

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Stenen

Tilsynsbesøg

Dato: 31. maj via pædagogfagligt refleksionsrum samt 18. september ved gennemgang af institutionsprofil

Tilsynsform: Pædagogfagligt refleksionsrum med samtlige pædagoger i institutionen og efterfølgende gennemgang af øvrige punkter i institutionsprofilen med leder og souschef. Pga. denne form, var der ikke deltagelse fra bestyrelsen ved tilsynet, men formanden har efterfølgende læst rapporten, og har ingen yderligere kommentarer til det skrevne.

Deltagere: Pædagoger: Kenn Lund Andersen, Marlene Blicher Stark, Caroline Randløv Søndergaard, Bettina Vangsgaard, Eva Larsen, Rikke Andersen, Stine Matzen Jensen.
Studerende: Marie Louise Schønecker. Souschef Thomas Ziegler og leder Niels-Jørgen Teglbjænder

Fokuspunkter

Den eventuelle sammenlægning med Krogen

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Ved besøg i Stenen inden tilsynet var der en oplevelse af et engageret og åbent personale, der udviste overblik og nærhed omkring de aktiviteter, der var i gang på de forskellige grupper. Der var en opmærksomhed på det fælles i aktiviteten og samtidig en forståelse for det enkelte barns evt. særlige behov.

Første del af tilsynet blev afholdt ved et pædagogfagligt refleksionsrum, hvor alle uddannede medarbejdere og ledelsen deltog. Drøftelserne ved det pædagogfaglige refleksionsrum viste, at der i Stenen er meget engagerede og fagligt dygtige medarbejdere. Medarbejderne er interesserede i at deltage i alt, der kan bidrage til en større viden om udviklingen af den

pædagogiske praksis, og kan være udfordret af, at der ikke er tid til alt det, der er ønske om at gøre. I drøftelserne ved det pædagogfaglige refleksionsrum kom der idéer frem, der evt. med fordel kunne prøves af i praksis. Medarbejderne udviste her en ivrighed efter at kunne komme til at prøve det af.

Ledelsen har intension om at udvikle personalet ud fra, hvor de hver især er. Det gøres derfor differentieret via fx kursustilbud men også via pædagogfaglige refleksionsrum delt op for henholdsvis pædagoger og medhjælpere. På temadag og p-møder tænkes der i indhold, der styrker den faglige udvikling.

Omstruktureringen, der har været i huset, har skabt bedre forudsætninger for fagligheden samt skabt mere ro. Undervejs i processen har der været lidt udfordringer omkring enkelte forældre, hvilket er blevet løst ved en fin håndtering.

Forældresamarbejdet i Stenen anses generelt for at være rigtig godt.

Der er en stabil medarbejdergruppe i Stenen, der i trivselsundersøgelsen har tilkendegivet, at de er glade for deres arbejde. Alligevel har Stenen i perioder været ramt af en høj fraværsprocent pga. en langtidssygemelding, og fordi medarbejdere i løntilskud indgår i statistikken.

De udmeldte budgettal viser, at der er et forventet underskud. Ledelsen har en god opmærksomhed på dette, og har en god kontakt med administrationscenteret vedrørende forholdene.

Omkring arbejdet med læreplanen er der opmærksomhed på, at effekten af tiltag skal tænkes ind. Den nuværende læreplan revideres i forhold til den nye læreplansramme, og de manglende ting vil automatisk være med i den næste udgave.

Der er gode pædagogiske tilgange i forhold til arbejdet med sprog, overgange og inklusion. Der er ligeledes god opmærksomhed på børnemiljøet i dagligdagen, hvor der tænkes i organisering og strukturering for at skabe ro indendørs. Legepladsen er blevet et bedre sted ved at hele arealet nu tænkes ind, og aktiviteter derved ikke længere kun foregår på begrænsede områder.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, henholdsvis den 31. maj og den 18. september 2013

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den -----

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 17 vug. 50 bh.

Er der børn på venteliste til institutionen? Ja

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): + 147.301,-

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?
Ikke ansat inklusionspædagog samt en del langtidssyge

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Pt. ser det ikke så godt ud. Der er store udsving måned for måned, når tallene bliver meldt ud.
Som følge deraf har vi aftalt et statusmøde med administrationsteamet. Det udmeldte budgettal for august måned, viser et forventet underskud på ca. 220.000,-

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Vi har gennem hele 2012 og 13, været ramt af langtidssygdom med efterfølgende afskedigelse, fratrædelse og fritstilling.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt? Alle

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

Lederens fokus ikke været på TUS samtaler. De vil blive afholdt med start medio oktober.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 12,81 2. kvartal: 5,18 3. kvartal: 4,63 4. kvartal: 8,83

Hvordan ser fraværprocenten ud i år pr. måned.?

Jan.: 11,75, feb.: 15,46, marts: 7,87, apr.: 8,59, maj: 11,31, jun.: 12,23, jul.: 5,56. Vær opmærksom på at løntilskudspersoner er indeholdt i statistikken

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Der har været, og er stadig i personalegruppen, et skærpet fokus på fravær. Vi har afholdt et værditjek og som følge deraf, udarbejdet et skriv som beskriver Stenens visioner for fraværspolitik

Er omsorgssamtaler blevet afholdt? Ja

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV – herunder beskrivelse/retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, trivsels- og antimoppepolitikker? 2011

Hvad viste APV'en?

APV'en viser at inst. generelt set er sund. Der er en større og en mindre problematik: Støj som den store og problematik omkring håndvaske i voksenhøjde som den mindre. Arbejdstilsynet har været på uanmeldt besøg april 2013. Stenen blev tildelt en grøn smiley.

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

Der arbejdes generelt mere organiseret for at nedbringe støjniveauet. Der tænkes i små børnemiljøer, flere udendørsbaseret aktiviteter etc.

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

Sidste trivselsmåling blev lavet i 2012. Resultatet var særdeles positivt. Stenen scorer højt på alle punkter. Dette på trods af de mange personalemæssige udfordringer der har været gennem 11 og 12.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats? 65 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats? 35 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja. Pt. Har vi følgende typer studerende: pæd. stud., PAU stud. og juniorpæd.

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

Pædagoger der er stoppet: Ingen

Medhjælpere der er stoppet: 1

Andre der er stoppet: Div. Studerende, jobpraktikanter, løntilskudsansatte

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Årsag til at personale er stoppet: afskedigelse på grund af for højt sygefravær

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Gennem kursus og efteruddannelse, samt vilje til at turde kaste sig ud i nye ting og tiltag. Dette kan være gennem projekter, ændring af strukturer etc.

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

Ved at styrke, udvikle samt udnytte personalets kompetencer og potentialer. Der afholdes pædagogiske refleksionsrum for pædagoger og refleksionsrum for medhjælpere. Ledelsen italesætter og udbreder personalesucceser, bl.a. på insites og interne markeringer.

Der arbejdes fortsat efter "Ny psykologi". På sidst afholdt p weekend, arbejdede personalegruppen med MBTI hvilket gør os endnu skarpere på den enkelte medarbejders kompetencer og forcer.

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale?

Ansættelsesudvalget gør sig overvejelser om hvad huset har "brug for". Dette fordrer, at ansættelsesudvalget tager helikopterperspektiv. Det er vigtigt at se Stenen som et hus. Dette er blevet skærpet, efter Stenen er gået over til team-struktur.

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

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

Inklusionsmodul, sprogvejlederkursus, it vejlederkursus, madvisionskurser, helte uddannelse.

Hvordan vidensdeles der i institutionen?

Personalemøder, pædagogfaglige refleksionsrum, medhjælperrefleksionsrum teammøder

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja

Hvis ja, hvilke?

En generel basisviden i institutionen om inklusion, sprogvejledermodul (UCC)

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen? Ja

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

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

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE?

Der er blandt personalet en viden om den nye iTIDE. Næste skridt er, på personalemødet d. 7. okt., deltager vores kommende familierådgiver. Til dette skal alle medarbejdere have læst og forholdt sig til iTIDE, da iTIDE høre med til dialogen om det kommende samarbejde.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Der er kun et stort minus: inst. al-rum bliver en banegård, da samtlige forældre og børn skal igennem denne, for at komme til børnenes garderobe.

Forældresamarbejde

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

Generelt set er forældresamarbejdet godt. Der har i forbindelse med strukturændringen været nogle udfordringer, som personalegruppen har arbejdet hårdt på at løse. Dette er ved at være i mål, men der er fortsat stort fokus på forældresamarbejdet.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Der kan nævnes de årlige arbejdsdage, koloni, sommerfest, fotohjemmesideansvarlig forælder, bestyrelsesmøder, bidrager til det pædagogiske arbejde ved at bakke op omkring projekter o. lign., diverse ad hoc opgaver eks. madvisionsudvalg, legatudvalg, trækker på forældrekompetencer eks. en forælder som kommer ned og laver teater med børnene.

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale? Personalet er introduceret til guiden.

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.?

Heltetræning, inklusion og opkvalificering af teams

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Ja. Udfordringen er at de selvfølgelig ikke står alene. 2012-13 er de helt store implementeringsår, for diverse politikker (inklusionspolitik, revideret B og U politik, it, diverse tiltag i forhold til kvalitetsløft). Alt dette skal implementeres og forstås på "blå stue". Så der er meget at have fokus på.

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret? Nej

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Organiseringen er gået fra at være en fast læreplansgruppe, til at være ad hoc grupper, målrettet medarbejdere med specifikke kompetencer inden for de enkelte læreplansudfordringer samt ledelse.

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

Børnenes sproglige udvikling:

I kraft af vores sprogpædagoger og inspiration fra disse, er der et skærpet fokus på børnenes sprogudvikling. Der øves målrettet sprog gennem øvelser på iPads, aktiviteter i mindre grupper med fokus på sproglig udvikling. I hverdagslivet er der hele tiden dialog med børnene ud fra princippet "tale med dem og ikke til dem".

Naturen og naturfænomener:

I kraft af Stenens særlige fokus på udeliv, er der derfor et naturligt fokus på dette tema. Vi afholder hvert år høstfest, hvor vi op til dagen, laver æblemost af legepladsens egne æbler. Vi graver i

vores "skovbund" efter smådyr. Vi har haft madprojekt hvor børnene har indsamlet brændenælder og skvalderkål til suppe, tilberedt på bål. Vi tager på koloni og minikoloni, hvor der er særlig fokus på natur.

Krop og bevægelse:

Vi bruger gymnastiksalen på Langhøjsskolen ugentligt. Der arrangeres bevægelseslege på legepladsen. Der arbejdes med bevægelses/rytmikforløb. To medarbejdere har gennemgået kursusuddannelsen "Heltetræner" der, bl.a. fokuserer på at børnene finder deres indre helt gennem bevægelse. Vi har lige haft den årlige idrætsdag sammen med Krogen.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Der arbejdes som beskrevet med "Den indre helt". Vi arbejder med værtsroller. Det vil sige at der i de to teams, hver dag udpeges et eller flere børn som er værter hele dagen. Værterne har forskellige opgaver, afhængig af hvilket team der er tale om. Det kan f.eks. være borddækning, beskrivelse af dagens menu, afholde samling osv.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Vi benytter Filmhusets tilbud i vinterhalvåret. Vi har i mange år haft en tradition om at børnehavebørnene indspiller cd med en professionel og med professionelt udstyr. Vi er så småt i gang med at arbejde med "film" og teater på vores iPads. Der bliver jævnligt arbejdet med sang og musik. Vi udstiller løbende værkstedsaktiviteter i vores udstillingsmontre. Vi værner om de traditioner der omgiver os, ved at fejre årets højtider og fødselsdage, samt følger de skikke der følger de enkelte begivenheder.

Børnenes sociale kompetencer:

Der arbejdes konstant med at styrke børnenes sociale kompetencer. Dette anser vi som en vigtig del af inklusionsarbejdet og et tema som gennemsyrrer det pædagogiske arbejde i Stenen. Også her spiller koloni/minikoloni en stor rolle. Fællesspisning, fællessamlinger, aktiviteter på tværs af teams, alt sammen ting som styrker barnets følelse af at være en del af et fællesskab, og dermed også deres sociale kompetencer.

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

Der har gennem de sidste 3 år, været fokus på rammerne for et godt børnemiljø i Stenen. I forbindelse med strukturændringen i 2012, er der arbejdet med at forbedre stuerne. Der er opsat punktbelysning, indrettet rum i rummet, samt målrette rummene i forhold til de aktiviteter der skal være i de pågældende rum.

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

Der er ikke pt. udarbejdet en børnemiljøvurdering

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

Der er ikke pt. udarbejdet en børnemiljøvurdering

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

I 2013 har der ikke besluttet evaluering af læreplanen, men en tilretning af samme.

Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

Internt arbejdes der med overgange i forbindelse med skiftet mellem de to teams. Eksternt ligger arbejdet i samarbejdet med skole og frit.

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

Vi har gode erfaringer med hæftet og vurderer det som et godt arbejdsredskab. Vi har et tæt samarbejde med skole/frit. og de anvisninger hæftet kommer med, ligger fint i tråd med den måde Stenen har arbejdet med overgange på.

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Ved at personalet er opmærksomme på de børn der har behovet. I den forbindelse gør Stenen brug af TRAS, sprogvejleder samt talepædagog

Inklusion

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

Se bilag "Statusbillede på inklusionsprocessen i Stenen"

Har I ansat en inklusionspædagog? Nej

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

Gennem inklusionsprocessen samt tværfagligt netværk

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn i udsatte positioner? Vi har et rigtigt godt samarbejde, både med talepædagog samt psykolog. Vi har endnu ikke benyttet det større tværfaglige netværk.

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Rent organisatorisk er der ikke en konkret arbejdsdeling. I kraft af at souschefstillingen har mange børnerettede timer, er en stor del af fokus i denne stilling, rettet mod det pædagogiske arbejde i de to teams. Derfor er ledelsessamarbejdet tilrettelagt ud fra denne præmis.

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

Gennem personalemøder en gang månedligt, refleksionsrum 4 gange årligt samt koordineringsmøde (KO-møde) 1 gang ugentligt

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? Ja
Hvis ja, hvilke?

Fyringssag, højt sygefravær, udfordringer på forældresamarbejdet i form af enkelte forældre som har fyldt meget og derved skabet en usikkerhed i personalegruppen.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja

Hvis ja, hvilke?

En mulig forestående sammenlægning med Krogen

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi står væsentligt stærkere i 2013 end vi gjorde i 2012. der er et klart signal fra medarbejderne om at de udfordringer der lå i 2012, er vi som personalegruppe kommet styrket ud af.

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

Det pædagogiske tilsyn, blev afholdt som pædagogfagligt refleksionsrum.

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

Ikke endnu

Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)

Hvornår er der senest udarbejdet ledelses- og institutionsanalyse?

Er under revidering

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt? Nej

Status

Tilsynet er afholdt i to omgange, da Stenen havde ønske om, at metoden for tilsynet bl.a. bestod i deltagelse af den pædagogiske konsulent ved et pædagogfagligt refleksionsrum med det uddannede personale og ledelsen.

I nedenstående er både referat fra det pædagogfaglige refleksionsrum samt fra dialogen med ledelsen omkring institutionsprofilen.

Denne skrifttype er notater, der relaterer til institutionsprofilen, og denne skrifttype er fra drøftelserne ved det pædagogfaglige refleksionsrum.

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Der er en undren over systemet, der fx betyder, at barn, der har plads 1. oktober, skal starte op med en måned i dagpleje i september, fordi Stenen ikke må gå op i børnetal – men pladsen er der reelt.</p> <p>Forældre i bestyrelsen giver flere eksempler på, at de også har været ude for det.</p> <p>Det opleves til at være i modstrid med kommunens børnepolitik, og er heller ikke den bedste løsning fra et barns perspektiv.</p>
Økonomi	<p>Der har ikke været brugt vikarer i forbindelse med langtidssygemeldingerne, hvilket bl.a. er grunden til et økonomisk overskud.</p> <p>Stenen ville have haft et underskud sidste år, hvis penge til inklusionspædagog ikke var blevet tilført.</p> <p>Der er endnu ikke ansat en inklusionspædagog. Under afsnittet om inklusion kan det ses, hvordan det inkluderende arbejde udføres/organiseres uden inklusionspædagog.</p> <p>Det udmeldte budgettal for august viser et underskud på 220.000kr. Ledelsen er begyndt at få en forklaring på, hvordan tallene i budgettet hænger sammen, men har ellers savnet det. Den økonomiske konsulentfunktion, som der blev lagt op til ved etablering af administrationscenteret, har været savnet.</p>
Personale	<p>Personalepolitik er udarbejdet, og alle har kendskab til den. Punkter fra den behandles hvert år i januar. I år er det punktet om fravær, der er blevet behandlet.</p> <p>I forhold til fravær opleves det frustrerende for både ledelsen og medarbejderne, at løntilskudsansatte tæller med i fraværstatistikken.</p> <p>Den seneste APV er udarbejdet i maj 2011, den viste bl.a., at der var ønske om håndvaske i voksenhøjde, samt at der var meget støj i institutionen.</p> <p>I forhold til støj forsøges det at bekæmpes ved at tænke i, hvordan institutionens kvadratmeter bruges bedst muligt samt ved at uderummet bruges flittigt hele året. Der</p>

tænkes i hvordan alrummet bruges, og det opleves, at støjniveauet er blevet dæmpet betydeligt, og derved er blevet meget bedre. Det opleves som værst på de tidspunkter, hvor personalet ikke får struktureret praksis. Punktbelysning er endvidere blevet afprøvet. Dette er med til at indikere, hvor en aktivitet er, og er med til at skabe ro. Det opleves, at loftlys kan have en betydning for roen i rummet, og der er indkøbt nye lamper, der har skabt en hyggelig stemning i alle rum. Som eksempel kan nævnes, at der inden lamper blev indkøbt kunne være en oplevelse af, at et rum fremstod klinisk som en slagterafdeling og et andet rum 'udstrålede' hygge pga. belysningen. Stenen har for nyligt haft uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet, og fik ros.

Der var god deltagelse ved den seneste trivselsmåling i 2012. Der er tilfredshed med resultatet af undersøgelsen, der bl.a. viste, at personalet er glade for at være i Stenen.

Der udarbejdes hvert år et værditjek i Stenen, hvor punkt fra personalepolitikken vælges ud til drøftelse. Et par stykker er med til at planlægge værditjekket, og vælger, hvad det er vigtigt, der er i fokus – som det er relevant at få tjekket op på. Kulturen i huset blev drøftet – både i grupper og i plenum.

I forhold til medarbejderudvikling fortælleres, at Stenen ikke er et hus der står stille. Pt. er der to i gang med inklusionsmodul, der fortsættes med heltetræningsforløb og institutionen deltager i pilotprojekt ift. it. Der er stor åbenhed og interesse hos personalet ift. muligheden for deltagelse i kurser og projekter.

Der er implementeret ny struktur i huset, så børnene nu er aldersopdelt i to afdelinger. Der er gået til dette med stort engagement og der har været mange pædagogfaglige drøftelser undervejs.

På afholdte p-dage lægges der vægt på indhold, der styrker den pædagogiske udvikling og evt. også den personlige via fx ny psykologi.

Kurser i inklusion, heltetræning, sprog samt kommunens interne kurser er de kurser, der pt. er i gang.

Der er ønske om et pd-modul i sprog hos to medarbejdere, hvilket er bevilget af leder.

På sigt påtænkes at alle medarbejdere skal have pd-modul i inklusion, da det vil give en fælles forståelsesramme.

Omkring videndeling organiseres det bl.a. ved, at

medarbejdere, der har været på kursus orienterer om relevant stof fra kurset. Derudover er der med den nye struktur i huset indarbejdet teammøder i hverdagen, hvilket betyder, at praktisk planlægning foregår der, og der derved er blevet mere tid til videndeling og pædagogik på p-møderne.

Omkring TUS-samtaler har leder lagt op til det, men personalet har givet udtryk for, at de gerne ville vente pga. travlheden med omstruktureringen. Leder er selv ærgerlig over, at samtalerne ikke er afholdt – men det gøres fra midt i oktober. Medarbejdere er også begyndt at spørge til det nu, hvilket evt. kan hænge sammen med, at der er utryghed ved, hvad der skal ske, hvis det besluttes, at Krogen og Stenen slås sammen.

Vedr. fravær så er medarbejdere i løntilskud en stor del af fraværsprocenten. Det er derfor besluttet, at der pt. holdes en pause med at ansætte personer i løntilskud. På et møde hvor fastansat personale deltog, er det blevet drøftet, hvad der er af fordele og ulemper ved at have personer i løntilskud i huset. Stenen har været uheldig med i en periode at få nogen, der havde en del andre problemer end det at være arbejdsløs. Det er drøftet hvordan det påvirker huset, og hvordan det påvirker børnene. Holdningen i huset er, er personer i løntilskud tænkes ind som almindelige medarbejdere, men det påvirker huset, når de har meget fravær. Det overvejes at tage kontakt til en jobkonsulent for at drøfte problematikkerne.

I APV'en er der ønske om at få opsat håndvaske i voksenhøjde. En løsning på dette er ikke undersøgt nærmere, men det vil blive undersøgt, om der er mulighed for at få sat en håndvask op i voksenhøjde på den stue, hvor det mangler.

Stenen har flere forskellige slags studerende, og niveauet kan svinge, uanset hvilken slags studerende man er. De giver alle noget forskelligt på den positive måde. De PAU-studerende kræver mest pga. deres unge alder, og det sker, at de har meget fravær. For de PAU-studerende er praktiktiden lige så meget en slags dannelsesrejse og ikke absolut en pædagogfaglig udvikling.

Personalet anses for at have stor kursusiver, hvilket betyder, at der sker deltagelse i mange ting. Det giver udfordringer ift. at få den ny erhvervede viden indarbejdet og bundfældet i hverdagen. Der er mange projekter og kurser, der skal gives orientering fra til den øvrige personalegruppe fx omkring it, sprog, evaluering og fra kurset om sorg.

Udover de nævnte kurser i institutionsprofilen, har medarbejdere deltaget i kursus omkring evaluering.

	<p>Personalet har ønske om gennem kurser at få en generel basisviden omkring sprog og inklusion. Dette tænker ledelsen ind som sigt punkter for medarbejderne fremadrettet.</p>
Politikker/retningslinjer	
Fysiske rammer	<p>Institutionens alrum er det eneste negative, der er at sætte på de fysiske rammer. I løbet af dagen organiseres praksis, så rummet bliver tænkt ind i praksis, og ikke bliver gennemgangsrum med larm. Det er afleverings- og hente perioderne, der skaber kaos, og det opleves som ærgerligt, at det er det indtryk, de fleste forældre får. Det kræver god strukturering, at alrummet ikke bliver en slags 'banegård', men det er som om, den nye struktur har været med til at mindske dette.</p>
Forældresamarbejde	<p>Forældresamarbejdet opleves som godt. Ganske få forældre har været usikre pga. strukturændringen, men der er ro på nu. Ud fra det har personalet erfaret, at ændringer påvirker forældre, og at meget information omkring det nye er nødvendigt. Det er også erfaret, at der skal gribes ind, så snart der mærkes lidt usikkerhed hos forældre. Dette kan betyde, at nogle forældre har brug for mere nursing i en periode.</p> <p>På et nyligt afholdt forældremøde blev forældrene via workshops inddraget i forskellige universer, som der pt. arbejdes med i institutionen. Fx inklusion. På mødet blev det også drøftet, at forældre har et medansvar, og nogle forældre erkendte, at serviceniveauet fra personalet i Stenen er højt – højere end man egentlig kan forvente.</p> <p>Der er generelt god opbakning til arrangementer, der afholdes i institutionen – hvor det kan opleves, at forældrene ikke er til at drive hjem.</p> <p>Omkring forældresamarbejde har en forælder udtalt "Det kan godt være, vi ikke altid er enige, men der bliver altid lyttet".</p> <p>I institutionsprofilen beskrives, at der ved omstruktureringen har været nogle udfordringer med forældresamarbejdet. Dette har handlet om fire forældre, der har formået at skabe usikkerhed hos personalet ift. om den nye struktur er den rigtige. Forældre har fx reageret på, at der plukkes børn ud fra gruppen, der skal med til en fødselsdag – forældrene vil selv kunne bestemme, hvem der skal med. I den tidligere struktur var det den enkelte stue der tog af sted, men nu er børnegrupperne blevet større.</p> <p>I forbindelse med omstruktureringen har en medarbejder fået sagt "Vi famler i blinde lige nu", hvilket har været med til at skabe usikkerhed hos forældre.</p>

	<p>Forældre har i starten af processen med den nye struktur savnet at kunne gå ind på en mindre stue.</p> <p>Der er ro på omkring det nu, og personalet er ikke længere usikre. Udfordringerne, der har været med nogle forældre, er løst ved, at personalet nu kan i talesætte, hvorfor strukturen er god, og personalet har fundet ro i strukturen. Denne ro er smittet af på forældrene.</p> <p>Børnene er vokset af strukturen, og personalet giver udtryk for, at fagligheden er blevet styrket med den nye struktur. Man er ikke længere alene som pædagog i en gruppe, hvis der er en, der er fraværende. Det mærkes som en positiv udvikling.</p> <p>Der er afholdt bestyrelsesmøde den 17. september, hvor forældrene har tilkendegivet, at de er glade for samarbejdet med personalet og ledelsen i Stenen.</p> <p>Omkring guiden der skal bruges ved den første forældresamtale, vil den yderligere blive drøftet på et p-møde ift. indhold og allerede i gangsatte strategier i huset. Det bliver herefter besluttet, hvordan den skal bruges.</p>
Kontraktstyring	<p>Det er noteret, at kontraktmål ikke er afleveret. Men de er afleveret for 2012. Deadline for 2013 er først senere.</p>
Læreplaner/børnemiljø	<p>I institutionsprofilen er det beskrevet, hvordan der arbejdes med hvert læreplanstema. Ved tilsynet er der drøftelser om, at det er vigtigt at have opmærksomhed på, hvad der kommer ud af arbejdet og få det beskrevet.</p> <p>Fem medarbejdere har været på kursus i evaluering, og der vil herefter blive sat processer i gang ift. læreplanstemaerne.</p> <p>Beskrivelser samt effekten af dette arbejde vil løbende blive sat ind i læreplanen. En læreplan der følger den nye læreplansskabelon skal være klar inden næste tilsyn, og senest medio 2015, hvis tilsynet ligger derefter.</p> <p>Der er tilført et afsnit om børn og seksualitet i læreplanen, og arbejdet med lpads skal skrives ind. Derudover er der ikke lavet ændringer i læreplanen siden sidste tilsyn, hvorfor noterne derfra stadig gælder som opmærksomhedspunkter ift. arbejdet med læreplanen.</p> <p>Det er planen, at læreplanen skal på som tema på et personalemøde, så den nye tilgang (evaluering) kan blive bredt ud. Samtidig skal det også vurderes, om det beskrevne i læreplanen stadig holder ift. den nuværende praksis.</p> <p>Omkring børnemiljøet har der været fokus på den fysiske indretning. Det opleves, at de tiltag der er gjort, har skabt mere ro. Børnene søger fx oftere nu den stue, hvor der ikke tidligere var punktbelysning.</p> <p>Det er lykket at tænke legepladsen ind som et ekstra rum i institutionen. Det betyder, at legene nu bredes ud til også at foregå i krogene i stedet for kun at foregå på et mindre område.</p>

Overgange	<p>Overleveringsskemaerne fra forvaltningens udgivne hæfte opleves som et godt tiltag.</p> <p>Der har i flere år været etableret et godt samarbejde omkring overgange med skole og fritidshjem, som falder godt i tråd med de retningslinjer, der er beskrevet i hæftet.</p>
Sprog	<p>TRAS bruges til sprogvurdering af børnene. Der er fokus på sprog i dagligdagen, hvor der bl.a. er dialog med forældrene om, hvordan de kan være med til at understøtte børnenes sproglige udvikling. Der er et godt samarbejde med logopæden, og sprogpædagogerne oplever, at de profiterer af, at deltage i sprogvejledernetværksmøderne. Bøger med begreber er lavet på Ipads, hvilket der blev fundet inspiration til via it pilotprojektet.</p>
Inklusion	<p>På p- møde i november 2012 er betydningen af inklusion blevet drøftet, hvilket har givet en fælles forståelsesramme for inklusion i huset. Det opleves som en god begyndelse, som der kan/skal gås mere i dybden med.</p> <p>Inklusionsmodulet som to medarbejdere er i gang med har givet et godt indblik i inklusionstankegangen. Det opleves, at modulet ligger godt i tråd med den overordnede fælles forståelse, der er i huset, men at der med fordel kan dykkes dybere ned i lagene. Metoder der er stiftet kendskab med ift. inklusionsarbejdet bruges allerede, men kunne bruges mere. Lige nu bruges lidt af hvert, og det vil være godt at få en mere fælles retning. Det vil være godt med en mere indgående bevidsthed om grundlaget, teorien og betydningen af de fælles metoder. Modul har givet indsigt, hvilket skal bredes ud til kolleger. Til det siger kollegerne, at de glæder sig til at få mere viden fra de to, der er i gang med modulet, da kollegerne godt kan høre, at de to er et andet sted. Det opleves ikke frustrerende eller forvirrende, at to medarbejdere er et andet sted, men anses som en styrke, da dialog om tingene vil give den øvrige personalegruppe en større indsigt.</p> <p>I institutionen er et ressource-fokus og ikke et mangel-fokus.</p> <p>Der kigges på egen praksis blandt medarbejderne, og det drøftes hvilke konsekvenser praksis har for henholdsvis inklusion og eksklusion.</p> <p>Der arbejdes med en gruppe af børn, når et enkelt barn fx har brug for stimulering.</p> <p>Den nye struktur i huset, hvor der arbejdes i teams, giver bedre mulighed for at arbejde inkluderende og differentieret.</p> <p>At det er en refleksionsvillig personalegruppe, opleves som en stor betydning.</p> <p>Der er en undren over, at logopæd arbejder individuelt med</p>

	<p>et barn, og ikke inddrager flere børn. Dette opleves som ekskluderende. Personalet vil gå i dialog med logopæden og evt. tage det med som tema på et sprogvejledernetværksmøde.</p> <p>Der er ikke ansat en inklusionspædagog endnu. Det vil ske, når økonomien er til det. Det opleves til at fungere, som det er lige nu. Det er ikke tanken, at det kun skal være én person, der er tovholderen for det inkluderende arbejde, men at arbejdet med inklusion skal udspringe fra et fælles fundament. Som tidligere nævnt, er der en intensjon om, at alle pædagoger skal have pd-modulet i inklusion.</p>
Børn i udsatte positioner	
Ledelse	<p>I den konkluderende egen vurdering er der nævnt nogle områder, som har været en udfordring gennem det seneste år. Omkring fyringssagen bestod det svære i, at det var en medarbejder, der havde været ansat i institutionen længe. Leder har af episoden erfaret, at det for længe er blevet accepteret, at medarbejderen ikke levede op til husets visioner og regler.</p> <p>Som tidligere nævnt er sygefravær blevet drøftet ved værditjekket i januar. Dette har blandt andet ført til, at personalet tænker ind, om huset kan bære, at man afholder barns sygedag. Hvis det ikke kan det, forsøges det så vidt muligt at organisere sig i familien på en måde, så det er muligt at komme på arbejde.</p> <p>Udover utilfredsheden med, at der hos forældrene ikke er indflydelse på, hvem der kommer med til fødselsdag, har der også været lidt bøvl og ballade i den periode, hvor ombygningen af køkkenet stod på. En forælder har ved den lejlighed omtalt forældregruppen i Stenen som særligt sårbar. Leder har påpeget overfor den pågældende forælder, at der ikke er nogen sårbar forældregruppe samt orienteret forælderen om, at ombygningen af køkkenet er en proces, der er styr på. Forælderen har efterfølgende sagt tak for opsangen og fortsat sin tjenstvillighed med fx at hjælpe med hjemmeside og tilbyde sig som deltager på kolonien.</p> <p>Det er noteret, at ledelses- og institutionsanalysen er under revidering. Dette foregår i netværksregi.</p>

Dialog om fokuspunkter

<p>I institutionsprofilen er ikke valgt nogle fokuspunkter til drøftelse, da drøftelserne havde fundet sted på mødet i det pædagogfaglige refleksionsrum. Siden dette møde er det blevet meldt ud, at det vil blive foreslået politisk, at Stenen sammenlægges med Krogen. Det har betydet, at der er brug for at drøfte dette ved gennemgangen af institutionsprofilen.</p> <p>Hvis en sammenlægning bliver en realitet, er der bekymring om, at det vil være på bekostning af det nære, som netop forældrene værdsætter.</p> <p>Den eventuelle sammenlægning fylder meget hos personalet, hvor der bl.a. er usikkerhed om, om</p>

Stenens værdigrundlag kan bevares. Der er oparbejdet en institutionsånd i huset – en 'Stenen-ånd', som der er et stort ønske om at bevare.

Personalet er derudover bekymret over, om deres nuværende leder evt. ikke er deres leder fremadrettet.

Der er en undren over, at en sammenlægning er på tale, da både Stenen og Krogen er meget velfungerende og populære institutioner. Der er god pædagogisk kvalitet i begge huse. En sammenlægning vil betyde, at der skal startes forfra ift. værdier, visioner og pædagogisk tilgang for at det kan blive et nyt fælles. Det vil koste mange ressourcer, der reelt ikke er nødvendige.

Ledelsen ville gerne have været inddraget i planerne om, hvordan ombygning m.m. skal være, hvis en sammenlægning bliver besluttet. Det opleves, at planerne omkring det er fastlagt. Ledelsen ville allerhelst foretrække, at Stenen og Krogen bliver udbygget hver for sig. Dette ville styrke bæredygtigheden, og institutionerne kunne stadig være adskilte.

Leder giver udtryk for, at han generelt plejer at være åben for nyt og sige ja tak til nye ting/udfordringer. I denne sag er han dog usikker på, om det er det rigtige – specielt ift. børnene.

Det anses derudover ikke som tilfredsstillende, at der ikke bliver lagt op til en høringsrunde blandt personale og forældre som ved andre sammenlægninger, fordi denne eventuelle sammenlægning ikke tager udgangspunkt i ledervakance.

I forhold til personalet arbejdes der med åbenhed omkring den eventuelle sammenlægning. Det pointeres, at intet er besluttet endnu.

Forældrene spørger til om en sammenlægning udelukkende vil ske pga. en besparelse eller om der også tænkes i pædagogik. Forældrene spørger til, om de kan forvente en højere kvalitet efter en sammenlægning – hvilket de betvivler.

Forældre udtrykker derudover bekymring omkring, om den samme gejst til at deltage/hjælpe i en stor institution vil være til stede på samme måde, som den er nu med følelsen af det nære.

Forældrebestyrelsen er interesseret i at se tankerne vedr. ombygningen, og hvilken betydning det fx vil have for legepladsen. Bestyrelsen er nysgerrige efter at vide, om børnemiljøet er tænkt ind i planerne for ombygningen.

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 det næste tilsyn eller senest medio 2015, hvis næste tilsyn ligger derefter.

Opfølgning