

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Frydenhøj

Tilsynsbesøg

Dato: Fredag den 4. april 2014

Tilsynsform: Institutionsbesøg i alle tre afdelinger, tirsdag den 2. april 2014 kl. 9.00 – 12.00 samt tilsynsdialog den 4. april 2014.

Deltagere: Janni Juhl-Petersen (leder), Sanne Philipsen (souschef), Trine Falbe-Hansen (forældrebestyrelsesmedlem), Tina Schjødt (pædagog, Markstien), Joan Tebina (pædagog, Skovstien) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

Meldt ind fra Frydenhøj:

1. Inklusion og arbejdet med dette.

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

Det vurderes, at Børnehuset Frydenhøj i høj grad formår at skabe kvalificerede pædagogiske rammer for alle børns trivsel, udvikling og læring. Der er en god tone blandt børnene og indbyrdes mellem voksne og børn. Personalet er imødekommende, nærværende og engageret, og børnene ses og høres på en anerkendende måde. Institutionen er præget af en rolig og behagelig atmosfære, hvor der er plads til både voksenstyrede aktiviteter og børns egne lege.

Den tillidsbaserede og inddragende ledelsestilgang i Frydenhøj har genereret tre meget selvkørende afdelinger, hvor medarbejderne går fagligt og konstruktivt til de pædagogiske opgaver – både internt i afdelingerne og på tværs af huset. Ledelsens indførelse af GRUS samtaler har styrket den faglige udvikling og samarbejdet i hele institutionen.

Frydenhøj er udfordret af de forholdsvis små stuer, hvilket imødegås via organisering af børnegrupper - og udførelse af aktiviteter - i fællesarealerne samt uden for institutionen. Børnemiljøet er således en integreret del af den pædagogiske praksis, hvilket giver børnene muligheder for både fysisk udfoldelse og fordybelse.

Der er et stort ønske om en liggehal samt et hegn mellem legeplads og udgangslåge – to fysiske forhold som Frydenhøj har vanskeligt ved at rumme inden for eget budget.

Det skal fremhæves, at Frydenhøj siden sidste tilsyn har arbejdet målrettet med at løfte inklusionsopgaven. Frydenhøj har to inklusionspædagoger, der pt. er en del af stuenormeringen. Frydenhøj anskuer inklusion som en del af deres grundlæggende barnesyn, og det er derfor vigtigt at inklusionsarbejdet ikke bliver til to parallelle spor i praksis: Inklusionspædagog/børn i udsatte positioner og almen pædagoger/øvrige børn.

Tilgangen til inklusionsarbejdet i Frydenhøj er, at det er alle medarbejdes ansvar at skabe inkluderende rammer for alle børn. Derfor har ledelsen af Frydenhøj en uddannelsesstrategi, hvor målet er, at alle pædagoger har et diplommodul i social inklusion og alle medhjælpere et uge kursus i inklusion. Ud over de to inklusionspædagoger, har to pædagoger indtil videre taget diplommodulet, og to pædagoger skal på uddannelsen til efteråret. Tre medhjælpere har p.t. taget ugekurset.

Det pædagogiske tilsyn viser, at inklusionsperspektivet i dag indgår som en naturlig del i både planlægningen og udførelsen af det pædagogiske arbejde i Frydenhøj, bl.a. når børnegrupperne sammensættes og ved valg af aktiviteter og metoder.

Frydenhøj bærer præg af at være en institution med høj faglighed og trivsel i personalegruppen, et konstruktivt forældrebestyrelsesarbejde og et godt forældresamarbejde, båret frem af en kompetent ledelse.

Samlet set vurderes det, at Frydenhøj opfylder - og omsætter - den eksisterende lovgivning på dagtilbudsområdet, samt de lokale politikker og retningslinjer. Tilbage står blot at få lagt sidste hånd på læreplanen, hvilket der er indgået aftaler omkring på dette tilsyn.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 4. april 2014

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 4. juli 2014

Institutionsprofil – basiskvalitet fra Frydenhøj

Kære læser

Denne institutionsprofil er skrevet i forbindelse med pædagogisk tilsyn den 4. april 2014. Når du læser denne profil, så må det være det med forbehold, at der er nogen ting der har forandret sig siden dette blev skrevet. Skulle profilen give anledning til spørgsmål er du velkommen til at kontakte Frydenhøj.

Venlig hilsen
Janni Juhl-Petersen, leder

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

2013	Normering		Faktiske børn VG	Over / under norm. børnetal	Faktiske børn BH	Over / under norm. børnetal
	VG	BH				
Januar	51	106	50	-1	106	0
Februar	51	106	52	1	107	1
Marts	51	106	48	-3	113	7
April	51	111	49	-2	115	4
Maj	51	90	50	-1	90	0
Juni	51	90	48	-3	92	2
Juli	51	91	49	-2	92	1
August	51	91	51	0	97	6
September	51	91	48	-3	100	9
Oktober	51	94	48	-3	102	8
November	51	94	48	-3	103	9
December	51	94	49	-2	106	12

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Sjældent
Hvis ja – hvor ofte: En er flyttet tættere på hjemmet og vi har 2-3 familier der er flyttet ud af kommunen. Så har vi fået visiteret et barn til Hjortene og til blå stue.

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): - 128.400 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Vi har indhentet fra et underskud på 400.000. Som skyldes gammelt underskud og manglende dagpengerefusioner.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Det ser fint ud.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Vi tænker, at vi kan de ting vi forhåbentlig gerne vil i år. Vi får indhentet underskuddet. Dog er det som om man ikke kan regne med budget, så vi går med livrem og seler.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej. Vi har dog i år holdt GRUSSamtaler. Vi mangler køkkenet og én enkelt pædagog.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: 2

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? Køkkenet er en forglemmelse og den ene pædagog har flyttet stue mellem 2 GRUS, så hun skal have en TUS.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år (2013)?

1. kvartal: 10,96% 2. kvartal: 6,44% 3. kvartal: 4,62% 4. kvartal: 3,23%

Hvordan ser fraværsprocenten ud i det sidste år pr. måned.? 6,3 %

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Nej. Vi har udarbejdet en syge- og raskmeldingspolitik.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt? Ja, men ikke så kontinuerligt som vi skal. Det er et opstrammingspunkt for Janni

Har I jeres egen personalepolitik?

Da vi blev fusioneret med Nymarken blev begge de gamle personalepolitikker skrottet og vi er startet forfra. Denne er selvfølgelig ikke færdig endnu, da det er en proces tager tid.

Den er under udarbejdelse – men spørgsmålet er om den nogensinde skal være helt færdig. Vi arbejder med personalepolitik på hvert MEDudvalgsmøde, ligesom der kan opstå ting på postmøderne der skal indarbejdes i denne.

Nedenstående er et uddrag af personalepolitikken i forhold til hvad ledelsen vil i Frydenhøj:

”Ledelsen i Frydenhøj arbejder for, at Frydenhøj er kendt i hele kommunen og som er med til at sætte dagsordenen for, hvilken vej vi tænker at dagtilbud i Hvidovre kommune skal gå.

Den historie der skal være omkring Frydenhøj skal være en historie om, at vi er dagsordensættende, vi har god energi og vi er glade for at arbejde sammen. Børnene trives og udvikles ud for de forudsætninger de har og vi er fagligt velfunderede.

I Frydenhøj bruger vi vores sunde fornuft, når vi står i situationer, hvor der sker noget vi ikke havde forudset – ud fra den erfaring om, at der opstår situationer, hvor vi ikke har talt os frem til en ”officiel holdning”. Alle ansatte skal bruge deres sunde fornuft, når disse situationer opstår – frem for at tænke sit og ikke handle.

Vi er et hus, hvor der er en god stemning og et stort engagement. Hvor alle er glade for at arbejde sammen med hinanden og hvor vi alle vil hinanden det bedste – uanset arbejdsfunktion i huset. Vi kan som ledelse godt få spontant opståede idéer og tale om dem i personalegruppen – det er ikke det samme som, at disse idéer er besluttet. Det giver ledelsen drivkraft at kunne drøfte idéer med personalet uden at der er truffet beslutninger (se afsnittet om møder, hvor de forskellige beslutninger bliver truffet).

Derudover har vi i skrivende stund lavet politikker om: afspadsering og lægebesøg, facebook, rygning, syge- og raskmeldinger og uafhængede børn.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

APV – januar 2012. Trivselsmåling i 2012.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

APV'en blev lavet i 2012, så der er ting der ikke længere er eksisterende, da de mangler der har været eller ting der skulle købes er indkøbt og udbedret.

Der var følgende problemstillinger:

Arbejdsstillinger (i garderoben, ved håndtering af barnevogne og løft af stole ved fejning).

Arbejdsbelysning over borde. (ved jeg ikke om stadig er gældende.

Udluftning på toiletter. (ved vi ikke, hvad vi kan gøre ved)

Hylder på toilet. (er sat op)
Frustration over manglende hjælp til handy-ting. (er til tider stadig gældende)
Børn der kravler i vinidueskarme (er ikke samme udfordring som tidligere)
Stier til krybber (er købt)
Syge børn (stadig gældende)
Huller i gulvet (er repareret)
Store vandpytter (Ved kloak er det løst – nu er den flyttet tættere på indgangen)
Ude sovebørn (er stadig gældende – umiddelbart findes der ikke en løsning)
Gitre på gulstue (er lavet)
Larm fra vaskemaskine på rødstue (er stadig gældende)
Lange ventetider på reparationer (stadig gældende, især for VVS)
Reparation af børnetoilet på blæksprutter (er lavet)
Kravle på taget efter ting, der bliver kastet op.
Mange børn i mellemgruppen (Jeg er ikke sikker på det stadig opleves som problem)
Varmeregulering
Støj fra børnene (har struktureret os, så alle ikke er sammen på engang medmindre det giver mening)
WC og vask for højt (er gjort noget ved)
Rengøring (ved vi nærmere om efter hygiejnetilsyn)

Derudover har vi ved påbud fra arbejdstilsynet fået sat lydisolering op i alrummene i de 3 stier (der er sat lydisolerende lofter op på stuerne og i hallen i forbindelse med renovering).

Trivselsmålingen viste, at vi lå meget godt. Vi lå lige over gennemsnittet for de øvrige daginstitutioner i Hvidovre kommune.

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

APV'en har jeg skrevet i parentes, hvad der er gjort og hvad der stadig er gældende.

Trivselsmålingen har vi på flere MEDudvalgsmøder drøftet, hvad vi skulle bruge resultatet til og hvordan vi kunne arbejde videre med det. Men vi har ikke kunne finde frem til, at der var noget vi skulle gøre anderledes end den måde vi arbejder på allerede, så det er vi forsat med. Se under personale.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi forsøger, at møde personalet der, hvor de er. Det er meget svært at beskrive ned til mindste detalje, hvordan vi arbejder med medarbejderudvikling, for det vil være forskelligt fra medarbejder til medarbejder. Så nedenstående bliver nogle overordnede betragtninger af medarbejderudvikling, da alle skal mødes lige forskelligt.

De medarbejdere der ansat i Frydenhøj er alle medarbejdere, der ønsker at blive klogere på deres egen praksis og på egen udvikling. Ledelsen tror på, at det er den enkelte medarbejders trivsel, glæde ved arbejdet og personlige adfærd, som i sidste ende er udslagsgivende for at pædagogikken kan udvikles i Frydenhøj. Det enkelte menneske udvikles i relationer – ikke kun med ledelsen, men også med kollegaer, børn, forældre og hvem de ellers møder i deres arbejds- og privatliv.

En personale skal støttes i at sige noget svært til en kollega, hvor andre inden problemer har med dette.

En har brug for, at gennemgå en "almindelig" forældresamtale inden samtalen finder sted og andre kan det på "rutinen".

En stue har brug for at en fra ledelsen er med til en svær forældresamtale og andre stuer kan det uden ledelsen.

En har brug for inspiration fra et kursus, en anden får det ved at komme på besøg på en anden stue.

Nogen er der i deres arbejdsliv, hvor de har brug for efteruddannelse og andre får rigelig inspiration på arbejdet.

Ingen af ovenstående er status quo. Vi er alle forskellige og har alle brug for noget forskelligt for at udvikle os. Det findes ikke en færdig skabelon for hvordan vi udvikler os i hvilket tempo. Det handler om at både ledelse og kollegaer er opmærksomme på hinanden. Vi er aldrig det samme sted i livet på det samme tidspunkt, så det kræver, at vi forsøger at forstå den kontekst vi er i og at denne kontekst kan forandre sig.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi arbejder ikke for en bestemt plan for fastholdelse. Vi arbejder med, at det også kan være sjovt at være på arbejde og at vi som kollegaer inspireres, holder af og glæder os over at være sammen med hinanden. Vi tilbringer mange timer sammen i løbet af en arbejdsuge, så det er vigtigt at vi er faglige stolte, men også at vi kan grine sammen.

Det betyder, at stuerne selv planlægger ugen for børnene og at de ting der laves med børnene er ting de selv kan stå inde for. Ledelsen har stor tillid til at personalet udfører deres job ansvarligt. Vi har stor tillid til at personalet planlægger pædagogiske aktiviteter for børnene, der svarer til deres udviklingsniveau. Så vidt det er muligt forsøger ledelsen at være med på stuemøder – det kan indimellem knibe i en stram hverdag, men hvis stuen har et ønske om, at vi SKAL være med, så prioriterer vi dette.

Derudover har vi – efter personalets ønske – skåret ned på personalemøder og har i stedet for 2 personalelørdage nu kun én. Vi har rykket nogle af de ting vi har drøftet om aftenen op til et møde i dagtimerne.

Ingen skal fastholdes for hver en pris og der kan komme et tidspunkt i et arbejdsliv, hvor der søges nye veje og dette skal der selvfølgelig også være plads til. Målet må være, at når man stopper, at man så kan se tilbage på en tid i Frydenhøj med stolthed og glæde.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Bruger vi ikke meget energi på, da vi ikke har oplevet rekrutteringsproblemer.

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

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

Janni har været på ledelse af socialinklusion.

Sanne har afsluttet sin DOL

2 pædagoger har været på social inklusion (og 2 mere er af sted nu).

3 medhjælpere har været på ugekursus i inklusion (og ville have haft 3 med i uge 10, men det blev aflyst ☹)

MBTI-testet alle medarbejdere og arbejdet med det på en p-lørdag (vi skal arbejde videre i foråret).

Vi har været i pilotprojekt (3 personer) med Ipad, hvor vi har deltaget i undervisning af Søren Gundelach.

2 medhjælpere er på meritpædagoguddannelsen.

MEDudvalgskursus for alle medlemmer af Medudvalget.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Det er et stort dilemma i store institutioner. Det kommer an på, hvad der skal vidensdele. Der er ting der er "nice to know" og ting der er "need to know". Grundlæggende er ledelsen af den opfattelse, at i en institution af Frydenhøjs størrelse, så kan og skal personalet ikke vide alting. De skal vide det, der er nødvendigt for at kunne udføre sit job i Frydenhøj.

Hver fredag kl. 9:30 holder vi postmøde, hvor der er en repræsentant fra hver stue og der efterfølgende bliver skrevet referat ("Nyt fra nr. 44") som bliver lagt i alles dueslag.

På mødet er der orientering om stort og småt. Både informationer udefra huset, men også informationer og planlægning internt.

Så vidensdeler vi på de 4 pædagogiske møder vi har om året. Hvert møde har sit tema.

På det pædagogiske er det læreplansgruppen, der er tovholder og vi aftaler der, hvad der skal vidensdele og hvornår.

På det pædagogiske har vi i år indført "på tværs" møder, hvor vi mødes på tværs af huset sammen med dem, der arbejder med samme aldersgruppe.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

Alle pædagoger skal have et modul i social inklusion.

Medhjælpere vil gerne på ugekursus i inklusion.

Fri for mobberi-kursus.

Slåskultur.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

På MEDudvalgsmøder.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 60,6 % (uden studerende)

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 39,4 % medhjælpere.

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Som man kan se af ovenstående procentsats, så lever vi op til det.

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja. Både pædagogstuderende og PAU studerende.

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? Som det kan forventes i et hus af vores størrelse. Der vil indimellem være nogen der finder nye udfordringer og som skal noget andet i deres arbejdsliv. Vi vil ikke fastholde for enhver pris, for så bremses den enkeltes udvikling.

Pædagoger der er stoppet: 2

Medhjælpere der er stoppet: 1

Andre der er stoppet: nej

Har I ubesatte/vakante stillinger? Det kommer an på definitionen. Vi har måtte undlade at ansætte i den ene pædagogstilling pga. økonomi. Ligesom vores inklusionspædagoger er en del af stuenormeringen.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: En er alenemor og ønskede job tættere på sit hjem, én skulle ind og læse til pædagog på den ordinære uddannelse, en ønskede ikke længere at arbejde i daginstitution.

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
(Det skal dog nævnes at vi ikke har haft hygiejnetilsyn endnu. Dette får vi ultimo april).

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed? Ja vi har lige haft brandtilsyn.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed? Vi har fået nye legeredskaber og tilsynet har lige været her. Vi har endnu ikke set rapporten.

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

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? Vi har meget fælles areal som vi er glade for.

Stuerne virker for små. Arealmæssigt er de store nok, men fordelingen af m² gør, at de er svære at indrette. Legepladsen synes vi stadig mangler ting, men de kommer forhåbentlig med tiden.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt). Generelt fungerer forældresamarbejdet godt, der primært foregår på stuerne. Personale og forældre er gode til at få talt om de daglige udfordringer der er i hverdagen. Det er vores indtryk, at forældrene har stor tillid til personalet.

Vores forældre har ikke været gode til at svare på forældretilfredsundersøgelsen, så vi kan ikke rigtig tage udgangspunkt i den i forhold til forældresamarbejdet, da svarprocent ikke var særlig høj (21 ud af 151). Dette skal dog ikke tolkes som at vores forældre er ligeglade, men mere som, at forvaltningen skulle have grebet opgaven anderledes an.

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

Vi har bestyrelsen og det fungerer rigtig godt. Der er forældrene virkelig engageret og vi har nogle rigtig gode snakke. Vi møder forældrene i det daglige, når de kommer for at hente og aflevere deres børn. Der er altid tid til en snak i garderoben og hvis det ønskes kan man altid få en forældresamtale. Når vi møder forældrene har vi fokus på at børnene er forældrenes og at det derfor er dem, der er klogest på børnene.

Udover bestyrelsesmøderne har vi en række forældrearrangementer i huset: sommerfest på legepladsen, luciaoptog den 13. december og morgenen, julefest, arbejdsdage og i år holder vi afskedsreception med de kommende fritidshjemsbørn og deres forældre.

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)? Vi har en skabelon, hvor vi har skimmet til idékataloget. Vi har det som punkt på et MEDudvalgsmøde i år – hvor vi skal have revideret introsamtalen.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? Der bliver holdt 6 om året.

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Forrig år, hvor vi lavede 3 – heraf 2 2-årige som går igen i år.

Hvilke mål arbejdes der med pt.? Fri for mobberi.

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? Umiddelbart nej.

Hvornår er målopfyldeelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat? Der er afleveret et ved årsskiftet og målet om at have lavet en revideret udgave af den individuelle læreplan for vuggestuebørn er opnået.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet? Vi har en læreplansgruppe, hvor vi planlægger det overordnet arbejdet med læreplanen. Derudover har vi møder på tværs af huset (nyt fra i år), hvor der fastsættes mål og målopfyldeelse i den enkelte aldersgruppe. Alle medarbejdere deltager i de møder, der er relevant for de børn der er på deres stue. Læreplanen er gældende for alle afdelinger og er den fælles røde tråd gennem hele huset.

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:

I 2014 har vi startet op med samarbejde på tværs af afdelinger i forhold til vores pædagogiske målsætning. I hver af aldersgrupperne har vi fastsat mål indenfor de 6 læreplanstemaer for 2014.

Det kunne misforstås, at vi så kun arbejder med hvert mål indenfor hvert læreplanstema – sådan er virkeligheden ikke, for vi arbejder også med mange andre ting end det skrevne. Målene er et udtryk for de emner vi vil fordybe os i og evaluere på i 2014. Når vi målsætter og evaluerer, så arbejder vi ud fra en metode som EVA – evalueringsinstituttet – har udarbejdet.

Eks. for vuggestuen: Alsidig personlig udvikling

Mål for vuggestuebørn:

Børnene er deltagende og selvhjulpne i hele frokostmåltidet.

Pædagogisk metode:

Børnene opfordres og anerkendes i deres forsøg på at hjælpe til.

Børnene roses, når noget lykkes.

Børnene guides af de voksne til at sende mad videre, dække bord, ligge hagesmæk til vask, hælde op osv.

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

Vi arbejder rigtig meget med at bruge den plads vi har – og at vi deler børnene op. Vores stuer er ikke indrettet til at der kan være mange børn på en gang, så vi arbejder meget med at børnene skal kunne finde ro og tid til fordybelse og leg i mange andre kroge og hjørner. Ligesom at når vi går på tur, så gør vi det tit i mindre grupper, så de voksne kan være fordybet og opleve sammen med børnene. Vi vurderer indimellem indretningen af stuen om den svarer til den leg børnene leger på stuen eller om der er noget der skal laves om. Vi tænker, at børnene selv skal have været med til at sætte deres aftryk på det vi har hængende op i institutionen.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen? Vides endnu ikke.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne? Vi har ikke fået lavet BMV. Vi har i år afsat uge 38 til indsamling af materiale inspireret af DCUM og efterfølgende beskrives børnemiljøet.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne? Vi smed begge vores læreplanerne ud, da vi blev fusioneret. Dette er den første fælles læreplan og vi er ikke nået til evalueringen endnu.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Internt arbejdes der med det i afdelingerne. Når børn skifter fra én stue til en anden stue, så er det stuerne der aftaler, hvordan overgangen skal foregå med udgangspunkt i de børn der skal rykkes. Som udgangspunkt rykker man altid med en ven (kan komme enkelte situationer, hvor vi afviger fra dette).

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet ”Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar”? Vores erfaringer er blandet. Generelt er vi kun lige kommet i gang med samarbejdet og vi er på vej i en rigtig retning, men der er stadig mange skridt der skal tages før vi er helt i mål. Vi samarbejder godt med den nærmeste skole i vores skoledistrikt. Det skal dog nævnes, at vi godt kan mærke at skolerne har en skolereform, der skal implementeres og de derfor i en periode forståeligt nok, har behov for at se indad og ikke udad.

Vi kan undre os, at når vi har børn der af den ene eller anden årsag skal visiteres til enten specialtilbud eller med støtte i skolen, så er det ikke os, der præsenterer børnene på visitationsmødet.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Vi har et godt samarbejde med logopæd. Der udover arbejder vi meget med sproget og med benævnelser i dagligdagssituationer. Vi arbejder også i mindre grupper – især i mellemgrupperne, hvor sproget og sproglege er i fokus. Ligesom vi gør brug af dialogisk læsning.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

For at forstå, hvordan vi arbejder med inklusion i Frydenhøj, er det vigtigt, at man kender til vores syn på inklusion. Vi tænker, at inklusion er alles ansvar og af samme grund vil vi gerne have, at alle pædagoger har inklusionsmodulet. Vi er stadig der, hvor vi hele tiden forsøger at blive klogere på inklusion og vi arbejder ikke ud fra en fast model.

Vi ved at inklusion er dilemmaet mellem individet og fællesskabet og at vi hele tiden skal være i refleksion over, hvornår vi vælger noget til og hvad det så er vi vælger fra. Disse refleksioner sker mange gange i løbet af en dag. Nogle refleksioner sker i hovedet på den enkelte pædagog, nogle gange drøfter man det med stuekollegaen og andre tilfælde med en tredjekollega – ligesom at man også kan vende sine tanker med ledelsen. I situationer, hvor der begynder at vise sig et mønster af bekymring drøftes dette ofte på stuermøder og/eller med ledelsen.

Inklusion er ikke et mål, men et grundlæggende barnesyn og vi skal hele tiden stå på tæ'r for at yde vores bedste overfor de børn, der er i Frydenhøj.

Vi arbejder i det daglige med "fri for mobberi" i både mellem- og storbørnsgrupperne. "Fri for mobberi" har flere forskellige tiltag, som alle hænger sammen.

Børnemøder. Der afholdes kontinuerligt børnemøder. Disse møder har forskelligt indhold og det kommer an på, hvilken gruppe børn og det der rør sig i børnegruppen der snakkes om.

Med "fri for mobberi" kufferten følger der en masse samtale ark. Samtale arkene indeholder et billede, hvori der er en form for dilemma. Hvor børnene kan komme med deres tanker om, hvordan man er en god børneven. Der er også historier, der handler om venskab man kan læse for børnene. Der følger også et massageprogram med, hvor børnene massager hinanden. Dette ud fra den tese, at dem man rører mobber man ikke.

Vores næste mål i forhold til samtale-arkene er, at lave små skuespil med de ældste børn som så bliver optaget på ipad'en og vi derfra kan snakke med børnene om, hvad kunne man ellers have gjort i den pågældende situation.

Hvert barn har også sin egen trøstebamse. Hvert barn har haft sin egen bamse med hjemme og har selv givet den tøj på, så hvert barn har sin egen unikke bamse. Børnene kan have dem med til børnemøder, de kan hente dem, når de selv er kede af det og de kan hente den til en ven der har slået sig eller lign.

I de aktiviteter vi laver på stuerne deler vi børnene op. Børnene bliver aldrig delt tilfældigt op, der er altid en refleksion over, hvem der er sammen med hvem. Nogen gange er det dem, der har samme alder. Nogen gange er det ½ af de store og ½ af de små på stuen. Nogen gange kan det være, at der er nogle børn vi gerne vil have, at de får øje på hinanden og derfor kan tilrettelægge aktiviteter efter dette. Når vi laver en aktivitet, er der altid med øje for, hvad der giver mening med den enkelte børnegruppe i den enkelte aktivitet. Det er aldrig tilfældigt, hvordan vi deler børnene.

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

Der er stor opmærksomhed på om, alle børn har nogle gode venner som de er glade for at lege med. Generelt oplever vi børnegrupper, der er gode til at lege med hinanden og som har mange gode lege i gang. Der er selvfølgelig situationer i løbet af en dag, hvor børn bliver uenige om noget i en leg eller på anden måde bliver uvenner. Disse konflikter er også en del af et

barneliv og så længe konflikterne ikke er dominerende, så arbejdes der med måden børnene lærer at kontakte konflikterne – frem for at undgå konflikterne.

Det sker også, at vi oplever, at et barn ekskluderet og vi har forsøgt forskellige tiltag for at hjælpe barnet på vej, men umiddelbart uden held. Så har vi gjort brug af vejlederteamet, der med stor succes har hjulpet os på vej til, hvordan vi også kunne arbejde med barnet og de børnefællesskaber der er.

Har I ansat en inklusionspædagog? Både og. Vi har ansat 2, som er blevet ansat som inklusionspædagoger, men er nu en fast del af stuenormeringen. Vores tanker omkring inklusion er, at det er alles ansvar og derfor skal pædagoger på modulet om socialinklusion, ligesom vi gerne vil have at alle medhjælpere skal på uge kurset om inklusion.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? Personalet er meget opmærksom på om børnene udvikler sig alderssvarende. Er man det mindste bekymret kan man altid komme til ledelsen og det gør stuerne også.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? Pædagogiske tiltag på stuen, nogle tilfælde med vejlederteamet, nogle med familierådgiver, nogle kommer på børneklubben og igen nogle bliver indstillet til psykolog og logopæd.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Hun kommer én gang om måneden og der vender vi stort og småt.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Vi har brugt det et par gange og det har været ok.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? Vi har ikke fået implementeret den nye udgave af iTide. Vi har ikke været opmærksomme på, hvordan den adskiller sig fra den gamle udgave. Ledelsen er altid med indover alle børnesager der giver anledning til bekymring og underretninger og udtalelser bliver som regel skrevet af ledelsen med støtte. Der er aldrig en personale der står alene i de sager og vurderer, hvordan de skal gribes an.

Vi ved at der har været udbudt et kursus i iTIDE, men vi kunne ikke den dag. Vi ville rigtig gerne på et – da jeg er sikker på, at vi kan få genopfrisket indholdet.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? Vi har som kontraktmål i 2014, at vi skal have udviklet vores pædagogiske praksis omkring måltidet. Vi har endnu ikke fået beskrevet, hvordan vi – efter vi har fået madordning til alle – arbejder pædagogisk med måltidet.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Vi arbejder først med dette til efteråret, når begge vores køkkenmænd har været på kursus.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet? Ledelsen har udarbejdet, hvordan vi ser på forskellige ting de er beskrevet nedenfor.

Hvordan ser ledelsen på:

Samarbejde og kommunikation

Ledelsens holdning er at samarbejde og kommunikation er alles ansvar.

I samarbejdet har vi alle forståelse for at enhver situation kan opleves forskelligt og at der ikke findes en objektiv sandhed i et givent samarbejde. Vi er et hus, hvor vi er nysgerrige på hinandens forskellighed og ser muligheder i forskelligheden, frem for begrænsninger.

Sygefravær

Som udgangspunkt stoler vi på, at når medarbejdere melder sig syge, så er de syge. Vi arbejder for at forebygge sygefravær, ligesom vi forsøger at fastholde medarbejdere ved længere tids sygefravær – eksempel ved ændring af arbejdsopgave eller nedsat tid. Vi afholder sygefraværs samtaler efter kommunens politik og hvis sygefraværet ikke er foreneligt med driften har det tjenstlige sanktioner.

Forældresamarbejde

Ledelsen ser forældre som kompetente voksne for deres børn ud fra de ressourcer de har. Vi tror på at forældre gør det bedste for deres børn. Vi er meget bevidste om at børnene er forældrenes og at deres erfaringer og meninger er vigtige i samarbejdet omkring deres børn.

Konflikter

Ledelsen er bevidst om, at konflikter er en del af hverdagen, når mennesker arbejder sammen. Vi mener ikke at konflikter skal undgås tværtimod kan der være noget udviklende i det, vores fokus er på hvordan konflikterne skal takles. Ledelsen vil til enhver tid katalysatorer i konflikter og vil forsøge at konflikterne løses på en anerkende og ligeværdig måde uden at ledelsen skal være dommere i den pågældende sag. Det er ikke det samme som, at vi som ledelsen ikke indimellem må agere som dommere, men det er undtagelsen og ikke reglen.

Rekruttering og fastholdelse

Ved rekruttering er det ledelsens holdning, at vi aldrig nogensinde skal nøjes med de ansøgere, der kommer. Hvis den rette ikke er der til den rette stilling, så bliver stillingen slået op igen. Vi har ingen holdning til om nyansatte skal være nye eller gamle i gårde, det vil være en konkret vurdering fra ansættelse til ansættelse.

Hvordan tænker ledelsen?

I Frydenhøj arbejder vi med MBTi.

Janni – ENTP'er. Kort fortalt er ENTP'er: hurtige, åbne, stimulerende, opvakte og ærlige.

Opfindsomme ved løsning af nye og udfordrende problemer. Gode til at udvikle begrebsmæssige muligheder og derefter analysere dem på en strategisk måde. Er i stand til at analysere andre mennesker. Finder rutine kedeligt, vil sjældent gøre den samme ting på samme måde mere end én gang, er tilbøjelige til skifte fra den ene hobby til den anden.

Sanne – ESFJ'er. Varmhjertede, samvittighedsfulde og samarbejdsvillige. Ønsker harmoni i deres omgivelser og arbejder hårdt på at opnå det. Holder af at arbejde med andre, for at gennemføre opgaverne præcist og til tiden. Loyale og gennemfører selv de mindste ting. Tager notist af, hvad

andre mennesker har brug for i deres daglige arbejde, og prøver at stille det til rådighed. Ønsker at blive accepteret for, hvem de er, og hvad de præsterer.

MEDudvalget

Ledelsen bruger MEDudvalget til at kvalificere de beslutninger, der skal træffes i huset.

MEDudvalget har stor indflydelse på beslutningerne og ledelsen er meget lydhør for de forskellige synspunkter, der er på en given sag. Det er vigtigt for ledelsen, at der er stor gennemsigtighed i MEDudvalget og at alle ansatte har mulighed for at blive hørt gennem de repræsentanter der sidder i MEDudvalget. Ledelsen har stor tillid til at de repræsentanter der sidder i MEDudvalget er bevidst om deres rolle i, at de ikke kun repræsenterer sig selv.

I ledelsen organiserer vi os ikke efter en fast struktur. Vi deler de ledelsesopgaver der er, mellem os. Det kan siges, at Sannes ledelsesmæssige syn er ind i institutionen og Jannis ledelses syn er ud af institutionen – og i samspil, så får vi det til at forenes.

Vi tænker selv vi er en stærk ledelse – det som den ene ikke kan, kan den anden.

Vi er gode til at tale hinanden op. Der nogle administrative opgaver som vi har delt mellem os, f.eks. tager Sanne sig af vagtplaner, studerende, sommerferieplanlægning osv. Janni tager sig af ansættelser, økonomi osv.

Vi har fra sidste år indført Grus-samtaler som vi begge deltager i. Ligesom at vi deltager på de møder, hvor de giver mening at vi begge er der eks. MEDudvalgsmøder, læreplansmøder og ”på tværs-møder”.

De orienteringsmøder der er ud af huset, er det kun Janni der deltager – for os giver det ikke mening, at vi begge er af sted.

Vi er begge med indover børnesager, men har delt børnene mellem os. Der er ikke system i, hvordan vi deler os – det vurderes fra vores side fra sag til sag.

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

Vores vigtigste møder i huset er MEDudvalgs og Læreplansmøde. MEDudvalgsmøde handler overordnet om arbejdsforholdene og Læreplansmøderne om pædagogikken.

Under læreplansmøderne afholder vi ”på tværs møder” – hvor der arbejdes med pædagogikken på tværs af huset med dem, der har børn i samme alder som en selv.

Hver fredag har vi postmøde, hvor der er informationer både fra ledelsen og det øvrige hus. Der blevet skrevet et referat som alle får i deres dueslag.

Vi har 4 afdelingsmøder, der ligger om aften og 3 pædagogfaglige møder, der ligeledes ligger om aftenen. (Vi har fra i år skåret ned på aftenmøder).

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? En forældresag der har fyldt overdrevet meget.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Hvis ja, hvilke?

Vi er udfordret af, at vi ikke har ligge hal til alle 3 vuggestuer, der er kun til den ene.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Ledelsen er stolt af institutionen og personalets indsats. Samarbejdet omkring køkken og stuerne er et udviklingspunkt for alle.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? Inklusion og arbejdet med dette.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal	Frydenhøj modtager stadig mange børn i to års alderen, primært fra Manegen, hvilket stadig er en udfordring (jf. forrige tilsynsrapport). Det seneste år har det dog været mindre pga. flere søskendebørn. Frydenhøj ønsker at børnene starter deres institutionsliv hos dem, men så længe der er rene vuggestuer i kommunen vil Frydenhøj fortsat modtage en del børn på to år og derover.
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	<p>GRUS: Personalerepræsentanterne oplyser, at alle medarbejdere har haft et godt udbytte af GRUS samtalerne, der tog udgangspunkt i det samme strategilærred. Det var positivt at tale om faglig udvikling sammen med sine kollegaer. Det fremhæves, at formen giver god energi og er udviklende for samarbejdet på stuerne. Endvidere fremhæves det, at det var rigtig godt, at både Janni og Sanne deltog i alle samtalerne. Personalerepræsentanterne beskriver det som en luksus at have ledelsen "for sig selv" i hele tre timer. Janni og Sanne supplerer med, at det for dem som ledelse, også har været rigtig godt at de har deltaget sammen – og dermed også hørt det samme fra medarbejderne. GRUS samtalerne har på den lange bane haft positiv betydning for samarbejdet i huset.</p> <p>Sygefravær: Det høje sygefravær i 1. kvartal 2013 skyldes, at der var fire langtidssygemeldte i denne periode. Af institutionsprofilen fremgår det, at Janni gerne vil stramme op på afholdelsen af sygefraværssamtaler. Janni har derfor fremadrettet afsat tid én gang om måneden til afholdelse af samtalerne (hvis der er behov for det). Fremgangsmåden er kendt af den samlede personalegruppe.</p>

	<p><u>MBTI test:</u> Jeg spørger til hvilke effekter arbejdet med MBTI testningen har afstedkommet. Både medarbejdere og ledelse er enige om, at de er blevet mere opmærksomme på hinanden, og at de har en større forståelse for hinandens forskelligheder. MBTI testene har givet et fælles sprog i forhold til at italesætte forskelligheder, f.eks. at man overvejende kan være introvert eller ekstrovert, starter eller afslutter. Formålet er et (endnu) bedre samarbejde på tværs af huset.</p> <p>Første fase har været at alle skal kende egen MBTI. Der skal arbejdes videre med det i maj 2014, sammen med Jens Frankok. Afslutningsvis drøfter vi, at det er vigtigt at være opmærksom på, at MBTI handler om hvad man har særlige præferencer for, og ikke at man "er sin MBTI".</p>
Politikker/retningslinjer	Ingen bemærkninger
Fysiske rammer	<p>Frydenhøj er udfordret af de forholdsvis små stuer. Dette imødegås bl.a. ved at udnytte fællesarealerne og ved kontinuerligt at opdele børnegrupperne på tværs af huset. Frydenhøj arbejder med et såkaldt "udtyndningsprincip", så der er fysisk og psykisk rum til alle børn, hvilket kræver en høj grad af organisering og struktur. Det betyder, at der er perioder hvor der er få voksne til mange børn, for at der i samme perioder kan være flere voksne til færre børn, f.eks. når der er grupper af børn ude af institutionen eller ved aktiviteter der kræver ro og fordybelse.</p> <p>Frydenhøj har arbejdet målrettet med ovenstående, hvilket bevirker at der er en rolig atmosfære i hele institutionen. Børnemiljøet er således i høj grad integreret i den daglige pædagogiske praksis.</p> <p>I Markstiens vuggestueafdeling giver personalet udtryk for, at de er udfordret af de fysiske soveforhold. De skal dagligt bære madrasser og sengetøj frem og tilbage i krybberne. I vinterperioden skal sovebørnene have rigtig meget tøj på, da der ikke er en egentlig ligge hal. Om sommeren flytter personalet krybberne rundt, så der kan være skygge. Endvidere køres der dagligt barnevogne gennem stuen, som de mindste børn sover i, da der ikke er noget sted barnevognene kan opbevares. Personalet giver udtryk for, at de bruger meget tid på disse praktiske ting, og at det er tid der går fra børnene. Endvidere forstyrres legen, når barnevognene køres frem og tilbage, og der slæbes skidt ind på gulvet.</p> <p>Jeg orienterer om, at ledelsen kan søge anlægs- og forbedringskontoen om etablering af en liggehal. Ledelsen giver udtryk for, at de vil søge i år.</p> <p>Ledelsen ønsker, at der etableres et hegn mellem legeplads og udgangslåge, da større (opfindsomme) børn kan åbne denne låge. Hvis risikoen for dette helt skal elimineres, vil det kræve at en medarbejder hele tiden opholder sig i nærheden af udgangslågen, hvilket er meget vanskeligt rent ressourcemæssigt - derfor ønsket om etablering af et hegn.</p>

<p>Forældresamarbejde</p>	<p>Forældrebestyrelsesrepræsentanten giver udtryk for, at personalet er rigtig gode til at kommunikere med forældrene om børnene i dagligdagen. Det samme gælder ved de interne skift mellem de tre aldersopdelte børnegrupper. Der er en oplevelse af at der er tid til de små snakke, hvilket er særligt vigtigt for førstegangsførelse. Her tager personalet sig tid til at ringe til forældrene i løbet af formiddagen for at fortælle hvordan det går, hvis barnet f.eks. har været ked af det ved afleveringen. Det opleves som meget betryggende. Medarbejderrepræsentanterne fremhæver, at de er opmærksomme på, at tale med/informerer forældrene løbende, da en forudsætning for trykke børn, er trykke forældre.</p> <p>Frydenhøj har stor tilslutning til deres forældrearrangementer, f.eks. sommerfest og julefest. Forældrene melder positivt tilbage om disse arrangementer.</p>
<p>Kontraktstyring</p>	<p>Ingen bemærkninger</p>
<p>Læreplaner/børnemiljø</p>	<p>Frydenhøj har arbejdet intensivt med læreplanen efter den nye ramme. Jeg har modtaget et udkast til den nye læreplan, der på mange områder er et kvalificeret fundament for den endelige læreplan. Vi gennemgik og drøftede nedenstående feedback/opmærksomhedspunkter til udkastet:</p> <p><u>Barnesyn, side 4:</u> Afsnittet fremstår som en kvalificeret indledning, der rammesætter Hvidovre Kommunes vision for børn og unge. Særligt fint, at det pædagogiske personalets opgave fremhæves i afsnittet. Jeg opfordrer til, at Frydenhøj drøfter berettigelsen af de to sidste linjer i afsnittet, og i stedet inddrager et andet forældreinddragelses perspektiv, der er i overensstemmelse med praksis i institutionen.</p> <p><u>Læringsforståelseside 4:</u> Godt fagligt beskrevet. Inddrag også gerne læringsforståelsen bag Frydenhøjs arbejde med organisering af (voksen) struktureret og tilrettelagte børneaktiviteter. Det kontinuerlige arbejde med pædagogisk rammesætning af forskellige aktiviteter i Frydenhøj, kan med fordel synliggøres. Inddrag også læringsforståelse for børn i udsatte positioner, jf. læreplansrammen.</p> <p><u>Værdier, side 5 – 6:</u> Igen et fagligt godt beskrevet afsnit, hvor personalets position og opgave kobles til den daglige pædagogiske praksis. Afsnittet giver rigtig god mulighed for at anvende læreplanen som et pædagogisk refleksivt arbejdsredskab.</p> <p><u>De 6 læreplanstemaer - og mål for udvikling af børns læring, side 6 – 9:</u> Det giver god mening, at målene for børnenes læring er opdelt i vuggestue, mellemgruppebørn og storgruppebørn, så det er i overensstemmelse med strukturen i Frydenhøj.</p>

De seks læreplanstemaer er godt beskrevet, og der er koblet overordnede mål til hvert tema, der efterfølges af et delmål for de tre aldersgrupper. Dog mangler der enkelte mål og metoder under læreplanstemaerne: Natur og naturfænomener og Kulturelle udtryksformer.

Vi drøfter, at Frydenhøj kan overveje at sætte flere læringsmål og metoder/aktiviteter op under hvert læreplanstema, da der foregår meget læring i dagligdagens aktiviteter (hvilket også står i indledningen til læreplanen). Flere af de beskrevne pædagogiske metoder/aktiviteter, der skal medvirke til opfyldelse af læringsmålene, er pt. projektbaseret. Der kan således godt være flere opsatte mål, da man kun skal vælge et – tre mål ud under hvert læreplanstema - for hver aldersgruppe - som der skal evalueres på, jf. læreplansrammen.

Fremadrettet kan der med fordel arbejdes videre med formulering af læringsmål, da nogle af dem formentligt vil være vanskelige at måle på/se tegn på, f.eks. dem under temaet "Kulturelle udtryksformer og naturfænomener".

Der gøres opmærksom på, at det også skal fremgå af læreplanen, hvilke pædagogiske metoder, aktiviteter (og evt. mål), der opstilles og iværksættes i forhold til børn i udsatte positioner.

Evaluering af pædagogiske mål, side 10: Frydenhøj er i gang med at indsamle dokumentation, ud fra evalueringsmodellen. Vær opmærksom på, at det primært er en evaluering af, hvorvidt de valgte pædagogiske metoder og aktiviteter fører til opfyldelse af læringsmålene.

Børnemiljøvurdering, side 11: Frydenhøj vil fremadrettet anvende materiale fra DCUM til at vurdere børnemiljøet i et børneperspektiv. Beskriv også i læreplanen hvordan Frydenhøj aktivt tænker børnemiljøet ind i den pædagogiske praksis, f.eks. med udgangspunkt i den kvalificerede beskrivelse fra institutionsprofilen.

Inklusion, side 11: Det er rigtig fint, at Hvidovre Kommunes beskrivelse af inklusion på 0 – 18 års området er inddraget. Det vigtigste er dog at beskrive *hvordan* der arbejdes med inklusion i Frydenhøj. Derudover kan Frydenhøjs langsigtede uddannelsesstrategi vedr. inklusion med fordel fremhæves. Igen kan der tages udgangspunkt i de kvalificerede og uddybende beskrivelser fra institutionsprofilen.

Overgange i børnenes liv, side 11: Igen, beskriv hvordan der konkret arbejdes med overgange i Frydenhøj.

Børn og seksualitet, side 12: Vi drøfter hvorvidt dette afsnit skal være med i læreplanen. Der er enighed om, at afsnittet primært er formidling af retningslinjer, der evt. kan ligge på hjemmesiden.

	Afslutningsvis aftales det, at læreplanen færdiggøres inden for tre måneder og herefter offentliggøres på Frydenhøjs hjemmeside.
Overgange	Ledelsen uddyber deres undren i forhold til skole visitation af børn i udsatte positioner (jf. institutionsprofilen): Næsten hvert år har Frydenhøj børn der skal på visitationsmøder med henblik på støtteforanstaltninger i skolen (eller specialskoletilbud). Ledelsen undre sig i den sammenhæng over, at når disse børn er på visitationsmødet, så er det enten logopæd eller psykolog der præsenterer barnet. Hverken ledelse eller pædagoger fra Frydenhøj er inviteret med. Ledelsen giver udtryk for, at de har stor respekt for både logopæd og psykologens faglighed, men at personalet i Frydenhøj, er de fag personer der kender børnene allerbedst. Ledelse kunne på den baggrund ønske, at det er daginstitutionen der præsenterer børnene på visitationsmøderne – eller som minimum inviteres med.
Sprog	Frydenhøj anvender stadig TRAS på alle børn.
Inklusion	Er meldt ind som fokuspunkt.
Tværfagligt samarbejde	Jeg har givet Frydenhøjs ønske om flere iTIDE kurser videre til Ellen Marie Vestager fra Staben i BV, der vil undersøge mulighederne.
Mad i institutionen	Ingen bemærkninger
Ledelse	Ingen bemærkninger

Dialog om fokuspunkter

1. Inklusion og arbejdet med dette

Frydenhøj har valgt fokuspunktet for at synliggøre hvor langt de er nået med inklusionsarbejdet, siden sidste tilsyn i september 2012. Dengang var det også et fokuspunkt, og alle oplevede det som en svær og udfordrende opgave. Frydenhøj gik til opgaven ved at forsøge at tænke inklusion ind i alle dele af det pædagogiske arbejde, og ved at sætte særligt fokus på, hvordan de inkluderende og ekskluderende mekanismer i børnegrupperne, kunne indfanges og beskrives.

I dag anser Frydenhøj ikke inklusion som et mål i sig selv, men som et grundlæggende barnesyn. Derfor inddrages inklusionsperspektivet også, som en naturlig del, i planlægningen og udførelsen af det pædagogiske arbejde. Det vil sige, at der altid tænkes ud fra et inklusionsperspektiv, både når børnegrupperne sammensættes, og ved valg af aktiviteter og metoder. I det hele taget lægger Frydenhøj meget vægt på, at tage udgangspunkt i de aktuelle børnegrupper. Det er ikke børnene der skal tilpasses strukturen, men strukturen der skal tilpasses til de aktuelle børn.

Frydenhøj har to inklusionspædagoger, der p.t. er en del af stuenormeringerne. Frydenhøjs tilgang til inklusionsarbejdet er, at det er alle medarbejders ansvar at sikre inkluderende rammer for alle børn. Derfor har ledelsen af Frydenhøj en uddannelsesstrategi hvor målet er, at alle pædagoger har et diplommodul i social inklusion og alle medhjælpere et uge kursus i inklusion. Ud over de to inklusionspædagoger har to pædagoger indtil videre taget diplommodulet og to

pædagoger skal på uddannelsen til efteråret. Tre medhjælpere har p.t. taget uge kurset.

Frydenhøj arbejder inkluderende med alle børn, bl.a. via metoderne "Fri for mobberi" og "Alle med". I forhold til opmærksomheden på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne, er der særligt fokus på, at skabe pædagogiske rammer der kan øge børnenes muligheder for etablering af gode legerelationer og venskaber. I forlængelse af dette, arbejdes der også med at lære børnene at tackle konflikter og uvenskaber, frem for at undgå dem.

Ledelsen oplyser, at både medarbejdere og ledelse arbejder meget med refleksion over egen praksis i forhold til inklusion. Den særlige viden og kompetence de to inklusionspædagoger besidder anvendes meget i alle afdelingerne. I de tilfælde hvor forskellige inkluderende tiltag ikke har fungeret tilfredsstillende for det enkelte barn og/eller børnegruppen, har Frydenhøj haft stort fagligt udbytte af det pædagogiske vejlederteam. Samarbejdet med vejlederne har givet medarbejderne muligheder for at få øje på nye veje, i det pædagogiske arbejdet med det enkelte barn og den øvrige børnegruppe.

Ledelse og medarbejderrepræsentanter fremhæver, at deres tilgang til inklusion forebygger parallelle grupper: Inklusionspædagog/børn i udsatte positioner og almen pædagoger/øvrige børn. I og med at alle medarbejdere er ansvarlig for inklusion af alle børn, forebygges denne uhensigtsmæssige opdeling.

Ledelse og medarbejderrepræsentanter giver udtryk for, at de hele tiden prøver at blive klogere på inklusion og eksklusion, og at de langt fra er "færdige" med at udvikle den inkluderende tænkning og praksis. I nærmeste fremtid ønsker Frydenhøj at inddrage forældregruppen i inklusionstænkningen, samt at informere om Frydenhøjs organisering og praktiske tilgang til inklusion.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Fokus på hvilken betydning dagtilbuddets pædagogiske rammer har for børns trivsel, læring og udvikling generelt samt for børn i udsatte positioner:

Besøg i alle tre afdelinger, tirsdag den 1. april 2014: Generelt var der en god og rolig atmosfære i hele institutionen, samt en rigtig god tone mellem børn og voksne - og indbyrdes blandt børnene.

Jeg så tegn på en god balance mellem voksenstrukturerede aktiviteter og børnenes egne lege. Der er en høj grad af organisering af de forskellige børnegrupper. Flere aldersopdelte børnegrupper er dagligt ude af institutionen på skift, hvilket skaber øget plads til de børnegrupper der bliver tilbage. Jeg så aktivitet i flere af fællesrummene, hvor der var både store grupper af børn med få voksne, og mindre grupper af børn med flere voksne. Der var således plads til både fysiske lege og til mere fordybende aktiviteter.

På en af stuerne viste børnene mig begejstret deres "trøstebamser" (fra "Fri for mopperi"), og fortalte at den kunne man bruge hvis man var ked af det. Man kunne også hente én og give til at andet barn, der evt. var ked af det.

Pga. sygdom og mødeaktiviteter den pågældende dag, var der på flere af stuerne der havde en mindre personaledekning end sædvanligt. Personalet var i den forbindelse rigtig gode til at koordinere og hjælpe hinanden indbyrdes.

To af afdelingerne har et "legoklods system" i de ældste børnegrupper. Systemet giver overblik

over hvilke børn der er hvor, f.eks. på legepladsen, på tur, i hallen, i alrummet, på andre stuer, hjemme osv. Hvert barn har sit billede på en legoklods, som både barn og personale kan flytte derhen, der hvor barnet p.t. opholder sig. Systemet viser endvidere hvor mange børn der kan opholde sig de enkelte steder, hvilket betyder at børnene selv kan se hvor det er muligt at være. Dette giver børnene et godt overblik og medbestemmelse i forhold til valg af aktiviteter.

Der var en god modtagelse af både børn og forældre, hvor der hurtigt blev etableret en imødekommende kontakt til de enkelte børn.

Institutionen er i øvrigt flot udsmykket med børnenes egne tegninger og malerier. Ligesom der flere steder anvendes billede dokumentation af de aktuelle aktiviteter.

Der er bred enighed om, at Frydenhøj har rigtig gode pædagogiske rammer for alle børns trivsel, læring og udvikling – ikke mindst pga. deres tilgang til inklusion og det deraf generelle fokus på de aktuelle børnegrupper.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen

Aftaler på kort sigt

Det aftales, at læreplanen færdiggøres inden den 4. juli 2014 og herefter offentliggøres på Frydenhøjs hjemmeside.

Aftaler på længere sigt

Ingen

Opfølgning

Læreplanen sendes til pædagogisk konsulent senest den 4. juli 2014.