

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Tinsoldaten

## Tilsynsbesøg

Dato: 22. januar 2014

Tilsynsform: Dialogbaseret med udgangspunkt i profil og fokuspunkter

Deltagere: Marianne Petersen (leder), Gertrud Jacobsen (souschef), Trine Lund Andersen (pædagog, TR), Anne May Bjørklund (forældre), Lone Petræus

## Fokuspunkter

- Inklusion
- Hyppige indbrud
- Mad i institutionen
- Skilsmisser

## Særlige opmærksomhedspunkter

Ingen

## Samlet konkluderende vurdering

Institutionen fremstår samlet set, som en velfungerende institution, hvor der er en god pædagogisk praksis med en løbende udvikling. Institutionen har fokus på børnenes trivsel, udvikling og læring og arbejder med en systematisk praksis. Ledelsen er meget optaget af, at institutionen har nogle grundlæggende værdier, som praksis kan hvile på, og dette lykkedes i høj grad.

Der er en solid pædagogisk faglighed til stede i institutionen, som hele tiden bygges videre på med uddannelse, kurser, foredrag og fælles refleksioner.

Både på hjemmesiden og i institutionen er det tydeligt beskrevet, hvilke metoder institutionen arbejder efter, hvilket gør det nemmere for forældre, nyt og eksisterende personale, at være nysgerrige og oplyste i forhold til praksis. Dette har institutionen stor glæde af, både når der starter nye børn, og når der skal rekrutteres nyt personale i institutionen.

I forbindelse med APV arbejdet er institutionen blevet opmærksom på at trivlsen i

personalegruppen kunne forbedres. Dette har ledelse, TR og AMR taget hånd om, og arbejdet med, og personalegruppen er glade for udviklingen. Der har været en del højt sygefravær, men det har skyldtes fysiske skavanker, og hænger ikke sammen med en manglende trivsel.

I forældregruppen er der generelt stor tilfredshed og opbakning til institutionen. Der er venteliste og institutionen er eftertragtet af forældrene i området. Forældrene er aktive og deltager i planlægning og udførelse af diverse forældre arrangementer. Forældresamarbejdet vægtes højt i institutionen fra barnets start og videre i institutionslivet. Dette er med til at styrke det enkelte barns udvikling og trivsel.

Den nye læreplansramme er endnu ikke kommet i spil, men institutionen glæder sig til at komme i gang med arbejdet. Læreplanen er et værktøj, som allerede bruges i den daglige praksis, og der arbejdes efter temaer tilknyttet læreplanen, så nu der skal der særligt kigges på mål og evalueringmetoder. Læreplansarbejdet er derfor ikke nyt, men der skal gøres et stykke arbejde for at få det omsat i den nye ramme.

Som mange andre institutioner er Tinsoldaten udfordret på økonomien, når det kommer til ønsker og udvikling af institutionens fysiske rammer herunder legepladsen. Dette arbejdes der dog på at løse via puljer og opsparing.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 22. januar 2014**

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

**Marianne Pedersen har sendt den aftalte tidsplan for læreplansarbejdet.**

## Institutionsprofil – basiskvalitet

Januar 2014

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis:						
2013	Jan	April	Maj	Juni	Juli	Okt
Vug	21	21	21	21	21	21
Bh	46	48	39	39	41	43

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja  
Pr. 14 januar: 46 vuggestuebørn, 6 børnehalebørn.

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):

2013: 46.600 kr.  
2014: ca. - 104.00 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

2013: Stor tilbageholdenhed  
2014: Vi har én for dyr inklusionspædagog

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

2014 Vi skal nedjustere. En pædagog går på efterløn pr. 31 april. Stilling bliver ikke genbesat.  
Vi har dagpengerefusion til gode fra 2013, som kan lune lidt.

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej, vi skal have en runde nu i vinter 2014

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? Var i gang i november 2013, samtalerne blev udskudt pga sygdom.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal:	2. kvartal:	3. kvartal:	4. kvartal:
9,84 %	4,8 %	2,65 %	9,43 %

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

Jan 9,84 %	Feb 9,49 %	marts 8,49
April 4,80 %	Maj 5,59 %	Juni 4,67
Juli 2,65	Aug. 1,87	Sept. 7,43

Okt. 9,43    Nov. 12,76    Dec. 3.13

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Vi har arbejdet meget med fravær og trivsel. Senest på personaledag i oktober 2013

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Vi har stort fokus på trivsel og fravær. Trivsel tages op på personaledag og på personalemøder.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt:?

Ja.

Har I jeres egen personalepolitik?

Ja, men den gammel

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

APV havde vi oppe i august 2013 og deltagelse i trivselsmåling oktober 2013. 13 medarbejdere ud af 15 svarede.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

APV gav anledning til at holde fokus på trivsel og samarbejde.

Trivselsmåling lå iden bedre ende af det gule felt.

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

Vi har arbejdet på at lave bedre personalemøder, hvor vi bruger forskellige former for reflekterende team og gruppearbejde.

Vi brugte en personaledag på teambulding kursus

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi vægter den pædagogiske udvikling højt. 2013 har været præget af madordning og den pædagogiske praksis ved måltiderne både i vug og i bh.

Personalet har deltaget i kurser i forhold til mad og pædagogik, kost og sundhed, kvalitet i vuggestuen, fri for mobberi. Fælles netværkspersonalemøde: Alle Med, en overbygning på TRASS

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Ved at arbejde med medarbejdernes trivsel og et stort fokus på pædagogisk udvikling.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Ved stillingsopslag.

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

Ja.

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

Sprogvejleder kurser.

Pædagogerne i børnehaven har alle været på kurser i Fri for mobberi.

It vejleder har deltaget i temadage og kurser i IT.

Kurser i Københavns Madhus.

Praktik vejleder kursus.

Temadage: adoption, børn og sorg, kvalitet i vuggestuen, Tegn til tale.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Børnehaveteamet har et stabilt og struktureret samarbejde, hvor de vidensdeler på baggrund af inspirationer, iagttagelser, erfaringer fra praksis.

Vuggestue teamet er knapt så langt fremme i at udvikle deres team, men er på vej.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

Diplom inklusion, IT

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Personalemøde 3 timer pr. måned: 1 times team møde, herefter 2 timers fælles møde.

Stuemøde: ca. hver fjortende dag 1-1,5 time.

Fredagsmøder.

Personaledage: 2 årlige dage.

Børnehaveteamets fokus på organisation og rutiner, gør det muligt at der i hverdagen tages vare på tiden til individuel forberedelse.

### **Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

73 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

27 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja.

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

Ja. Studerende i lønnet praktik, og en EGU-praktikant

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

Ingen.

Pædagoger der er stoppet: Nej

Medhjælpere der er stoppet. Nej

Andre der er stoppet: Medarbejder i løntilskud

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.

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 der mangler billeder.

### **Fysiske rammer**

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Tinsoldaten er et dejligt lyst hus, højt til loftet og kæmpe legeplads, men det er upraktisk at krypperum ligger langt væk fra stuerne.

Ventilationen i køkkenet er en uafklaret ting.

### **Forældresamarbejde**

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

Der er en gensidig lydhørhed og samarbejdsvilje mellem personale og forældre, både i det daglige og der hvor der er bekymringer.

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

Besøg i Tinsoldaten inden barnet begynder i Tinsoldaten. Rundvisning og kort prer tages den

Når børnene begynder i Tinsoldaten er forældrene med på stue de første par dage, her taler medarbejderen med forældrene om barnets familie fortid, vaner.

3-6 måneders samtale i både vuggestue og børnehave.

Ved bekymringer, handleplaner og møder undervejs i et sagsforløb.

Før skolestart

Forældrene er med til de praktiske forberedelser af sommerfest og jule arrangement.

Den nuværende bestyrelse står for ca. 4 eftermiddage med kaffe-mik. Et uformelt forum, hvor bestyrelsesmedlemmerne har mulighed for at tale med forældregruppen

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

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6 møder.

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

### **Kontraktstyring**

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Ja

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

2013: Kvalitetsløft i vuggestuen. At skabe en udfordrende legeplads. Frokostmåltidet som en pædagogisk aktivitet.

2014: Historien i posen, dialogisk læsning. Kvalitetsløft i vuggestuen, forlænget fra 2013.

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?  
Ja, fx når der ikke er økonomi til legepladsen.

Hvornår er målopfyldelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat?  
Nu ved årsskiftet 13/14.

Kvalitetsløft i vuggestuen forlænges. Der er sat gang i en proces. Kulturændring er noget der tager tid.

Udfordrende legeplads. Vi var heldige og få lidt penge til legeredskaber. De er brugt til redskaber til vuggestuen, mens redskaber til de større børn må komme til lidt ad gangen.

Pædagogik ved frokostmåltidet, her er der sket store ændringer i organiseringen omkring måltidet, der fokuseres på barnet selvhjulpethed, nærvær og samtale mellem børn og personale.

### Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Arbejdet med læreplanen tager sit udgangspunkt i det tidligere PEP-projekt. Efter sommerferien udvælger vi et fælles tema for hele huset. 2013 var temaet Årstiderne..

Børnene deles i mindre grupper og arbejder med det valgte tema to gange om ugen. Efter jul vurderer personalet om temaet er udømt eller om der skal forsættes, men i år er det oplagt at arbejde videre i årstiderne. Personalet planlægger hvad der arbejdes med ud fra den konkrete børnegruppe og hvilke læreplanstemaer de vil fokusere på.

Årets tema retter sig mod læreplanstemaet: natur og naturfænomener. Der er blevet sået og plantet og høstet og smagt. Der er arbejdet med vand, ild og jord.

Fx har vuggestuen studeret blomsternes farver og former i sommers, og nu i vinter skal børnene arbejde mere med former og farver. De arbejder med kropslighed, sprog og sanser.

Børnehaveteamet har fanget haletudser og fulgt udviklingen til frøer, de har lavet bog på Ipad om forløbet. Børnene har passet og fulgt vandrende pinde og andre insekter, fra puppe stadiet.

I dette forløb er de øvrige læreplanstemaer også bragt i spil.

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:

Ud over de to projektdage har vi faste aktiviteter, der retter sig mod de enkelte læreplanstemaer:

Børnenes sproglige udvikling:

TRASS og Alle Med,

Læsegrupper to til tre eftermiddage om ugen i mindre grupper, dialogisk læsning

Deltagelse i børnehavekoret med 6-8 børn. Koret samles og øver en gang om ugen. Sangene øves i institutionen.

Naturen og naturfænomener:

Legepladsen nydes i al slags vejr.

Traditioner: så karse, blomsterdag.

Krop og bevægelse:

2 til 3 personaler og en gruppe børn går i gymnastiksalen en formiddag om ugen.  
Løbehold for kortbenede og langbenede forår, sommer og hen på efteråret

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Legegruppe, hvor enkelt børn understøttes i legefærdigheder med hjælp af en voksen.

Fri for mobberi for de fire årige børn.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Projekt i samarbejde med Teater Vestvolden, jævnlige inspirations besøg på Cirkusmuseet

Børnenes sociale kompetencer:

Fri for mobberi for de fire årige børn.

I legegrupperne.

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

I det forgangne år har vi arbejdet med og ændret de voksnes rutiner og organisering, så det bliver muligt at arbejde en voksen med en mindre gruppe børn. Det skaber arbejdsro, nærvær og fordybelse for både børn og voksen.

Det er ikke god tone at forstyrre når grupperne arbejder.

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

Børnebarometret, DUMC. I efteråret gennemførte vores studerende interview med alle børnehavebørnene. Rapporten blev gennemgået med vejleder og leder.

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

Generelt var langt de fleste børn glade for deres børnehave og de voksne i børnehaven. Men der var enkelte børn der gav udtryk for utryghed eller ikke kunne lide deres børnehave.

Personalet er blevet opmærksom på problematikker og tager særlig hånd om de pågældende børn.

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

Vi skal lave en opdateret pædagogisk læreplan

## Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Vi arbejder i vores teams, hvor vi bygger broer mellem stuerne, hvilket giver børnene tryghed i overgangene. De besøger og kommer frit på de forskellige stuer, hvor de deltager på samme niveau som de andre børn. Nogle børn har brug for mere støtte i overgangene end andre, og de får den hjælp og tid som de har brug for til at blive trygge og fortrolige med situationen. I forhold til forældrene bliver der arrangeret informationsmøde, hvor de samlet bliver informeret om børnehavens hverdag, traditioner og forventninger.

Eksternt har vi info møder med skole og fritidshjem vedrørende skolestart.

Børn og personale kommer jævnligt på skolen, og bruger f.eks. skolens gymnastiksal og legeplads.

Vi deltager for eksempel også i deres årlige motionsløb, med vores "store-gruppe".

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



Vi har gennem en længere årrække haft samarbejde med skole og fritidshjem, vedrørende sammenhæng, men er gået i gang med at arbejde ud fra retningslinjerne i hæftet.

## Sprog

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

Der bliver lavet Alle Med på alle børn i slutningen af deres vuggestue tid, herefter en gang årligt.

Viser skemaet bekymring i barnets sproglige udvikling, laver vi også TRASS

Der arbejdes med dialogisk læsning samt rim og remser.

I vores daglige arbejde arbejder vi meget med sprog og begreber, samt gøre sproget mere nuanceret. Og det er især muligt i vores små lege-grupper, men så sandelig også i alle vores andre daglige aktiviteter, der foregår i grupper.

Udover det bruger vi talepædagogen fra PPR til sparring og vejledning.

## Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Der er ansat en inklusionspædagog i huset. Hun er på alle stuerne en uge dag, hvor hun ud over at deltage i den daglige gang, holder øje med inkluderende samt ekskluderende faktorer i børnenes hverdag. Inklusionspædagogen yder faglig pædagogisk sparring og vejledning med stuerne personale, og kommer med input til de tiltag personalet skal/bør arbejde med i den løbende periode.

Inklusionspædagogen bruges samtidig som sparring ved forældresamtaler, samt møder med eksterne samarbejdspartnere.

Inklusionspædagogen bruges også i børnehave teamet, som tovholder på de legegrupper der er sat i gang for at understøtte de inkluderende fællesskaber, som der er sat i værk.

I vore spise situationer, har vi lagt vægt på fællesskaber, samvær og nærvær, og bruger den på at børnene får nye oplevelser i maden, sanserne kommer i højsædet og børnene udvikler madmod.

Vi bruger tid på at lære børnene at udforske og styrke nye fællesskaber i børnehaveteamet, samt at der oprettes legegrupper med henblik på at styrke disse.

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

Se ovenstående

Har I ansat en inklusionspædagog?

Se ovenstående

## Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

I og med at der arbejdes i teams i huset, har alle et godt indblik i de forskellige børn på alle stuerne. Der tales meget børn og alle yder deres syn. Vi syntes selv vi er gode til at spotte dem, samt indhente de oplysninger der er nødvendige til at hjælpe børnene. Vi bruger Alle Med, Trass samt hinandens observationer.

Vi arbejder i inkluderende fællesskaber og bruger alle børnenes styrker og svage sider til at få det bedste ud af disse. Vi bruger de andre børn, til at være "hjælpere" for dem der har brug for det.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Tæt forældresamarbejde er den bedste start på dette. Forældrene vil blive trygge når de mærker at vi er interesseret i at løse børnenes problematikker sammen med forældrene.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi er lige påbegyndt dette samarbejde, og har foreløbig kun haft telefonisk kontakt. Der er et planlagt møde hun skal deltage i, samt et institutionsbesøg i nærmeste fremtid.

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

Vi har brugt PPR indtil videre, og de kommer jævnligt i huset.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?  
Vi har ikke fået den nye udgave endnu, og bruger derfor den "gamle" endnu.

### Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?  
Ved kontraktmål.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

I vore spise situationer, har vi lagt vægt på fællesskaber, samvær og nærvær, og bruger den på at børnene får nye oplevelser i maden, sanserne kommer i højsædet og børnene udvikler madmod.

### Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Leder og souschef har fordelt nogle opgaver, vagtplan betaling af regninger, mens andre opgaver er vi fælles om.

Af og til har ledelsesteamet en hjemmearbejdsdag, de planlægges ad hoc.

Vi har forsøgt at holde souschef ude af skema. I perioder har det dog været nødvendigt at souschef har været mere fast i et af de to teams.

Ved teammøder deltager souschef i børnehaven og leder i vuggestue.

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

Personalet er på skift med til at lave dagsorden til personalemøder, er med i arbejdsgruppe om personaleledagen tema og planlægning.

Personalet byder sig til og vil gerne aflaste ledelsen ved at påtage lettere opgaver fx mødeskema, bestilling af varer.

Information til personalet og personalet imellem sker på fredagsmøder, samt i vores postmappe.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?  
Leder har deltaget i alle ledelsesmøder, souschef i to møder.

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

Leder har deltaget i alle 10 ledelsesmøder, souschef i 5 møder.

### Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Implementering af madordning har taget meget opmærksomhed

Personalets trivsel.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Økonomi!

Køkkensituationen.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

En institution hvor personalet sætter fagligheden i højsædet, og ser udfordringer frem for forhindringer.

Glade børn i god trivsel.

En engageret forældregruppe.

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

Inklusion

Hyppige Indbrud

Mad i institutionen

Skilsmisser

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

Møde med deltagelse af:

Leder Marianne Pedersen,

Souschef Gertrud Jacobsen

Personalet repræsentant Trine Lund Andersen

Bestyrelsesrepræsentant Anne May Bjørklund

## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Der er flere vuggestuebørn end det aftalte børnetal for januar
Økonomi	Institutionen bruger for mange penge på inklusionspædagogtimer. Så det skal Marianne have handlet på. Det er en af de "gamle" støttepædagoger.
Personale	<p>MUS samtaler: Der har været meget sygdom, som har betydet, at det var svært at få afholdt samtalerne. Trine (TR) opfordrede derfor Marianne til at udskyde samtalerne, hvilket er blevet aftalt i forståelse med den øvrige personalegruppe. Dette emne har også været drøftet i forældrebestyrelsen, da forældrene undrede sig, når der samtidig var manglende trivsel. Men trods manglende MUS samtaler er trivslen for opadgående.</p> <p>Trivsel: Arbejdet med APV viste, at det var vigtigt at holde fokus på arbejdet med trivsel og samarbejde. Der er derfor blevet arbejdet med forskellige tiltag, som har haft en positiv effekt. Der har været afholdt en p-lørdag med fokus på trivsel og personalegruppen har sammen været på en event, som har styrket sammenholdet og samarbejdet. Forældre og børn har også kunnet mærke en forbedring i trivslen hos personalet, og generelt er der en oplevelse af mere overskud. Dette mærkes også tydeligt i personalegruppen.</p> <p>Sygdom: Der har i nogle kvartaler været et højt sygefravær. Dette skyldes først og fremmest langtidsfravær. Der har også været en løntilskudsmedarbejder, som har trukket fraværet op. Institutionen har arbejdet meget med sygefravær, og det har givet resultat. Vi har en drøftelse af en fraværspolitik, samt betydningen af denne i forhold til det fortsatte arbejde med sygefravær. Fraværspolitikken kan der arbejdes generelt med, og hvis der så opstår mere sygdom har man på forhånd drøftet, hvordan dette kan tackles.</p> <p>Personalepolitik: Institutionen har en personalepolitik, men den trænger til et eftersyn. Politikken er på personalemødet i februar.</p> <p>Personalemøder: Personalemøderne er et fælles ansvar i Tinsoldaten. Personalet er selv med til at planlægge dem, og der arbejdes ud fra et årshjul. Årshjulet hænger på personalestuen, så alle har mulighed for at følge med. De enkelte møder planlægges så i mindre grupper ud fra det overordnede tema, som der er planlagt. Det fungerer rigtig fint, og giver stor ansvarlighed i personalegruppen.</p>

	<p>Medarbejderudvikling: "Fri for mobberi" er blevet prioriteret meget højt, og alt personale fra børnehaven har været af sted på kursus. Der arbejdes så med at alle 4-årige får et forløb på ½ år, hvor de arbejder koncentreret med temaet.</p> <p>Forældrebestyrelsen har i denne sammenhæng efterlyst, at arbejdet med "Fri for mobberi" ramte hele børnegruppen, og ikke kun de 4-årige.</p> <p>Personalet kan i denne forbindelse konstatere, at deres forældreinformation ikke er optimal. Forældrene er ikke klædt på i forhold til, hvordan institutionen rent pædagogisk arbejder med denne planlægning. De vil derfor arbejde hen mod noget løbende forældreinformation.</p> <p>I projektet arbejdes der også med forældrene, og betydningen af at disse hilser på hinanden. På denne måde kan børnene også mærke at forældrene bakker op om projektet.</p> <p>Rekruttering: Omdrejningspunktet for rekruttering af nye medarbejdere er pædagogikken. Både i annonce og ved besøg fremhæves den pædagogik, som der arbejdes med i Tinsoldaten, og som har sine rødder i Regio Emilia-pædagogikken.</p> <p>Kurser: Personalet deltager generelt i mange forskellige kurser. Tinsoldaten har også haft deres praktikvejledere af sted på et 3 dages kursus på seminarier, men det var meget dyrt.</p> <p>Normering: Forældrene er lidt bekymrede over, at der er en pædagog der stopper og skal på pension, samt hvordan personalesituationen herefter ser ud.</p> <p>Vi drøfter muligheden for at der lægges en plan i ledelsen i samarbejde med personalet, og herefter kan forældrebestyrelsen blive inddraget i det omfang det er muligt. Ofte er personalesager en ting, som det kan være svært at inddrage forældre i (bortset fra ansættelser), men så må man melde dette ud.</p> <p>Institutionen kan med fordel hente råd og vejledning i Personaleservice i forhold til varslingsprocedurer m.v.</p>
Politikker/retningslinjer	Alle gældende retningslinjer overholdes.
Fysiske rammer	<p>Institutionen har nævnt placeringen af kryberummene som et problem. Det er dog et problem, som kan være svært at gøre noget ved, da de mulige løsninger er meget dyre. Institutionen har dog ikke givet op.</p> <p>Ventilationen i køkkenet fungerer ikke som den skal, men Marianne har fat i Teknisk forvaltning for at få løst problematikken.</p>
Forældresamarbejde	<p>Når børn starter i Tinsoldaten er der et tæt forældresamarbejde. Det fungerer rigtig fint. Institutionen har ikke brugt idekataloget i forhold til introsamtaler. Vi drøfter vigtigheden af at få afholdt introsamtaler, og der kan med fordel laves et eget skema med inspiration fra idekataloget.</p> <p>Nogle af disse kunne så også bruges i forhold til de interne</p>

	<p>overgange fra vuggestue til børnehave. (Som kan være et problem som nævnt i overgangsafsnittet)</p> <p>Forældrebestyrelsen fungerer rigtig fint, og der afholdes nogle gode møder. Anne synes, at møderne opleves som et åbent forum, og der er plads til at komme med betragtninger fra forældresynspunkt.</p>
Kontraktstyring	<p>Der arbejdes med de opstillede mål, men når målet er en udfordrende legeplads kan økonomien være et problem. Institutionen har dog fået lidt penge fra legepladspuljen, som kan afhjælpe situationen, og så må resten komme senere.</p>
Læreplaner/børnemiljø	<p>Institutionen er ikke kommet i gang med den nye læreplansskabelon. Den nuværende læreplan er udarbejdet efter den gamle skabelon, og der er ikke beskrevet mål og metoder. Evalueringsdelen lever ligeledes ikke op til de krav Dagtilbudsloven stiller.</p> <p>Grundlaget for læreplanen, værdierne, er stadig aktuelle og centrale. I hverdagen arbejdes der ligeledes med læreplanerne i det pædagogiske arbejde, men beskrivelsen af dette mangler.</p> <p>Inklusion er ikke en del af den nuværende læreplan, hvilket der også skal arbejdes med i den nye skabelon.</p> <p>Vi aftaler at institutionen, Marianne og læreplansgruppen, udarbejder en tidsplan for, hvordan arbejdet med den nye læreplansramme skal foregå. Lone Petræus følger op på dette i april.</p>
Overgange	<p>Forældrene oplever sig altid ikke helt klædt på til at deres børn rykker fra vuggestuen til børnehaven internt i huset</p> <p>Institutionen vil derfor arbejde på at få nogle mere klare forventningsaftaler, så forældrene ved, hvad det er de kan forvente sig.</p> <p>Børnehave og vuggestue afholder overflytningsmøde med forældrene. I disse samtaler kan der godt lægges større vægt på, hvad det betyder at starte i børnehave.</p> <p>Ofte er der stor fokus på alle de praktiske ting, og så har der været nok været lidt for store forventninger til, hvad de nye børn kan, når de kommer direkte fra vuggestuen.</p>
Sprog	<p>Arbejdet med sprog er blevet en integreret del af hverdagen, og det fungerer rigtig fint. Institutionen oplever der er kommet et helt andet fokus på sprogarbejdet, og der arbejdes med sproget både i de små legegrupper, men også som en integreret del af andre aktiviteter.</p>
Inklusion	<p>Institutionen har deltaget i PEP-projekt, som har lagt grundstenen til. Hvordan institutionen arbejder nu. Det har givet en god basis for inklusionsarbejdet.</p> <p>Forældrene har modtaget arbejdet med inklusion godt, og finder det positivt med de små rum, der er skabt omkring i institutionen.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Tværfagligt netværk er ikke blevet brugt at institutionen. Marianne har forsøgt at skubbe til personalet for at få dem til at benytte tilbuddet, men det er ikke sket.</p>

	<p>Vi har en drøftelse af tilbuddet, som er tænkt som et forebyggende tiltag. Der er derfor ingen problemer, som er for små til at komme i netværket med. Hellere en gang for meget end en gang for lidt. Hvis institutionen har en underretning skal den forbi tværfagligt netværk, og det er også muligt at få denne kvalificeret i netværket.</p> <p>Institutionen mangler det nye iTide. De kan skrive til Dorte Müller (I mellemtiden er det blevet til Ellen Vestager, som har overtaget) for at få den.</p>
Mad i institutionen	<p>Institutionen har måltidet som kontraktmål. Der er etableret nye metoder, da børnene spiser i grupper i fællesrummet. Det er således ikke alle børn der spiser på en gang, men det er fordelt over et længere tidsrum. Dette gælder dog kun børnehavebørnene. Vuggestuebørnene spiser på stuerne.</p> <p>Der er stort fokus på at arbejde pædagogisk med måltidet, og at børnene får lov til at gøre så meget som muligt selv. Der er indkøbt masser af mindre skeer og beholdere, så børnene selv kan håndtere maden.</p> <p>Lone undrer sig over, at der så er børn, som sidder med tallerkenen oven på hagesmækken, da dette hindrer barnets bevægelighed. Dette er et emne, som har været drøftet tidligere, og som skla tages op igen.</p>
Ledelse	<p>Souschefen har ikke de seneste år haft børnetimer, men skal nu til at indgå igen, da der ikke er økonomi til to ledelsespersoner på fuld tid.</p>

### Dialog om fokuspunkter

Institutionen har valgt følgende fokuspunkter:

- Inklusion
- Hyppige indbrud
- Mad i institutionen
- Skilsmisser

Institutionen arbejder med inklusion, som er omdrejningspunktet for den pædagogiske linje. Dette har foregået i lang tid, da det er en af grundpillerne i PEP projektet. Alle medarbejdere har deltaget i fælles uddannelse gennem to år, hvor der har været foredrag, institutionsbesøg og tilknyttet ekstern konsulent. Der har derfor gennem lang tid været arbejdet systematisk med den pædagogiske planlægning.

Udfordringen lige nu er en for dyr inklusionspædagog, hvilket der skal arbejdes med rent personalepolitisk fra ledelsens side.

Institutionen har gennem en lang periode været plaget af indbrud. Pengeskabet er blevet revet løs af gulvet og smidt gennem et vindue, og it-redskaber, både iPads og PC, er blevet stjålet.

Det betyder at personalet er blevet usikre/bange i forhold til, hvad der vil møde dem, når de kommer om morgenen. Institutionen har også følt sig "personlig" ramt.

Området og særligt institutioner har gennem samme periode været plaget af mange indbrud.

Politiet, SSP og flere samarbejdspartnere arbejder på at finde en løsning på problemstillingen.

Forældrene støtter op om beskyttelsen af institutionen, og holder øje om aftenen. Dette kunne evt. systematiseres mere, og der kunne sættes projektorer op, som kunne lyse legeplads og institution op i mørket, så det blev sværere for tyvene.

Det vil være en god ide at alle personlige oplysninger kun ligger i Acadre så det sikres, at ingen uvedkommende får adgang til disse oplysninger. Stuerne kunne så nøjes med at have en adresse- og telefonliste liggende på stuerne.

Mad i institutionen er en stor succes, som alle er glade for. I køkkenet er der blevet ansat en dygtig kok, som institutionen er meget glade for. Hun har fokus på ernæring, variation og er i stand til at overholde økonomi og selvstændigt planlægge menuer.

Alligevel er der udfordringer i køkkenet af personalemæssig karakter, men det kan vi ikke drøfte på tilsynet.

Vi bliver enige om, at Marianne skal kontakte PS for at få hjælp til den konkrete udfordring.

Skilsmisser er et tema, som fylder meget i institutionen lige nu, og personalet bruger meget tid på det. Institutionen vil gerne udarbejde en guide til, hvordan man som institution kan håndtere forældresamarbejdet, når forældrene ligger i skilsmisse.

Ofte er det ikke, når forældrene er blevet skilt problemerne opstår, men i det vacuum der opstår, hvis sagen om forældremyndighed kommer i statsamtet. Så er der ingenting, som er besluttet eller afklaret, så her bliver institutionen som en mellemstation.

Det kan være meget svært at navigere i, når der skal tages hensyn til begge parter, samtidig med at der ikke må tages parti.

Hovedfokus må dog ligge på barnet og barnets trivsel. I den forbindelse er det muligt at tale med familierådgiveren, som kommer i institutionen, omkring dette emne. Familierådgiveren har stor erfaring med forældresamtaler, som kan være konfliktfyldte eller på andre måder vanskelige.

Det kunne derfor være hensigtsmæssigt at involvere familierådgiveren i problematikken på et af de månedlige møder.

Familierådgiveren vil evt. også kunne komme med input til en guide.

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

Institutionen har gennem flere år arbejdet systematisk og reflekteret med den pædagogiske praksis. De sidste år gennem PEP-projektet og tidligere en pædagogik inspireret af Regio Emilia. Der er opbygget nogle gode strukturer og rutiner, som bevirker at børnene trives og udvikles. Samtidig er institutionen opmærksom på ikke at gå i stå, og udvikler jævnligt på deres rutiner.

På besøg inden tilsynet var stemningen i huset meget imødekommende og der blev taget meget positivt imod den pædagogiske konsulent i personalegruppen.

Institutionen er et dejligt lyst hus, som fremstår lækkert. Personalet gør meget for at skabe flere mindre rum, hvor der er mulighed for fordybelse. Ændringen i praksis med at arbejde i teams har gjort rigtig meget i forhold til dette, da det udløser nogle ressourcer, der ikke var til stede tidligere.

Personalet er også meget bevidst om, hvilket miljø de skaber for børnene. Et eksempel er frokosten, hvor de voksne kan have en tendens til at tale sammen hen over hovedet på børnene. Dette undgås ved at de voksne ved bordene placerer sig, så de sidder med ryggen til hinanden.

Det er en lille ændring, men det har en stor effekt. Det betyder at den enkelte voksne kan koncentrere sig om at hjælpe børnegruppen og have dialog med dem.

Dette har en stor betydning for børnene og skaber mere nærvær hos alle deltagere.

Gennem PEP projektet arbejdes der systematisk med rutiner. Hvordan kan der skabes rutiner omkring forskellige hverdagslementer, og hvordan skal rutinerne se ud? Dette for at mindske



uforudsigeligheden for børn og voksne, hvilket frigør tid, og er med til at skabe ro for alle.

Forældregruppen er glad for institutionen, og der er et godt forældresamarbejde omkring det enkelte barn. Der er enkelte områder (interne overgange), hvor der er rum for udvikling, men dette er institutionen meget bevidst om og vil arbejde med. Netop forældresamarbejdet er et vigtigt omdrejningspunkt for børnenes trivsel, hvilke institutionen er meget bevidst om. Generelt er der flot opbakning fra forældregruppen i forhold til de aktiviteter, som foregår.

### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

Intet

### **Aftaler på kort sigt**

Institutionen skal til april have udarbejdet en tids- og handleplan for arbejdet med den nye læreplansskabelon, og sende denne til Lone (Dette er sket)

### **Aftaler på længere sigt**

I løbet af 2015 skal den nye læreplan ligge færdig

### **Opfølgning**

April 2014 kontakter Lone institutionen for tids- og handleplan.