

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Sommerfuglen

## Tilsynsbesøg

Dato: 21, marts 2014

Tilsynsform: Dialogbaseret møde

Deltagere: Susanne Lerby (leder), Nina Kudal Jørgensen (personale), Lena Puus (forældre), Jonna Olsen (specialpædagogisk konsulent) og Lone Petræus (pædagogisk konsulent)

## Fokuspunkter

- Pædagogisk læreplan

## Særlige opmærksomhedspunkter

Sommerfuglen har ikke nogen pædagogisk læreplan.

## Samlet konkluderende vurdering

Sommerfuglen er en meget velfungerende lille institution. Trods de vilkår, som institutionen har haft i sin korte levetid har personalet formået at løse den helt særlige opgave de har på en meget kvalificeret måde.

Institutionen bæres igennem af en dygtigt faglig personalegruppe, som har fokus på det enkelte barns udvikling. Der er stor opmærksomhed på, hvordan den bedst mulige hverdag tilrettelægges for, at det enkelte barn kan udvikle sig optimalt. I denne sammenhæng er der stort fokus på forældreinddragelse, som der arbejdes koncentreret og kvalificeret med.

Da institutionen er meget lille, kan det være en udfordring af skabe differentierede fællesskaber omkring de enkelte børn, da børneantallet er så lille. Endvidere kan det være vanskeligt for børnene at spejle sig i "almindelige" børn, da institutionen ligger så meget for sig selv, der arbejdes derfor på at finde en fast samarbejdspartner, som kan være venskabsinstitution.

Børnesammensætningen i institutionen er børn, som alle er i udsatte positioner, og som skal støttes i en normaludvikling eller senere skal i særligt tilrettelagte tilbud. Det betyder, at gruppen er meget sårbar i forhold til skiftende voksne eller besøg udefra.

Lone kunne ved sit indledende besøg mærke dette meget tydeligt. For det første er børnene ikke så gamle, hvilket normalt betyder mere afstandstagen til fremmede voksne, og derudover har de ikke brug for voksne, som de ikke kender, da de reagerer på det i forhold til deres udsathed. Det skaber utryghed, så de ikke kan koncentrere sig om igangværende aktiviteter. Hvis der er for meget af denne aktivitet kan det også påvirke børnenes udvikling.

Ved besøget oplevedes ellers en lille og tryk verden, hvor der var børn og voksne alle steder. Alle små og større rum blev udnyttet til aktiviteter med børnene. Personalet var meget nærværende og hele tiden sammen med børnene. Der herskede en hyggelig stemning og børnene var rolige og trygge sammen med deres voksne. Samtidig foregik der små aktiviteter, som kunne udfordre børnene.

De voksne var gode til hele tiden at samtale med børnene (også dem uden sprog), og sætte ord på handlinger og de intentioner, som de aflæste hos børnene.

På det strukturelle plan er institutionen meget udfordret. Det gælder både i forhold til ledelsessituationen, som snarligst skal afklares, men også strukturer i forhold til deres lokaler. Institutionen er en gammel villa i et plan, som er ombygget til institution. De få kvadratmeter er udnyttet til sidste kvadratcentimeter, men har alligevel svært ved at opfylde behovet for plads. Som nævnt inde i rapporten er der ingen personalerum, samt rum til forældresamtaler. Antallet er rum er desuden så begrænset, at det kan være svært at arbejde inkluderende med denne særlige gruppe af børn, da der er behov for meget opdeling.

Legepladsen er indrettet så den er udfordrende for børnene, men der er nogle mangler i forhold til sove muligheder og fliser. Både hvor børnene kan cykle, men også ved indgangspartiet, hvor der bliver slæbt meget jord ind, når børnene går ind fra legepladsen. Dette er noget som Susanne Lerby forsøger at rette op på.

Den pædagogiske hverdag er veltilrettelagt og organiseret, men institutionen mangler det fælles fundament i en skriftlig læreplan. Dette skal udarbejdes hurtigst muligt.

Der arbejdes med de seks læreplanstemaer, men det foregår på individuelt plan, så det er en samlet oversigt over mål. Der skal udarbejdes. Endvidere en evaluering af, hvorvidt de planlagte aktiviteter fører til opfyldelse af målene. Når den er udarbejdet skal den ligge på institutionens hjemmeside.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 21. marts 2014**

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten oktober 2014**

## Institutionsprofil – basiskvalitet

Revideret version: Januar 2014

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis: ca.12

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 – hver gang et barn skal videre.

Hvad har begrundelsen været? Når vi mener at barnet følelsesmæssigt og udviklingsmæssigt/  
helbredsmæssigt er parat til at komme videre i en alm daginst. Eller barnet aldersmæssigt skal  
videre i en anden special gruppe.

### Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): + 216.000 kr

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Vi flyttede en pædagog og  
ansatte en medhjælper i stedet.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Det ser fint ud også selv om vi skal have en pædagog på barsel

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Det ser ud som om at vi har penge til at opkvalificerer  
personalet og at vi har råd til vikarer.

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Vi holdt Grus samtaler forrige år, sidste år holdt vi ingen, da  
vi fik ny leder.

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? - 7 medarbejder havde 35 dage i alt.  
1. kvartal: 2. kvartal: 3. kvartal: 4. kvartal:

Hvordan ser fraværprocenten ud i det sidste år pr. måned.? 2% for hele året.

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? nej  
Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: ja

Har I jeres egen personalepolitik? Vi er i gang og skal have med- møde den 25.03.14

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? Okt. 2013

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Skriftelighed er en udfordring og kommunikationen/samarbejde.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? Vi har haft skrifteligheden på p-møde hvor vi har lavet en ramme for arbejdet. Kommunikation og samarbejde har to været og en skal på kursus i Ny psykologi med Tim Bak. Vi har også aftalt at vi skal have det op p-møde.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi er tre pædagoger der nu skal på en diplom uddannelse i Neuro psykologi og pædagogik. Og så vidensdeler vi på p-møder og hvis det er godt, skal resten også af sted. Vi har fået penge fra Den kommunale kompetencefond.

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? Kun Ny Psykologi og 1. hjælp.

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

Hvordan vidensdeler I i institutionen? Vi afsætter tid på p-møder hvor en pædagog fremlægger sin viden om et emne eller et barn.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke? Præmatur, motorisk og neuropsykologisk

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Vi har delt personalet op i to mindre grupper som arbejder med hver sin gruppe børn. De holder hver uge refleksions og planlægningsmøder i en time. De sparer også med hinanden i forhold til de læreplaner de laver på det enkelte barn og i forhold til forældresamarbejdet. Det er også i den gruppe at de aftaler, hvornår de går fra og skriver.

### **Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 135 timer pædagoger.

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 32 timer medhjælper.

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

Nej men ønsker det meget til august

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

Vi flyttede en pædagog til Krogen og ansatte en medhjælper ellers har der ikke været udskiftning siden sep. 2011

Pædagoger der er stoppet:

Medhjælper der er stoppet:

Andre der er stoppet:

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. Vi har Krogens og så har vi i særlige tilfælde fået dispensation pga helbredsmæssige grunde med forældre tilladelse.

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne?  
Vi har haft hygiejne tjek og har en del røde anmærkninger som jeg vil søge forbedrings kontoen om at få forbedret. Dem kan i se når i kommer.

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?

Vi har en fantastisk legeplads, men mangler plads indendørs. I forhold til at vi har fys og ergo terapeuter som godt kunne bruge et rum.

I lillegruppen er spiserummet separat og er et lille rum, så det kræver til tider god planlægning, normering og er en udfordring i forhold til pladsen. Vi mangler også et personale/møderum. Det er en udfordring, når vi skal holde møder midt på dagen.

I børnehøjde er her meget fodkoldt så vi har måtter lagt ud i Lillegruppen. Og vi skal have en børnehåndvask. (som jeg vil søge forbedringskontoen om)

Ligeledes har vi en udfordring med solen og regnen, både i forhold til indeklimaet og når børnene står ude og sover.

### Forældresamarbejde

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

Vi oplever at vi har et godt forældre samarbejde da vi er i tæt dialog med forældrene dagligt og forsøger at medinddrage forældrene i alle tiltag ang deres barn.

Vi holder også jævnligt møder med forældrene alt afhængig af de udfordringer børn og forældre har. Vi ringer også sammen med forældrene, hvis der er en problematik der skal vendes. Når vi har udarbejdet handleplaner eller statusrapporter på børnene holder vi også møder med forældrene og taler om, hvad vi hver især skal/kan tage ansvar for. Vi holder også jævnligt tværfaglige møder med de forældre hvis børn har fys og ergoterapeuter samt PPR tilknyttet eller med de forældre hvor der er en sagsbehandler inden over.

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

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)? Jeg synes det har været et super godt supplement, da vi har holdt det hver gang et barn er startet og erfarede at der var nogle ting vi ikke havde med.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? Vi har ingen bestyrelse.

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

### **Kontraktstyring**

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Det har vi ikke haft.

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?

Vi udarbejder for hvert barn et fokuspunkt inden for læreplans temaet – typisk er det motorisk, sprogligt og personligt/socialt, som vi laver en handleplan på. På planlægningsmøderne organiserer vi det pædagogiske arbejde ud fra hvilke aktiviteter de enkelte børn skal udfordres med og ser så på hvilke mindre grupper af børn, der er i den samme udviklingszone. Med afsæt i dette laver vi et tema eller en aktivitet, som understøtter det vi gerne vil lære børnene. F.eks. har vi haft tre børn der har været med i et togprojekt, hvor målet var forskelligt for hvert barn men de havde alle en interesse i tog.

Enkelte gange er vi også nød til at tage et enkelte barn fra for at lære det nogle kompetencer som det så senere kan bruge i en gruppe. F.eks. at være med i en motorisk bane, hvor vi oplevede at barnet ikke kunne holde fokus på det motoriske, da der var flere børn, men da han havde lært banen at kende, kunne han være en del af fællesskabet.

Vi har også børn som skal trænes motorisk én til én dagligt.

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: Jeg vedlægger handleplaner så I kan se vores udgangspunkt.

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?

Vi forsøger at indrette rummene så børnene har mulighed for at eksperimentere, fordybe sig og møde udfordringer samt kan være i et fællesskab. Vi forsøger at afstemme rummenes indretning efter hvilke børn vi har og deres interesser og udfordringer.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. Vi bruger Karin Villiens bog: Pædagogik kan ses. Der er gode skemaer i og dem udfordrer jeg personalet med. Med jævne mellemrum.

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?

Når børnene skal videre fra Sommerfuglen.: forbereder vi børnene ved at tage på besøg i den nye institution. Alt efter vurdering af barnets alder og psyke afstemmer vi antallet af besøgsdage og længde. Det kommer også an på om den institution børnene skal til er gearet til et mere forpligtende forløb.

Vi skriver en status på hvilke pædagogiske erfaringer vi har for hvad der virker for barnet og hvordan deres hverdag har set ud her i Sommerfuglen. Så holder vi et overleveringsmøde i den nye institution, hvor forældrene evt. samarbejdspartnerne og vi deltager sammen med den nye leder, primærpædagog og evt nye samarbejdspartnerne.

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

### Sprog

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

Vi er meget opmærksomme på børnenes samspil og sproglige udvikling. Og hvis der er den mindste tvivl bruger vi Vibeke Vang som kommer i huset ca. en gang om ugen.

### Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi forsøger hele tiden at sammensætte børnene i grupper hvor de kan opleve sig som en del af et fællesskab. Det er ofte svært, når de bliver en tre/fire år og deres venner er gået ud. Vi har stået i situationen to gange hvor børnene var her pgra helbredsmæssige årsager og pt har vi en dreng på knapt 4år, hvor det pgra af hans særlige behov er svært at finde en egnet institution til ham.

Vi mener, at det er rigtig vigtigt at børn har venner og andre børn de kan spejle sig i og lære af. Dette har i et enkelte tilfælde gjort at vi måske har sendt børn videre som ville have haft glæde af at være i et beskyttet miljø lidt længere.

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Som tidligere omtalt er vi meget opmærksom på om det enkelte barn kan være en del af fællesskabet og støtter barnet i at opnå kompetencer som det kan bruge i det sociale fællesskab. Og vi sammensætter grupper af børn med de samme ressourcer (udviklingszone.) og det kan også være på tværs af de to små grupper.

Har I ansat en inklusionspædagog? Nej, men vi har en medarbejder der har været på Diplom i inklusion.

### **Tværfagligt samarbejde**

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Vi reagerer/handler på børnenes signaler og har efterhånden en del erfaring og viden. Vi søger også hjælp til at blive klogere ved at medinddrage forældre og tværfaglige samarbejdspartnere.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? Der er meget forskelligt alt efter barnets udfordringer. Jeg vedlægger et skriv på et barn som eksempel.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Godt, vi er meget opmærksom på at komme med eksempler på det vi ser.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Det har vi ikke prøvet.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? Vi har læst den og talt om den på p-møde og oplever at vi godt klædt på. Vi har også PPR samarbejdet.

### **Mad i institutionen**

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Der skal være en god stemning - Ethos. Derudover spiser vi i mindre grupper og børnene har faste pladser. Vi har mange børn der har spise problemer, så vi har ingen politikker/regler, vi har pt en dreng der spiser makrel af en skål, en anden som spiser chips osv. Børnene må gerne sætte fingrene ned i mælken og grøden. Børn skal opleve glæde ved at spise og opleve medbestemmelse inden for en ramme.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Vi startede på en sammen med Krogen.

### **Ledelse**

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?



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

Hver uge laver jeg mødeskema hvor alle møder og fys og ergotider er på – giver overblik over, hvad der foregår i huset,

Vi holder p-møder 10 gange om året, hvor der er information og jeg lytter til personalet. Medmøde to gange om året, hvor vi har APV og personalepolitik på dagsorden.

Hver lille gruppe holder refleksions og planlægningmøde, hvor jeg deltager en gang om ugen. Så har vi også møder med PPR hvor vi får vejledning. Og bruger NLP modellen. Vi holder info møde hver mandag hvor personalet kan udveksle informationer ang. børn og jeg evt. kan informere.

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

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

### **Konkluderende egen vurdering**

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

Hvis ja, hvilke?

Vi har brugt meget tid på at lære Krogen at kende og været søgende på at finde en fælles platform – det var svært og pludselig var det ikke nødvendigt. Men vi fik et budget. ☺

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja, hvem skal vi være sammen med.

Hvis ja, hvilke? Jeg som leder mangler jeg en medleder.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Vi gør dagligt en forskel for de børn og forældre, der går i Sommerfuglen og har skabt en institution med høj faglighed og imødekommenhed over for alle der kommer i huset.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? At vi får udarbejdet en pædagogisk læreplan.

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

## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Institutionen er hele tiden fyldt, og der er børn på venteliste
Økonomi	I forhold til tidligere ser det rigtig fornuftigt ud nu, og Susanne har fået overblik over økonomien.
Personale	<p>Tirsdag 25. marts 2014 skal Susanne til møde med Susan Bjerregaard for at drøfte den fremtidige situation i sommerfuglen. Susanne ser frem til at få en afklaring på det.</p> <p>Der er sidste år blevet afholdt samtaler med det enkelte personale for at afklare kompetencer. Der var brug for at en pædagog blev overflyttet til Krogen, da der var for mange ansatte. I stedet skulle der så ansattes en medhjælper.</p> <p>Dette er foregået stille og roligt, og der har ikke været problemer i forhold til det. Lena giver udtryk for, at heller ikke forældrene har mærket noget.</p> <p>Sygefravær: Sygefraværet er generelt meget lavt blandt personalet. Der er en god kultur, hvor der drages omsorg for hinanden. Alle er meget pligtopfyldende i forhold til deres job, og er glade for at gå på arbejdet. 2014 har dog været præget af et lidt højere sygefravær, da der har hærget en influenza i hele huset.</p> <p>Det kan være svært at holde på vikarer, når de ikke kan få så mange timer. Desuden er det svært at få nye mennesker ind i huset, da børnegruppen er særligt sensitive børn med forskellige udfordringer. Det er ofte Susanne, som agerer vikar, både på stuerne og i køkkenet.</p> <p>APV: I Sommerfuglen er det den enkelte pædagoogs opgave og ansvar, at få udarbejdet handleplaner på de enkelte børn, samt udarbejde referater fra møderne. Det har ikke fungeret optimalt, hvilket der så skal arbejdes med.</p> <p>Der er blevet anskaffet en ekstra PC, og personalet er blevet bedre til at finde "huller", hvor det kan lade sig gøre at arbejde. Der afholdes planlægningsmøder, og på disse møder skal personalet selv tilrettelægge tid til at skrive. Det går allerede bedre.</p> <p><b>Personalet er ved at afprøve et nyt skema til beskrivelse af børnene, som bliver brugt i Hjortene (Baunevangen).</b></p> <p>Kommunikation og samarbejde er meget centralt, og den enkeltes ageren i denne sammenhæng betyder rigtig meget. Det tages op på kommende personalemøde. Der skal udvikles på disse temaer.</p>

	<p>Der er forslag om at søge kursuspuljen for at få Tim Bak eller en anden ud på et kommende personalemøde.</p> <p>Sommerfuglen ønsker at blive praktikinstitution for pædagogstuderende. Det ville tilføre huset en ekstra dimension. Lone har sat institutionen på fra 1. august 2014.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>Sommerfuglen lever ikke op til de standarder, som er påkrævet i Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Der er derfor en del røde anmærkninger i hygiejnerapporten.</p> <p>Det drejer sig bl.a. om manglende håndvask til børn, samt mangler ved indgangspartiet.</p> <p>Susanne vil indhente tilbud på, hvad det vil koste at udbedre dette, og søge penge gennem ændrings- og forbedringskontoen.</p>
Fysiske rammer	<p>Institutionens fysiske rammer er meget begrænsede. Det giver nogle udfordringer i hverdagen, som Susanne og personalet forsøger at løse på forskellige måder. Men det er en udfordring, at der ikke er mulighed for at gå mere fra med en lille gruppe af børn.</p> <p>Der er heller ikke et personalerum, hvor personalet kan holde pauser, da alle rum er inddraget til børnene.</p> <p>Det betyder også at det kan være vanskeligt at afholde møder midt på dagen med forældre og andre samarbejdspartnere.</p>
Forældresamarbejde	<p>Helt overordnet er der et rigtig godt forældresamarbejde i Sommerfuglen. Dette bakker Lena op om.</p> <p>Da det er nogle børn med særlige udfordringer er der et meget tæt samarbejde med forældrene, og de inddrages i alle beslutninger, der træffes omkring barnet.</p> <p>Der afholdes opstartssamtaler med alle forældre, og her har idekataloget til forældresamtalen været et fint supplement.</p> <p>Der har været afholdt fælles forældremøder, og et enkelt, hvor neuro-teamet har deltaget. Ikke alle forældre synes, det var godt.</p> <p>Der er forslag om at arrangere et forældremøde, som omhandler den daglige pædagogik og aktiviteter, og som samtidig kunne give forældrene mulighed for at tale sammen.</p> <p>Børnene kommer på meget forskellige tidspunkter, så ofte når forældrene aldrig at mødes.</p> <p>Der er også forslag om et forældre møde, hvor forældrene kan melde sig til forskellige temaer. Dette arbejdes der videre med.</p> <p><b>Der er ingen forældrebestyrelse, da Sommerfuglen tidligere har hørt under Krogen. De har derfor ikke haft en selvstændig forældrebestyrelse, dette skal der kigges på fremadrettet.</b></p>
Kontraktstyring	<p>Sommerfuglen har hidtil ikke arbejdet med kontraktmål. På Susannes og Susans møde 25. marts 2014 skal dette emne også drøftes.</p>

Læreplaner/børnemiljø	<p>Læreplaner: Der er ikke udarbejdet en fælles læreplan, dette tages op under fokuspunkt.</p> <p>Der arbejdes intensivt med individuelle læreplaner for det enkelte barn, hvor barnets læring og læreplanstemaerne inddrages. Dette er der en helt klar arbejdsangang i forhold til.</p> <p>Børnemiljø: Sommerfuglen har et meget lille hus, hvor der er stort fokus på børnemiljøet. Susanne forsøger at udfordre personalet ved at inddrage teorien fra Karin Villiens bog, "Pædagogik kan ses".</p> <p><b>Børnenes synspunkter er ikke inddraget, men det skal der arbejdes med.</b></p>
Overgange	<p>Overgangsarbejdet er noget, som der er meget stort fokus på i Sommerfuglen. Susanne holder møde med Pladsanvisningen, når børn skal rykke fra Sommerfuglen. Det er vigtigt at børnene har et rigtigt tilbud, når de rykker videre. Ofte er Jonna Olsen også draget ind i dette samarbejde, da det ikke altid er nemt at finde et godt match mellem det enkelte barn og en ny institution.</p> <p>Erfaringen viser, at der skal være mere kommunikation inden overleveringsbesøgene bliver arrangeret. Det er vigtigt at der er sket en forventningsafklaring mellem sommerfuglen og den modtagende institution.</p> <p>Her er forældresamarbejdet ligeledes i fokus.</p> <p>Der er ikke faste procedurer for intern flytning i huset, dette er en mangel har erfaringen vist. Det skal der arbejdes med i forbindelse med, at der udarbejdes læreplaner.</p>
Sprog	<p>Der er et godt og tæt samarbejde med logopædagog Vibeke Vang. Desuden er personalet meget opmærksom på det enkelte barns sproglige udvikling, så der kan inddrages hjælp, hvis der er behov.</p>
Inklusion	<p>Sommerfuglen er udfordret af, at være en så lille institution. Der vil ofte være børn, som har dannet venskaber og fællesskaber, men hvor den ene part så forsvinder, når de går videre til en anden institution.</p> <p>Det kan derfor være svært at arbejde med inkluderende fællesskaber i hverdagen.</p> <p>Børnene er ligeledes udfordret på, at de ikke er vant til store børnefællesskaber, når de rykker videre til andre institutioner. Det er ikke muligt at præsentere børnene for det i Sommerfuglen.</p> <p><b>At have venskabsinstitutioner er udfordrende på mange områder, da det kræver meget planlægning og mange ressourcer, men det er noget som er afprøvet tidligere.</b></p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Sommerfuglen har ikke en familierådgiver, som kommer fast i</p>

	<p>institutionen. Der skulle ellers være tilknyttet en fast rådgiver, men de har endnu ikke set hende. Susanne vil kontakte BOF for at få afklaret dette.</p> <p>Sommerfuglen har ikke tidligere prøvet at være i Tværfagligt netværk, men vil huske det i fremtiden</p> <p>Derudover er der et bredt tværfagligt samarbejde i forhold til de enkelte børn, som ofte involverer mange samarbejdspartnere.</p>
Mad i institutionen	<p>Sommerfuglen får leveret mad fra Krogen, da de ikke har eget produktionskøkken.</p> <p>Da institutionen har en del børn, som også har spiseforstyrrelser er der meget vide rammer for måltidet. Børnene får opfyldt de individuelle behov, de har, da det er vigtigt for deres fremtidige forhold til mad, samt deres basale behov for næring. Der er mange for tidligt fødte børn, så kosten er helt central.</p> <p>Der er tidligere i samarbejde med Krogen blevet arbejdet med en mad- og måltidspædagogik. Dette arbejde er sat i stå lige nu indtil fremtiden er afklaret.</p> <p>Det betyder dog ikke, at der ikke er en pædagogisk holdning til måltidet, det er bare ikke skrevet ned.</p>
Ledelse	<p>Det har været, og er stadig, en stor udfordring, at ledelsessituationen har været så uafklaret. Susanne glæder sig derfor til at denne bliver mere stabil efter mødet med Susan 25. marts 2014.</p>

### Dialog om fokuspunkter

Sommerfuglen har peget på de pædagogiske læreplaner som fokuspunkt. Der er endnu ikke udarbejdet en fælles læreplan. Dette skyldes mange forskellige faktorer. Det uklare tilhørsforhold til andre institutioner og en overordnet leder er en faktor. Endvidere er institutionen ikke så gammel, og hele perioden (siden 2011) har der været usikkerhed på, hvordan den ledelsesmæssige situation skulle organiseres. Der derfor været meget stort fokus på børnene, og det enkelte barns trivsel og ikke så meget på de strukturelle og formelle rammer.

Der arbejdes meget struktureret og med planlagte pædagogiske aktiviteter. Det gøres med udgangspunkt i det enkelte barns udvikling. Der udarbejdes også beskrivelser af dette, og foretages løbende evalueringer. Personalet har en meget høj faglighed og der arbejdes meget systematisk med børnene, både i større og mindre grupper. Susanne vil derfor nu finde ud af, hvordan der kan arbejdes med en fælles læreplan.

Susanne vil sende en tidsplan til Lone i forhold til, hvordan arbejdet planlægges. Denne afleveres om en måned.

Vi drøfter også muligheden for at få besøg på et personalemøde, hvor den nye læreplansramme kan gennemgås og præsenteres.

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

Sommerfuglen er en velfungerende institution, som er præget af en meget høj faglighed. Institutionen har i dens korte levetid skabt nogle rigtig fine resultater for børnene. Personalet er meget opmærksom på, hvordan de skaber den optimale trivsel for det enkelte barn, og har et meget tæt forældresamarbejde, hvor de inddrager forældrene i arbejdet.

Forældrene er meget glade for institutionen og oplever et fint samarbejde omkring det enkelte barn.

Sommerfuglens strukturelle situation er en konstant udfordring, og det fylder meget for Susanne, da det giver daglige udfordringer.

### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

Læreplansaftaler indgår i fokuspunktet.

### **Aftaler på kort sigt**

Vi aftaler at Susanne indenfor en måned sender en tidsplan for arbejdet med læreplanerne til Lone Petræus

### **Aftaler på længere sigt**

-

### **Opfølgning**

Der skal ligge en færdig læreplan i 2015 jævnfør kvalitetsløftet.