændringen siger bestyrelsesformanden, at fratrædelser blandt personalet betød, at der aldrig blev ro til at</p>

	<p>implementere strukturen i den oprindelige form. Hun synes dog, det fungerer fint, som strukturen er blevet rettet til nu, hvor børnene fortsat er i aldersopdelte grupper, og hvor personalet er koblet på børnegrupperne permanent, og ikke 'flyder' fra gruppe til gruppe.</p>
Kontraktstyring	
Læreplaner/børnemiljø	<p>I 2011 blev lavet en fælles læreplan gældende for den nye sammenlagte institution. Det har tidligere været et savn, at læreplanen ikke var en integreret del af hverdagen, men det er den blevet nu, hvor der er blevet indført et årshjul, hvor der arbejdes med et tema i to måneder ad gangen. Koden er derved blevet knækket til, hvordan læreplanen kan være en del af hverdagen. Derudover har afdelingsleder og to medarbejdere været på kursus omkring evaluering, hvilket også har givet fornyet energi til arbejdet med læreplanen. Afdelingslederen siger, at det har givet en forståelse for betydningen af arbejdet – at det føles som om, der kan kastes færre ressourcer i arbejdet nu qua indsigt i teori og brugbare redskaber, og samtidig opleves det, at der kommer mere ud af det.</p> <p>Lederen siger, at hun oplever et større engagement hos medarbejderne ift. læreplansarbejdet efter koden er knækket, og læreplanen er blevet en del af hverdagen.</p> <p>Der er lavet en plan for resten af året ift. arbejdet med de enkelte læreplanstemaer og i efteråret, vil der blive arbejde fokuseret med børnemiljø. Det afventes at se, hvad den nye læreplansramme kræver. Hvis det ikke betyder, at der skal revideres en masse i det allerede eksisterende materiale, vil en opdateret læreplan være færdig ultimo 2013. Skal en del ændres/tilføjes, vil 2014 også blive brugt til dette arbejde. I 2014 arbejdes der forfra med læreplanstemaerne ud fra årshjulet.</p> <p>I institutionsprofilen er noteret, at der skal arbejdes videre med råd, der blev givet ved tilsynet i 2012. Dette handler bl.a. om, at børneperspektivet skal tænkes ind vedr. børnemiljøet, at der skal udvælges enkelte mål ad gangen i arbejdet med temaerne, da alt ikke kan være i fokus på en gang, og så skal det beskrives, hvordan der evalueres.</p> <p>I institutionsprofilen er givet eksempler på, hvad der er valgt at arbejde med ift. læreplanstemaerne. Solstien har flere mål for temaerne, end dem der er nævnt i institutionsprofilen, så det viste eksempel er udvalgt blandt flere mål.</p> <p>Tegn og dokumentationsmetoder er ikke nævnt vedr. arbejdet med temaerne, men det fortælles, at dette sker ved beskrivelser på hver enkelt stue.</p> <p>Omkring børnemiljø har Solstien erfaret, at indretning af små rum på de enkelte stuer samt i alrummet har skabt mere ro. Det opleves dog stadig ikke, at alrummet fungerer optimalt pga. dets mange funktioner. Dette kunne godt være et fokuspunkt fremadrettet.</p> <p>På kurset omkring evaluering fandt afdelingslederen inspiration til arbejdet med børnemiljø, og der vil derudover søges inspiration på DCUMs hjemmeside.</p>
Overgange	Vedr. overgange suppleres der med, at de interne overgange er

	<p>blevet kvalificeret ved, at Solstien nu består af et børnehavehus og et vuggestuehus. Der gøres en større indsats ved besøg og indkøring til det nye hus end tidligere, hvor det 'blot' var skift til en anden gruppe i det samme hus.</p>
Sprog	<p>Solstien har valgt stadig at lave TRAS på alle børn, selvom det ikke er et must mere. De fleste tosprogede børn bliver også stadig testet via "Vis hvad du kan", men der er ikke mulighed for at lægge de samme personaleressourcer i det som tidligere. Pga. andelen af tosprogede børn i Solstien, ville det reelt være nødvendigt med en fuldtidsmedarbejder, der udelukkende tog sig af tests og sprogarbejde generelt.</p> <p>Personalet er glad for redskaberne, der bruges ved test af børnene, og ved at procedurerne fortsætter, fastholdes fokus på sprog.</p>
Inklusion	<p>Der er arbejdet med inklusion de seneste to et halvt år. Det har betydet, at der nu snakkes om sammenhænge i børnegruppen, hvor fokus tidligere var på det enkelte barn.</p> <p>Fire har været på kursus omkring inklusion, og pt. er fire mere af sted, hvor jobrotationsordning benyttes. Dette har givet en større bevidsthed om, hvad inklusion er, og elementer fra uddannelsen er taget med på personalemøder til drøftelse.</p> <p>Personalet har erfaret, at en lille indsats kan have stor betydning, og at arbejdet med tydelighed i praksis er væsentligt.</p>
Børn i udsatte positioner	<p>SIP-modellen bruges i arbejdet med børn i udsatte positioner samt viden fra inklusionsuddannelsen. Dette betyder, at der er fokus på barnets deltagelsesmuligheder i fællesskabet samt de voksnes positioner.</p> <p>Mapperne der blev indført sammen med de individuelle læreplaner bruges stadig, selvom de opleves til at modarbejde inklusionstanken. Mapperne bruges indtil der opstår kendskab til andet materiale, der på samme måde kan være med til at skabe systematik og overblik.</p> <p>Det tværfaglige netværk er blevet brugt nogle gange. Ved disse møder er der i nogle tilfælde blevet aftalt en handleplan for det videre arbejde, og andre gange er Solstien blevet bekræftet i, at det arbejdet de gør, er godt nok ift. det pågældende barn. Lederen synes, det er genialt, at det er muligt at drøfte en problemstilling i et tværfagligt netværk, men har desværre også oplevet at møde op til et amputeret netværk, hvor de mest relevante personer ift. drøftelse af sagen ikke var til stede – fx psykologen. Ved disse lejligheder føles det ærgerligt at have brugt ressourcer på forberedelse.</p>
Ledelse	<p>Det er noteret i institutionsprofilen, at opgavefordelingen i ledelsen revideres hvert halve år. Ved tilsynet forklares, at opgavefordelingen revideres efter behov – fx når nye opgaver kommer til og nogle forsvinder.</p> <p>Der er ca. ti pædagogfaglige møder om året. Dette er personalemøder med vægt på fagligt indhold.</p> <p>De informations- og spørgemøder, der nævnes, foregår hver fredag, hvor alt praktisk aftales. Det betyder, at praktiske punkter er fjernet fra personalemøderne, og at fagligt indhold har fået mere plads.</p>

Der arbejdes med ledelses- og institutionsanalysen i ledelsesnetværket. Der drøftes og gives sparring på et af punkterne ved hvert møde. Det føles, at give mere mening på denne måde, end som tidligere, hvor det kun var via drøftelser i eget ledelsesteam. Drøftelserne bliver ikke skriftliggjort, hvilket heller ikke opleves som et savn, da erfaringerne fra tidligere ledelses- og institutionsanalyse er, at det nedskrevne hurtigt bliver uaktuelt.

Dialog om fokuspunkter

Inklusion:

Inklusion er drøftet løbende ved gennemgang af institutionsprofilen, og der er ikke behov for yderligere drøftelser. Det er valgt som fokuspunkt, da der arbejdes meget med det i hverdagen.

Børnesammensætning:

Solstien er pt. udfordret af nogle voldelige/aggressive børn samt af disse børns forældre, der ikke er interesseret i at samarbejde omkring det. Der er for nyligt holdt møde med forældrene til et af børnene. Forældrene råbte højt på mødet og var uforstående overfor, hvad der blev fremlagt om barnet.

Solstien har fået gode råd i det tværfaglige netværk samt af sagsbehandler, der for nyligt har besøgt institutionen.

Solstien har med tiden erfaret, at de ikke skal være tilbageholdende vedr. henvendelse til BOF, men tænke BOF ind som en samarbejdspartner lige så tidligt som de andre tværfaglige parter. Ledelsen bruger meget tid på forældresamtaler. Det kunne evt. uddelegeres mere til pædagogerne, men ledelsen er beklemmt ved at overgive så voldsomme sager samt evt. ubehagelige oplevelser med forældrene.

I tilfælde, hvor der er lavet underretninger, har Solstien oplevet, at det minimale samarbejde, der evt. har været med forældrene, helt forsvinder efterfølgende.

Der er 4-5 børn på hver stue, som der slet ingen bekymringer er omkring. 10-12 børn ud af alle børnene i Solstien er i den røde mappe, og 'blinker' alarmerende. En del børn er ikke helt på det bekymringsniveau, men kræver stadig en del.

Der er bekymringer omkring at skulle sende nogle af de kommende skolebørn videre ud i verden. Det, der kan opleves som små problemer i Solstien, vil evt. være et kæmpe problem et andet sted.

Det forklares, at det evt. kan hænge sammen med, at det er ok at være anderledes/skæv – afvige fra normaliteten som person og familie i Solstien. Pædagogisk vejleder, psykolog og sagsbehandler bruges til at holde sig på rette vej ift. normalitetsbegrebet. Solstien erkender, at de har brug for denne hjælp til det udefra, da man vænner sig til, hvordan det er, og anser det som normalt.

Vuggestuehuset oplever ikke specielle problemer ift. forældresamarbejde og meget udfordrende børn. Det opleves oftest, at problematikkerne omkring børnene popper op ved 4 års alderen.

Derudover fungerer vuggestuehuset ofte som 'garantiinstitution', hvor ressourcestærke forældre får plads, men flytter deres barn, når der bliver en plads i eget distrikt.

Bestyrelsesformanden har en oplevelse af, at der er mere overskud til forældre i vuggestueafdelingen end i børnehaven. Hun kan se, at personalet i børnehaven har travlt med mange forskellige opgaver samt at der er en blandt personalet, der er tilbageholdende og har sværere ved samarbejdet med forældrene end de andre. Der arbejdes på, at det skal være

anderledes, og det opleves, at det går bedre.
Personalet i vuggestuen har mere tid til forældresamarbejde pga. færre børn og forældre.
Serviceniveauet er derfor også anderledes i børnehaven, hvilket det er godt at orientere
forældrene om ved overgangen fra det ene hus til det andet.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Er indskrevet i ovenstående punkter

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

At legepladsen udbedres, så den overholder de vedtagne retningslinjer.

Aftaler på længere sigt

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

Opfølgning