

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Den sammenlagte institution Stenen/Krogen

Tilsynsbesøg

Dato: 3. september 2014

Tilsynsform: Dialog ved møde, samt forudgående institutionsbesøg i begge huse.

Deltagere: Niels-Jørgen Teglbrænder (leder), Charlotte Klussman (souschef), Caroline Søndergaard (pædagog), Henriette Andreasen (pædagog), Lone Petræus

I modsætning til de foregående år har det ikke været muligt at få en fra forældrebestyrelsen med til tilsynet, da ingen har kunnet tage fri.

Fokuspunkter

Dialog om udarbejdelse af fælles læreplan

Særlige opmærksomhedspunkter

Institutionen er midt i en sammenlægningsproces og lige om lidt skal der også ske en ombygning. Der er derfor rigtig mange ting, som der skal arbejdes med på en gang.

Samlet konkluderende vurdering

Ved det forudgående besøg var der en dejlig stemning og forskellige aktiviteter. Begge huse var præget af engagerede voksne, som havde forskellige aktiviteter i gang med store og små børnegrupper. Der var et stort nærvær i forhold til børnene, men også i forhold til Lone som besøgende. Begge huse bærer præg af at være vedligeholdt løbende, samt en omtanke i forhold til, hvordan man med forskellige virkemidler kan skabe mindre rum til fordybelse i de store rum.

Ved snak, med forskellige personaler gives der ikke udtryk for modvilje, hverken mod sammenlægning eller kommende byggeri. Tværtimod omtales det meget positivt og med et stort ønske om inddragelse i processerne.

Begge huse er nogle institutioner, som har haft en meget høj faglighed og kvalitet gennem en årrække. Denne kvalitet skinner stadig igennem midt i den nuværende omstillingsproces. Samtidig har både ledelse og personale fokus på, at kerneopgaven er arbejdet med børnene og en sikring af deres udvikling, hvilket også skal være i fokus i den kommende proces.

Der vil således være meget at arbejde med i det kommende år, men der er en god og stabil basis at arbejde ud fra.

Ledelsen er meget opmærksom på, at de har en opgave i forhold til at få opstartet de processer, der skal i gang omkring læreplansarbejde, personalepolitik osv. Da personalegruppen samtidig påtager sig et stort ansvar vil det langt hen af vejen blive en gensidig proces, som vil komme til at løbe det næste år.

Alle parter, også forvaltningen, skal dog være opmærksom på, at der bliver tid til at få udført opgaverne på en tilfredsstillende måde, så alle parter kommer godt igennem forandringsprocessen.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 3. september 2014

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

Institutionsprofil – basiskvalitet

Revideret version: Januar 2014

Børnetal

Hvordan har det udmeldte børnetal passet sammen med det reelle børnetal?: Vi har i begge institutioner haft flere børn end udmeldt

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? 1 prioritet af daginstitutionen

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): Stenen -158200 Krogen +314600

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Hvordan ser budgettet ud pt.? Det ser ud til at der bliver et overskud

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Fornuftigt

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej, men planen er at de vil blive afholdt henover efterår/vinter.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: ca 30

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

	1. kvartal:	2. kvartal:	3. kvartal:	4. kvartal:
Stenen	11,68	10,71	3,00	3,42
Krogen	7,01	2,79	2,12	3,72

Hvordan ser fraværprocenten ud i det sidste år pr. måned.?

Stenen 0,60

Krogen 0,00

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Der skal udarbejdes en fælles

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? Den vil få stor betydning. Blandt andet har Niels Jørgen været vant til at være i dialog med medarbejderne på deres første sygedag, for at drage omsorg.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: Nej ikke op til sammenlægningen, men ledelsen arbejder på en plan for at de skal afholdes.

Har I jeres egen personalepolitik? Ja og vi skal fremover arbejde på at få en fælles personalepolitik

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? Apv blev lavet i stenen i 2013 og Krogen ca. 2011. trivselsmåling blev begge udarbejdet i Hvidovre kommunes trivselsmåling 2012.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Begge trivsels målinger var meget positive.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Stort set hele tiden, ledelsen vil uddybe dette til tilsyn.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Ledelsen arbejder hele tiden på at have en så attraktiv arbejdsplads, hvor personalet føler at de bliver anerkendt set og forstået. Og hvor personalet har stor indflydelse på eget arbejde.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Når vi søger nyt personalet, arbejder vi på at være super skarpe på, at lave en så præcis profil på hvad vi ønsker i stillingsopslaget.

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Ja
Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? Social inklusion, Helte uddannelse, fri for mobberi,

Hvordan vidensdeler I i institutionen? I stenen har vi arbejdet med pædagogfaglige refleksionsrum, derudover vidensdeles der på personalemøderne, til kurser, uddannelse mm. Derudover er personalet gode til at skabe rum for refleksion.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? ja
Hvis ja, hvilke? Social inklusionsmodul, 2 sendes af sted til efteråret. Derudover sprogvejleder uddannelse/Modul

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: Krogen 276 62 %
Stenen 281 57 %

Samlet 59,6 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: Krogen 207,5
Stenen 170

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?
Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja vi har pædagogstuderende, PAU stud, Egu studerende, praktikanter fra folkeskolen.

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? Lederen og souschef i Krogen er stoppet. Derudover har der ikke været nogen udskiftning i det faste personale.

Pædagoger der er stoppet: 0

Medhjælpere der er stoppet: 0
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, men de skal ensartes i den nye institution.

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 men den kunne sagtens trænge til eftersyn, men lige om lidt får vi en ny hjemmeside, så vi venter.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? Gode i begge institutioner.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)
Forældresamarbejdet fungerer super godt i begge huse. Der er en god dialog med dem, som kommer til udtryk i hverdagen, samt til forældremøder og bestyrelsesmøder. Derudover mailer forældre til Niels Jørgen hvis der er spørgsmål og lignende.

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

Bestyrelsesmøderne fungerer fint, god dialog, forældrene er meget deltagende på møderne.

Forældremøderne, oplever vi det samme.

Arbejdsdage er der altid stor opbakning til, hvor de gode relationer til institutionen skabes, og det samme med stens venner.

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)?

I Stenen er der udarbejdet egen model, ud fra ide-kataloget, og har god erfaring med at bruge dette. I begge institutioner er næsten alle introsamtaler afholdt.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? Der er afholdt 2 i den nye institution.

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

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Til tiden sidste år

Hvilke mål arbejdes der med pt.? Projektet Historien i posen, er det vi har mest fokus på i begge institutioner.

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? Ja i det vi er udfordret på at der sker så meget andet omkring os

Hvornår er målopfyldelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat?

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet? Det har fungeret optimalt i begge huse, nu da vi er blevet sammenlagt skal vi have udarbejdet en ny fælles pædagogisk læreplan. Ledelsen er i gang med at tænke tanker i forhold til hvordan denne proces skal være, og har også kort drøftet det med MED udvalget. Vi skal på vores kommende p weekend i november tale værdier. En endelig tidsplan over arbejdet med de nye pædagogiske læreplaner forefindes ikke på nuværende tidspunkt. Derfor er nedenstående heller ikke udfyldt.

Her skal I, med udgangspunkt i læreplanen, beskrive, hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål, inden for de seks læreplanstemaer:

Børnenes sproglige udvikling:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

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

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

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

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

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt? Vi arbejder ud fra hæftet sammenhænge i børns liv, og overholder de deadlines der er i denne. Vi har i begge institutioner et godt samarbejde med skolen. Internt arbejdes der forskelligt i husene, da der er forskellige strukturer.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"? Vi oplever at de er gode og bliver overholdt af både skole og fritidshjem.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Der udarbejdes Trass på børnene for at holde øje med dette, derudover har vi et tæt og positivt samarbejde med logopæden.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen? Alle personaler har fokus på dette, og det har været et stort tema, der har fyldt meget på personalemøderne. Vi skal nu arbejde med at få en fælles forståelse for inklusionsarbejdet fremadrettet.

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

For at alle børn kan have adgang til betydningsfulde fællesskaber, er det vigtigt, at vi arbejder med differentierede fællesskaber, som afspejler at børn har forskellige behov. Det er de voksne der skal tage ansvaret for etablering af fællesskaber for de børn, der opleves som værende udenfor fællesskabet.

Forebyggende arbejder vi med heltetræning og fri for mobberi.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja vi har 1 ansat, som primært kun har været i Krogen.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? Ved faglige snakke personalet imellem. Dialog med forældrene, refleksioner over børnene i samspil med hinanden.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? Der arbejdes på at danne tætte relationer, til børn i udsatte positioner, for at skabe tryghed for barnet, således at barnet kan bevæge sig ind i andre fællesskaber. Vi arbejder med at finde motivations faktoren for de børn vi oplever, er i udsatte positioner.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Godt samarbejde.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Vi har prøvet det to gange, og det var meget positivt. Vi blev forstyrret og fik nogle gode ting med fra netværket, der gjorde os klogere/Nysgerrige.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? I begge institutioner, arbejdes der med at børnene er værter skiftevis for hinanden. Der er udarbejdet måltispædagogik i begge huse, og stikord er madmod, nysgerrighed, respekt, medskabende, medbestemmende.

I Stenen er der, hver dag børn og personaler, som skiftes til at have værtsrollen. Værterne fungerer som bindeled mellem køkkenet og stuerne, og deres fornemmeste rolle er at viderebringe og præsentere køkkenets tanker om det enkelte måltid. Værterne kan, alt efter ugens øvrige pædagogiske aktiviteter, deltage i fx madplanen for ugen eller lave mad til resten af børnehaven sammen med køkkenet.

Der hænger et skema for 3 mdr. frem, som forældre og børn kan holde sig orienteret på i forhold til, hvornår det er de forskellige børn og personalers tur til at have værtsrollen.

Der hænger også et skema på stuerne, som illustrerer værternes opgaver i at sætte rare og hyggelige, fysiske rammer for måltidet. Her står der bl.a., at værterne står for sceneskiftet fra legerum til spisestue, skal lufte ud på stuerne, rydde det sidste legetøj op, dække borde samt inspirere til et "madsprog": Tale om farver i maden, hvor kommer dyret fra, vi spiser osv.

Værterne er også ansvarlige for at fylde op på fadene og i kanderne under frokosten, rydde op efter maden og servere frugt og rydde op herefter.

Værtsrollen starter stille og roligt op i børnenes tidlige start i Stenen og udvikler sig med tiden til en større ansvarsrolle. I de tidlige år handler det primært om at sætte ord på tingene og at opleve glæden og stoltheden ved at dække bord, hente maden i køkkenet og servere for deres kammerater.

Derudover har vi hver dag eftermiddag cafe, maden smøres og tilberedes af en lille gruppe børn og en voksen. Herigennem får børnene kendskab til årstidens råvarer og tilberedningen af disse samt at mestre div. køkkenredskaber. Børn og voksne får også mulighed for at samtale om processen og være nysgerrige sammen. Man kan ligeledes give børnene ekstra opmærksomhed og skabe muligheden for fordybelse. Vi får skabt nogle rammer, hvor børnene kan mødes på tværs af stuerne og der kan opstå nye relationer og venskaber. Vi oplever at børnene føler sig betydningsfulde i fællesskabet når de serverer og når man bliver serveret for.

Vi har nedsat et madvisionsudvalg, som består af kokken og to medarbejdere. Her er der rum til at reflektere over det pædagogiske måltid, børneinddragelse og at gøre sig tanker om fremtiden og fx planlægge projekter, temaer osv.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet? Da Charlotte lige er blevet ansat som daglig leder, forefindes der ikke nogen decideret plan for dette, da det stadig er noget vi er i dialog om.

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.? der afholdes fælles personale månedligt, ledelsen er i gang med at udtænke nye måder at organisere disse møder på. Derudover afholdes der koordineringsmøder hver fradag i begge huse.

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

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

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage?
Hvis ja, hvilke? Det har været problematisk at Niels Jørgen stort set har været den eneste ledelsesperson i begge institutioner.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Sammenlægningen fylder meget, og er en stor del af vores hverdag. Personalet i begge huse virker meget nysgerrige på hinanden, og er så småt begyndt at tænke hinanden i forskellig ting. Blandt andet oplevede ledelsen i sommeren mht projekt, at husene huskede at ind tænke hinanden bl.a. ved indkøb, besøg, mm.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Begge institutioner er super velkørende. Personalet er nærværende, reflekterende, og skaber hver dag gode rammer for børnene.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? Dialog omkring hvordan vi arbejder med en plan for udarbejdelse af ny fælles pædagogisk læreplan.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Institutionerne er begge meget populære, og der er altid venteliste. Der har ikke været rykket nogen børn væk før det var tid til skolestart.</p>
Økonomi	<p>Der er endnu ikke blevet sammenlagt økonomi og derfor er der to tal. Krogens overskud er kommet på baggrund af, at der ikke har været en souschef i ca. 1 år og derudover har der været flere børne end udmeldt.</p> <p>Stenens underskud er kommet, da der reelt set er for mange ansatte, hvilket plejer at blive udlignet, da der kommer ekstra børn, men det har ikke været tilfældet i år.</p> <p>Men da institutionerne er sammenlagt kan økonomien ses som en samlet helhed, og ledelsen har derfor ikke handlet på det endnu.</p> <p>For at få det fulde overblik over økonomien har ledelsen booket møde med deres økonomimedarbejder, som skal se på tallene sammen med dem.</p>
Personale	<p>Sygefravær; Stenen har haft meget sygefravær det sidste år i modsætning til tidligere. Fraværet er meget kommet i forhold til studerende og elever.</p> <p>Da Niels-Jørgen har været alene leder i begge huse gennem en længere periode har han ikke kunnet følge op på fraværet, som han egentlig gerne ville.</p> <p>Lige nu er der en oplevelse af, at det er de unge, som er mere sårbare og har mere fravær – dette vil Niels-Jørgen gerne følge op på. Han vil gerne tale med de unge om, at de har en stor betydning for institutionens virke og det daglige arbejde. Det har ofte en positiv effekt i forhold til fravær er hans erfaring.</p> <p>Oplevelsen er at det faste personale er meget stabile.</p> <p>Fastholdelse af personale. Personalet fortæller at de føler sig meget inddraget i begge huse. Bolde bliver grebet og personalet får lov til at tage ansvar.</p> <p>Engagement og ansvarlighed overrasker ind imellem ledelsen, da tingene pludselig kan rykke meget hurtigt. Der er ikke så langt fra ide til konkret handling. Der bliver ofte udviklet videre på ideer fra personalegruppen.</p> <p>For ledelsen er det vigtigt at uddelegere ansvar til personalegruppen – det skaber engagement.</p> <p>Institutionen er en arbejdsplads med mange muligheder.</p> <p>Henriette fortæller at Krogen ind imellem har været præget af, at få sat rigtig mange spændende ting i gang, men glemme at få evalueret på aktiviteterne.</p>

	<p>Det er vigtigt at få skabt balance i tingene, når der hele tiden sker så mange ting. Ved besøget inden tilsynet var det tydeligt at se, at der sker mange ting. Der var et stort engagement blandt personalet og børnene var meget optagede af de ting, som foregik.</p> <p>Stenen og Krogen vidensdeler på forskellige måder. Henriette fortæller at i Krogen er både personalemøder og postmøder steder, hvor der videndes. I en periode delte man "den gode historie", derudover deles der viden i forhold til, hvis nogen har været på kurser eller andet.</p> <p>Henriette kunne dog godt savne noget systematik i forhold til evaluering.</p> <p>Generelt er der så lidt information som muligt på personalemøder, så de kan bruges til at snakke pædagogik.</p> <p>På personalemøderne er der rigtig god energi og engagement, og der genereres mange ideer, som der kan arbejdes videre med. Ellers er sammenlægningen endnu så ny, at der ikke er faste strukturer for, hvordan møderne afholdes.</p> <p>Det er også nyt, at der skal nedsættes et MED-udvalg, det skal der indarbejdes rutiner omkring</p> <p>Uddannelse. Der er stort fokus på kompetenceudvikling i institutionen. Der er både gang i inklusionsmoduler og sprogvejleder modul. Vi drøfter muligheden for at der også var nogen som kunne tage et praktikvejledermodul.</p> <p>Institutionen har mange studerende og elever i praktik Vejledningen af disse bliver taget meget alvorligt, og er altid skemalagt, så det sikres at alle i praktik får den vejledning de har brug for.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>Alle de formelle retningslinjer overholdes i begge huse. Men da der lige er sket en sammenlægning er der nogle ting, som skal drøftes, så der kan komme en fælles forståelse. Det gælder f.eks. retningslinjer for brug af seler, som håndteres forskelligt i institutionerne lige nu.</p>
Fysiske rammer	<p>Der er stor tilfredshed med de nuværende rammer, men da institutionen står overfor en større ombygning og udvidelse er der naturligvis stor spænding i forhold til dette.</p> <p>Lige nu lyder planerne at der skal bygges et fælles køkken og fælles personalefaciliteter. Det er der stor tilfredshed med, da det vil blive nemmere at fungere som et fælles hus, når disse ting er etableret.</p> <p>Der er nedsat en gruppe, som skal deltage i brugergruppemøder, hvor der kan fremsættes ønsker til det kommende byggeri.</p> <p>Der er et stort ønske om en fælles indgang og meget gerne en afskærmet vuggestuelegeplads.</p>

	Lige nu er byggeprocessen lidt forsinket, da der skulle forhandles budget en gang mere, men der vil snarest muligt blive indkaldt til brugergruppemøder. (I skrivende stund er der indkaldt til disse)
Forældresamarbejde	<p>Introsamtaler. Dette er ikke sket på samme måde i de to huse. Krogen har afholdt samtalerne på stuen, men med færre børn, og i Stenen er der blevet afholdt samtaler i rum, hvor der ikke er børn.</p> <p>Det er ikke alle samtaler der er blevet afholdt, men der er blevet lavet et taleskema med baggrund i anbefalingerne fra guiden. Det er en ting, som der skal arbejdes med i processen omkring sammenlægningen.</p> <p>Der er netop valgt ny forældrebestyrelse, og det er en meget engageret forældregruppe, som er blevet valgt ind. Niels-Jørgen sørger for at referatet bliver skrevet på mødet, og samme aften sendes referatet ud til alle forældre.</p> <p>Det giver en effektiv dialog og forældrene giver god respons på dette. Der er blevet afholdt to møder med den nye bestyrelse og der er høje forventninger til samarbejdet.</p> <p>På det første valgmøde, som blev afholdt i maj var der flest forældre fra Krogen, som stillede op og færre fra Stenen.</p> <p>Begge huse udarbejder ugeplaner. Disse sendes pr. mail til alle forældre hver fredag. Det er forældrene meget glade for.</p>
Kontraktstyring	Ingen drøftelser
Læreplaner/børnemiljø	Begge institutioner har en læreplan, men der er endnu ikke udarbejdet en fælles, da sammenlægningen er så ny. Se desuden under fokus punkt
Overgange	Ingen kommentarer
Sprog	Der arbejdes seriøst med børnenes sproglige udvikling i begge huse. Der er to sprogvejledere i hvert hus, som er uddannet i forhold til at have en større viden om børnenes sproglige udvikling. Der tages udgangspunkt i TRAS, som laves på alle børn.
Inklusion	<p>Institutionen er ikke så udfordret på børn i udsatte positioner, da det oftest ikke er den gruppe af børn som får plads i Stenen og Krogen. Institutionen har en dygtig inklusionspædagog, som assisterer og inspirerer personalet i arbejdet med inklusion.</p> <p>En fælles forståelse af inklusionsarbejdet er endnu en ting, som der skal arbejdes med i den nye sammenlagte institution.</p>
Tværfagligt samarbejde	Der er et fint tværfagligt samarbejde, som fungerer godt. Vi drøfter de tværfaglige netværksmøder, hvor institutionen godt kunne se at det blev afholdt, som de "gamle" samarbejds møder med PPR.
Mad i institutionen	

	<p>Der serveres mad i begge institutioner og de har nogle rigtig dygtige køkkenfolk, som er meget engagerede i deres arbejde. Allerede nu arbejder de tæt sammen og afløser hinanden ved ferier m.v. Men det bliver naturligvis endnu nemmere, når de kan være i et fælles køkken.</p> <p>Der er udarbejdet måltidspædagogik i begge huse, men de ligger endnu ikke på hjemmesiderne.</p>
Ledelse	<p>Ledelsen er meget opmærksom på, at de er "helt nye". Som team er de ikke indarbejdede, da Charlotte lige er startet. Der skal derfor udarbejdes en plan for, hvordan dette samarbejde skal foregå.</p>

Dialog om fokuspunkter

Da institutionen netop er blevet sammenlagt er læreplanerne et punkt, som der skal arbejdes med.

Der er rigtig mange andre ting, som der også skal fokus på, så i første omgang vil det være hensigtsmæssigt at få lavet en tidsplan for, hvordan der skal arbejdes med de nye læreplaner. Der skal i første omgang nedsættes en arbejdsgruppe, som skal beslutte, hvordan der skal arbejdes.

Vi aftaler at der afleveres en sådan om tre måneder altså i december 2014. Det forventes ikke at læreplanerne ligger færdige i 2015, men at arbejdet er godt i gang.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Lige nu er der rigtig meget forvirring og utålmodighed i forhold til at være "bagud" med alting. Personalet er ambitiøse og målrettede og vil gerne i gang. Der skal drøftes fælles værdier, personalepolitik, forskellige strukturer og meget andet, så der er masser at tage fat på.

Der er også blevet stillet nysgerrige spørgsmål som f.eks. Hvor ens skal vi være, kan afdelingerne være forskellige osv. Her tænkes der f.eks. på koloni, børnefødselsdage og lignende, som omhandler forvaltningen af pædagogikken.

Det er vigtigt for ledelsen at der bliver skabt ro, men tingene skal også drøftes i den rigtige rækkefølge.

Opstart på en samtænkning bliver 1. november, hvor der er fælles personalelørdag. Her skal der drøftes værdier og skabes et fælles grundlag.

Ledelsen har en plan om, at der det næste år bruges tid til at skabe ro på situationen.

Personalet er også optagede af, at der findes en form på, hvordan fremtidige personalemøder skal afholdes.

I forhold til sammenlægningen er der en god stemning i begge huse, og personalet er positive i forhold til den kommende proces.

Særligt Krogen, som har været udfordret på manglende synlig leder, synes det er dejligt, at der nu er kommet en tilgængelig ledelse.

Der har tidligere været en del usikkerhed, men efterhånden som personalegruppen føler sig inddraget, ses sammenlægningen nu som en faglig udfordring. Der er en stor nysgerrighed på

hinanden.

De "7 gode vaner", som Stenen har arbejdet med er helt central. Det er med til at have en ressourceorienteret tilgang til opgaverne. Der skabes hele tiden dialog mellem personale og ledelse.

Forældre i Krogen har givet udtryk for, at de er glade for at møde en tydelig ledelse, og de direkte kommunikationsmail er en stor succes.

Forældrene i Stenen stoler på at personalet er fokuserede. De er trygge ved at personalegruppen håndterer sammenlægningen professionelt.

Under hele processen både før og nu, samt i den kommende tid, er der fokus på det gode børneliv og spændende aktiviteter, hvilket naturligvis også mærkes af forældregruppen.

Der blev også udført forældretilfredshedsundersøgelse midt i al forvirringen og den viste stor tilfredshed.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Der afleveres tidsplan for arbejdet med læreplanerne i december.

Aftaler på længere sigt

Der nedsættes en projektgruppe, som arbejder med sammenlægningsprocessen. Lone er tovholder for denne.

Opfølgning

Løbende gennem sammenlægningsprocessen, samt ved næste tilsyn.