

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børneinstitutionen Strandhuset

Tilsynsbesøg

Dato: 14. marts 2016.

Tilsynsform: Institutionsbesøg d. 8. marts 2016 og tilsynsdialog d. 14. marts 2016.

Deltagere: Gitte Howalt, leder, Thomas Ziegler, souschef, Morten Thomsen, pædagog, Bettina Skouenby, pædagog, Ida Marboe, forældrebestyrelsesformand og Susanne Bertelsen pædagogisk konsulent.

Fokuspunkter

Der er ikke valgt fokuspunkter til dette pædagogiske tilsyn.

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlig opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

Børneinstitutionen Strandhuset opfylder kravene i den eksisterende lovgivning på området, og lever op til kommunens politikker og retningslinjer. På baggrund af tilsynsmateriale, institutionsbesøg og tilsynsdialog, vurderes det, at Strandhuset formår at skabe kvalificerede pædagogiske rammer for børnenes trivsel, udvikling og læring.

Strandhuset fremstår som en indbydende og børnevenlig institution, med en behagelig atmosfære. Under mit besøg oplevede jeg imødekomende og engagerede medarbejdere, der var omsorgsfulde og opmærksomme på børnenes behov. Der var en god tone mellem børn og voksne og indbyrdes mellem børnene. Børnene virkede glade og aktive. Der var struktur og forudsigelighed i dagligdagens rutiner, hvilket skabte genkendelighed og tryghed for børnene. Der blev arbejdet med planlagte aktiviteter i mindre børnegrupper og med understøttelse af børnenes egne lege. Strandhusets alrum blev i høj grad anvendt til motorisk udfoldelse, særligt for de yngste børn. Der var flere tegn på overensstemmelse mellem Strandhusets læreplan og den pædagogiske praksis.

Strandhuset har udarbejdet en ny læreplan, hvor de aftalte punkter fra sidste tilsyn er inddraget. Strandhuset har anvendt evalueringsredskabet fra læreplansrammen på alle læreplanstemaer, der viser at deres metoder og aktiviteter fører til opfyldelse af deres læringsmål for børnene. På tilsynet drøftede vi anbefalinger til en yderligere kvalificering af læreplanen, herunder også det videre arbejde med evaluering og børnemiljø.

Strandhuset arbejder struktureret og målrettet med alle overgange – både internt og til SFO/skole. Strandhuset har fortsat en struktur med tre aldersopdelte børnegrupper, hvor dele af stuepersonalet flytter med børnene når de skifter grupper, så der altid er mindst én kendt medarbejder i overgangen.

Strandhuset arbejder også struktureret og målrettet med den både den generelle sprogstimulering og den særlige fokuserede sprogindsats. Blandt andet via niveaudelte børnegrupper, i relation til metoden "Læse Leg", i hele institutionen.

Strandhuset har stort fokus på inklusion i det pædagogiske arbejde – både i forhold til organisering af børnegrupper og i aktiviteter, som fx "Fri for mobberi". Flere medarbejdere har en inklusionsuddannelse, hvilket giver gode muligheder for den fortsatte udvikling af Strandhusets inklusionsarbejde. Strandhuset har ændret i deres inklusionsorganisering, pga. den nye budgettildelingsmodel, hvor de er reduceret i deres inklusionsmidler, hvilket er drøftet på tilsynet.

Strandhuset arbejder i høj grad pædagogisk med måltiderne, og skal i gang med at udarbejde en mad- og måltidspolitik, så en fælles tilgang drøftes og tydeliggøres.

Overordnet set har Strandhuset gode fysiske rammer. Der er etableret nyt køkken og en mad elevator, som fungerer rigtig godt. Ledelse og medarbejdere oplever dog en række udfordringer i forhold til institutionens bygningsmæssige rammer, bl.a. at institutionen er i to planer. Det blev drøftet at alle institutioner har forskellige fysiske vilkår, og at det derfor også handler om hvordan udfordringerne håndteres i dagligdagen. Støjniveauet på 1. sal har, som på de forrige tilsyn, også været i fokus på dette tilsyn. Her har en række organisatoriske løsninger været drøftet, for at imødekomme og håndtere udfordringerne.

Der er et godt forældresamarbejde i Strandhuset. Der ligger vægt på forældreinddragelse omkring børnene, blandt andet via Tabulex, hvilket der er stor forældretilfredshed med. Forældrebestyrelse har, som i de foregående år, foretaget en uddybende intern forældretilfredshedsundersøgelse. Både den interne undersøgelse og forældretilfredshedsundersøgelsen for Hvidovre Kommunes dagtilbud 2015, viser en høj grad af forældretilfredshed med Strandhuset. Der er et godt samarbejde med forældrebestyrelsen, der deltager aktivt i Strandhusets virke og drift.

Strandhuset har et mindre overskud i 2015. Der har været ansat ekstra personale i tidsbegrænsede perioder.

Tilsynet var præget af en konstruktiv og engageret dialog, hvor alle deltog aktivt. Strandhuset fremstår som en velfungerende institution, med en høj grad af faglighed og trivsel i personalegruppen, samt en dynamisk ledelse der kan fastholde - og skabe nye - kvalificerede rammer for det pædagogiske arbejde.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent, Susanne Bertelsen.

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 4. april 2016.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Strandhuset

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

1. 56 + 25, 55 + 26, 56 + 25
2. 56 + 24, 40 + 33, 39 + 33
3. 42 + 32, 43 + 31, 46 + 27
4. 47 + 27, 48 + 28, 53 + 24

Er der børn på venteliste til institutionen?

Ja. 40 pr. 1. maj 2016. Der er 1½ års ventetid på en plads i Strandhuset.

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?

Nej aldrig, vi har kun haft to overflytninger i 2015 og det var børn med særlige udfordringer og de fik plads i Solstien.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud)?

I år 2014 havde vi et overskud på kr. 8.800.

I år 2015 havde vi et overskud på ca. kr. 82.000.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Vi har i 2015 haft ekstra børn i forhold til det udmeldte børnetal og mange af dem blev først 3 år i 4. kvartal, hvilket har betydet, at vi har kunne ansætte et par ekstra medarbejdere. Disse medarbejdere er og har været ansat i tidsbegrænsede perioder. Desuden har vi de tre første måneder af 2016 ikke haft en souschef.

Hvordan ser budgettet ud pt.? + Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Budget er som det er og det kan vi jo ikke ændre på. Det ville være dejligt, hvis børnetallet ikke rullende og vores normering blev sat på max. hele året, således, at vi altid havde fuldt hus i forhold til vores m2, så vi kunne fastansætte de aktuelle medarbejdere eller endnu bedre få ansat pædagoger.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Ja, næsten.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt?

3 samtaler

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

På grund af sygdom, orlov, men de bliver afholdt i løbet af marts eller april.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal:

1 medarbejder var langtidssyg og havde 18 dage + 17 medarbejdere havde 27 dage. 2 medarbejdere havde barselsorlov og er ikke talt med i den samlede oversigt.

2. kvartal:

1 medarbejder var fortsat langtidssyg og startede på nedsat arbejdstid den 28. april + 17 medarbejdere havde 18 sygedage. 2 medarbejdere havde barselsorlov og er ikke talt med i den samlede oversigt.

3. kvartal:

1 medarbejder fortsat var på nedsat tid + 18 medarbejdere havde 30 dage og de 17 af disse pga. operation. 4 medarbejdere havde barselsorlov, de 2 fra medio september og er ikke talt med i den samlede oversigt.

4. kvartal: optælling månedsvist, da vores antal af medarbejdere svingede:

Oktober: 1 medarbejder var fortsat på nedsat tid + 19 medarbejdere havde 7 dage + 1 medarbejder var syg i 8 dage, hvorefter han arbejdede på nedsat tid i 9 dage. 4 medarbejdere havde barselsorlov, og er ikke talt med i den samlede oversigt.

November: 1 ny medarbejder var langtidssyg og havde 18 dage + 21 medarbejdere havde 9 dage. 2 medarbejdere havde barselsorlov og er ikke talt med i den samlede oversigt.

December: 1 medarbejder er fortsat langtidssyg og havde 10 dage + 19 medarbejdere havde 9 dage.

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

Da Frie børnehaver & Fritidshjem gik konkurs sidst i april og vi overgik til Børneringen har vi kun vores sygefravær fra 1. maj 2015 og resten af året og den var 2,89 %.

I Strandhuset har/havde vi:

20 faste medarbejdere, hvoraf de 3 er på barsel.

3 medarbejdere, der er ansat som barselsvikar, den ene barselsvikar gik på barselsorlov i sit vikariat, de to andre skal stoppe henholdsvis i maj og i september 2016.

4 midlertidige ansatte:

1 medarbejder blev ansat i marts 2014 og har af flere omgange fået sin ansættelsesforhold forlænget, og de er utilfredsstillende både for medarbejderen og huset.

1 medarbejder blev ansat pr. 1. juni 2015 til 4 december 2015, pga. sygdom og barsel, men han er forlænget yderligere, da en pædagog på barsel har sagt op og en ny først kan starte den 1. februar. 2016. Herefter fortsætter han i et barselsvikariat på 7 uger.

1 medarbejder blev ansat pr. 1. oktober i 3 måneder pga. luft i budgettet.

1 ansat pr. 2. november til 27. november 2015 pga. ferieorlov.

Ud af den brogede forsamling har sygedagene været fordelt således:

8 medarbejdere har ingen sygedage haft

4 medarbejdere har haft 1 sygedag

1 medarbejder har haft 2

1 medarbejder har haft 4

1 medarbejder har haft 5

1 medarbejder har haft 9 (gravid)

1 medarbejder har haft 11 (gravid)

1 medarbejder har haft 14

1 medarbejder har haft 15 (operation)

1 medarbejder har haft 18 (operation)

1 medarbejder har haft 20 + 9 på nedsat tid

1 medarbejder har haft 33 +121 på nedsat tid
1 medarbejder har haft 33

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Ja.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Personalet er bekendt med vores politik og ved at de kaldes til omsorgssamtale ved for højt fravær. Personalet ved, at det har stor betydning for huset, at alle møder på arbejde, for at kunne få vores hverdag til at fungere optimalt.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?

Ja.

Har I jeres egen personalepolitik?

Ja.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

Vi lavede en trivselsmåling og en undersøgelse af social kapital i oktober 2015 og en APV i januar 2016 dog har vores køkkenmedarbejdere, som skal have et andet skema ikke svaret på deres APV endnu.

Hvad viste trivselsmålingen?

Trivselskemaet har vi tidligere benyttet og det består af 31 spørgsmål og der var 6 svarmuligheder. 1. Meget uenig, 2. uenig, 3. hverken enig eller uenig, 4. enig, 5. meget enig og 6. ikke relevant.

Alle svar faldt i rubrikkerne 3,4 og 5, men flest svar i 4 og 5, dog faldt der nogle få i rubrik 2 og 6, og disse svar der faldt i rubrik 2 var fra vores EGU-elev i køkkenet. Undersøgelsen viste, at personalet generelt er tilfredse og meget tilfredse. Vi kan med fordel arbejde med samarbejdet stuerne i mellem og med kommunikation. Desuden skal ledelsen være opmærksom på, at opfordre til initiativer til alle medarbejdere og sørge for at alle medarbejdere har klart og definerede mål og arbejdsopgaver.

Hvad viste spørgeskemaet Social Kapital?

Spørgeskemaet Social kapital afdækker tillid og retfærdighed i virksomheden. Resultatet viste en score på 12,5 point, hvilket er Meget høj Social Kapital. (se bilag)

Hvad viste APV'en?

APV'en har vi i år lavet på en ny måde gennem Orbicon, som sætter vores svar ind i et søllediagram. (se bilag).

Under spørgsmål angående fysiske forhold ser svarene pæne ud, dog er der især tre ting, der peges på giver store problemer/udfordringer.

Mange medarbejdere påtaler problemer med varmereguleringen, her er meget koldt om vinteren og især på 1. sal ulideligt varmt om sommeren. Flere påtaler tillige de kolde gulve og træk fra døre og evt. vinduer.

Vores ventilation er ikke optimal, og mange medarbejdere og forældre påtaler, at deres tøj og børnenes hår lugter at mad. Vi håber der findes en løsning på dette problem, da vi er i dialog med teknisk forvaltning.

Støjniveauet på vores 1. sal, hvor der er mange skråvægge, er meget højt. Vi fik for en del år siden sat dæmpende plader på, men flere medarbejdere sætter spørgsmålstegn ved om de er optimale eller om der er kommet noget bedre på markedet i dag.

Under spørgsmål angående ergonomiske forhold ser svarene pæne ud dog er der to ting, der Peges på giver mindre problemer/udfordringer. Det drejer sig om trange forhold på badeværelser og garderober samt tunge løft, som vi i hverdagen prøver at minimere så godt vi kan.

Under spørgsmål angående psykosociale forhold ser svarene meget pæne ud, dog er især arbejdspresset og arbejdet med børn med særlige problemer samt de stigende skriftlige opgave/dokumentation som medarbejderne påpeger giver nogle udfordringer.

Under spørgsmål angående kemiske og biologiske forhold ser svarene meget pæne ud, dog er der et punkt som flere medarbejdere påtaler, og det er smitsomme sygdomme.

Under spørgsmål angående ulykker er der ingen særlige bemærkninger. Dog er der jo altid en risiko for faldulykker samt risiko for at skære og brænde sig i køkkenet.

Under spørgsmål angående andet er der enkelte kommentarer angående sygdom. Vi er som personalegruppe meget ansvarlige og pligtopfyldende, men oplever dog fravær grundet stress og virussygdomme.

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

I forhold til problemerne med varme, kulde og træk har vi kontaktet Hvidovre kommune, der ejer huset og vinduerne er blevet gennemgået og de er ikke slidte nok til udskiftning. Vi har fået sat nye lister på vores dør til legepladsen. Kulde der slår igennem fra gulvet er der ikke så meget at stille op med.

Ventilation (udtræk) fra badeværelser og emhætte fra vores industrikøkken går sammen og det giver en del lugtgener især på vores første sal. Vi har haft kommunen inde over og er blevet lovet en særskilt udsugning fra emhætten. Desuden er vi blevet lovet, at kommunen vil se på om kontakten, hvor man regulerer styrken på ventilationen kunne flyttes ned, hvor vi kan regulere den – den sidder på vores loft, hvor vi ikke umiddelbart har adgang til.

Vi har kigget på vores nødplaner og lavet lidt om i dem og skal lave et regelsæt for hvem der har ansvaret for hvert rum.

Vi skal have lavet/ rekvireret datablade for de forskellige farlige kemikalier/midler vi har i huset.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi afholder MUS en gang om året og i år har vi brugt en ny metode, hvor den enkelte medarbejder skulle udfylde et kompetencehjul og et skema med fokuspunkter for det næste år.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vores medarbejdere er kendetegnet ved et højt engagement, en høj grad af selvledelse og er meget ansvarfulde. Det er de, fordi vi arbejder med medarbejderindflydelse og uddelegering af ansvar. Vi har et godt arbejdsmiljø og er fleksible med hensyn til medarbejdernes ønsker og indflydelse på deres hverdag.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi sender vores medhjælper på uddannelse. Vi bruger fra mund til mund metode, job net, jobcentret og opslag på seminarier.

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

Kurser/uddannelse har personalet deltaget i:

2 pædagoger har taget uddannelsen: "Certificeret inklusionsvejleder"

2 pædagoger har deltaget i kurset: "Eksekutive udfordringer for børn og unge"

2 pædagoger har deltaget i kurset: "Introkursus om følger af for tidlig fødsel"

1 pædagog har deltaget i kurset: "Mindfulness for fagfolk"

1 medhjælper har deltaget i kurset: "Arbejdet med udsatte og sårbare børn og unge"

1 pædagog, vores AMR og leder har deltaget i en opfølgingsdag af sin uddannelse som arbejdsmiljørepræsentant.

5 medhjælper har været på kursus i dialogisk oplæsning: "Læse-Leg"

4 medarbejdere har været på til et inspirationsmøde: "Sunde Børn" gennem Landbrug og Fødevarer.

Alle medarbejdere har deltaget i kurset Læse-Leg, som var et fælles arrangement for de selvejende institutioner.

Hele personalegruppen har deltaget i et kursus: Leg og læring med digitale medier i dagtilbud gennem AMU. Dette kursus startede i oktober 2014 og blev afsluttet i juni 2015.

Vi har en EGU-elev i køkkenet og hun deltager i de relevante kurser, som er tilrettelagt i samråd med hendes kontaktperson i Unge-indsatsen.

Vores it- sprog- og inklusionsvejledere deltager i de kurser/møder, som Hvidovre kommune afholder, desuden får medarbejderne mulighed for at deltage i de fyraftensmøder, som Hvidovre kommune arrangerer.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Vi har på vores personalemøde et fast punkt: "Referater fra diverse møder og kurser". Under dette punkt giver de akutte "kursister" et oplæg/ referat fra det aktuelle kursus, på denne måde får alle medarbejdere kendskab til den nye viden, den/ de udsendte medarbejder har modtaget.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Ja der er ønske om kurser i mindfulness, massage, sensitive børn, for tidlig fødte børn og motorik/bevægelse.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Der arbejdes løbende med personalesamarbejdet i huset. Vi påtænker i løbet af 2016 og 2017, at have særligt fokus på personalesamarbejde samt personaleudvikling.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

9 pædagoger (inkl. ledelse) på 37 timer, hvoraf den ene har barsel.

1 pædagog på 30 timer

Pædagogtimer for de fastansatte pædagoger er i alt: 363 timer, hvilket giver en procent på 60,3.

Hvor mange medhjælper timer i procentsats?:

3 medhjælper på 37 timer, hvoraf den ene er barselsvikar for en pædagog.

4 medhjælper på 34 timer, hvoraf den ene er på barsel, en er barselsvikar og en er midlertidig ansat.

2 medhjælper på 36 timer, hvoraf den ene er pædagogisk assistent.

1 medhjælper på 25 timer

Medhjælper timer for de fastansatte medhjælper er i alt 239 timer, hvilket giver en procent på 39,7

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Ja, når vi regner på de medarbejdere, der er fastansatte.

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Desuden har vi en af vores medarbejdere (pædagogisk assistent), der ønsker at tage merituddannelse til pædagog. Vi er i øjeblikket ved at undersøge mulighederne for at dette kan lykkes.

Har I studerende?

Nej det har vi ikke, men nu har vi fået en pædagog, der har diplom i vejledning, så måske får vi det en dag.

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

Pædagoger der er stoppet: 2 den ene var ansat som barselsvikar, men blev selv gravid og hende hun var vikar for valgte at opsigte sin stilling efter endt barsel.

Medhjælper der er stoppet: 2 midlertidige ansatte.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet?

Pædagogen ønskede et job tættere på sin bopæl.

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

Fysiske rammer**Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?**

Som Kommunen sikkert allerede er bekendt med, er huset fra "fødsel", ikke bygget til at drive daginstitution i. Dette giver naturligvis nogle udfordringer med fordeling af børn, samt nogle naturlige begrænsninger i forhold til placering af vuggegrupper etc.

I vurderingen af de fysiske rammer, må også medtages den måde førstesalen er konstrueret på. Den er stærkt plaget af støj, da støjdemningen ikke er optimal. Så længe den ikke er det, vil det være et gennemgående problem, som derfor figurerer på husets APV. Vi kan have en bekymring om, at dette kan medvirke til et muligt påbud fra Arbejdstilsynet.

Vi har et alrum i stueplan (bruges dog som gennemgang for forældre og børn, når de kommer og går) og en sal på 1. sal. Til tider er det besværligt at huset er i to planer f.eks. med hensyn til udsigt til legeplads, tilgangen til legeplads fra 1.sal er nødt til at foregå gennem alrummet.

Vi har en dejlig legeplads med mange muligheder – bakke, gemmesteder i buskadset bag bakken, gynges, klatrestativer både et stort og et lille, gangbro med en spiralrutsjebane.

Forældresamarbejde

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

Strandhuset har vi et velfungerende forældresamarbejde. Der er en god og sund kommunikation mellem forældre og personale. Både den uforpligtende "garderobesnak" om børnenes dag, samt den mere dybdegående pædagogiske snak.

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

Det overordnede samarbejdsfora, er forældrebestyrelsen. Igennem dette, planlægges forældreinvolverede aktiviteter, såsom arbejdslørdag, hjælp til jule- sommerfest og lignende. Desuden inddrages forældrene i projekter så som "Fri For Mobberi".

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

Vi har udarbejdet vores egen, men påtænker at lave den mere fyldestgørende.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

Vi har afholdt 4 møder og 1 ekstraordinært.

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

Ja, altid.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

På vores nye læreplan er det en medarbejder og leder, der har været tovholder. Hver afdeling laver hvert sit læreplanstema til læreplanen på stuemøder, som holdes en gang om måneden eller enkelte medarbejdere fra de forskellige afdelinger går fra og laver forarbejdet til fremlæggelse på stuemøder. På personalemøderne arbejder vi videre med læreplanen.

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:

I vuggestuegrupperne arbejdes der henholdsvis med hverdagsdialog, samt strukturerede forløb. Sprogforløb med særlig fokus på børnenes udviklingsniveauer tilrettelægges og planlægges/nedskrives på ugeplaner, hvor børn og voksne også fordeles i grupper, ved brug af bl.a. sprogkufferter.

I børnehavegruppen (3-4 årige) foregår det, dels ved hverdagsdialog (spisesituationer, garderobesnak osv.), og dels målrettede sprogstimulerende forløb, som sker i differentierede fællesskaber. Det kan være dialogisk læsning, kims lege eller ordlege i sociale samspil.

I børnehavegruppen (4-6 årige) arbejdes der, ud over hverdagsdialog, med rim og remser, samt mere organiseret sprogstimulering. I den organiserede del, arbejdes der med "Læse Leg" og "Cirkus Total".

Naturen og naturfænomener:

Fælles for hele huset er, at vi hvert år, holder "Blomstens dag", som kort fortalt, er en dag årligt, hvor alle børn har en blomst eller plante med, som de så hver især er med til at plante i institutionen. Desuden snakkes der natur og naturfænomener når børnene er på tur. Vi er desuden med i et samarbejde sammen med de øvrige selvejende institutioner, om brug af spejderhytten ved Hvidovre havn, hvor der derigennem vil være rig mulighed for diverse naturprojekter. I børnehavegrupperne, snakkes der om årstiderne, der samles kastanjer fra vores store kastanjetræ. De største børnehavebørn, har arbejdet med projekt "fra jord til bord", samt bygget plantekasser og dyrket tomater.

Krop og bevægelse:

Vi er meget bevidste om vigtigheden af dette tema. Da vi er så heldige, at råde over en mindre "sal" i huset, giver det mulighed for, at tilrettelægge grov-motoriske forløb, helt ned i vuggestuegruppen. Vi er desuden tilmeldt en ordning, hvor vi har mulighed for at benytte en af gymnastiksalene på Strandmarksskolen. Der tilrettelægges specifikke bevægelsesforløb ud fra dels "Rend og Hop" som institutionen er en del af.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Med dette, arbejdes der på flere plan. Både det helt nære omkring selvhjulpethed: selv at tage tøj på, hælde mælk/vand op, dække bord osv. (i vuggestuegrupperne har der været lagt særlig vægt på rutinesituationerne omkring sovning), men også på et lidt højere plan (primært BH-grupperne), gennem samling, projekt "Fri For Mobberi" og lignende aktiviteter. Disse er i høj grad dialogbaseret, og tager udgangspunkt i børnenes egne refleksioner, om sig selv og det at være en del af et fællesskab. Hos de ældste børnehavebørn har man arbejdet dels med "Fri For Mobberi" (dette også i BH-gruppen 3-4), og dels aktiviteter baseret på den inkluderende pædagogik: " At have blikket rettet mod det enkelte individ, og fællesskabet. At man både kan være sig selv, i sin autonomi og integritet, og samtidig indgå i og føle sig værdsat i fælles skabet" (citat læreplanen 2015). Desuden har man arbejdet med begrebet "Den gode stol", hvor barnet "placeres" i "Den gode stol", og de andre børn så fortæller hvad det pågældende barn er god til, og hvad de godt kan lide ved barnet.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Ud over de årstidsbestemte kulturelle aktiviteter såsom jul, påske, fastelavn etc., er Strandhuset med i mange andre kulturelle tiltag. Vi benytter flittigt biblioteket mest i form af en tilsendt bogkasse og de arrangementer de afholder det være sig både biografbesøg og kirkekoncerter. Desuden arrangerer vi til tider museumsbesøg, "biografture" til Cinemateket.

Børnenes sociale kompetencer:

I vuggestuegruppen søges det så vidt muligt at arbejde i små fællesskaber. Det har vist sig at ved at gøre dette, har børnene en bedre mulighed for at "få øje" på hinanden – at se hinandens kompetencer. Dog må det siges, som det også fremgår af læreplanen, at det kan være en udfordring, at arbejde med en fokuseret indsats, da der er et spring mellem børnenes udvikling og alder.

Vi er tilknyttet "Fri for Mobberi" projektet, hvilket skinner igennem, både hos mellemgruppen (3-4 år) og de største (4-6 år). I mellemgruppen har man arbejdet med "bamsemøder" hvor man gennem billedhistorier, taler om venskaber, følelser og om hvordan man er en god kammerat. Der er arbejdet med "massage" da "den man røre ved, mobber man ikke" (Fri for Mobberi). Som det fremgår af læreplanen, er der på stuen en oplevelse af, at børnene er blevet gode til at vælge legen/aktiviteten til, på baggrund af selve legen/aktiviteten, frem for hvem der deltager, og at der er opstået mange nye relationer og at børnene henvender sig bredt i gruppen.

Hos de største, arbejdes der, som skrevet også med "Fri for Mobberi".

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

"For at kunne skabe det bedst mulige børnemiljø i Strandhuset, er der blevet lavet interview med de største børnehavebørn i alderen 5-6 år. Dette er et spørgeskema der er udarbejdet af DCUM. Børnene bevarer spørgsmål omkring det fysiske-, psykiske- og æstetiske børnemiljø i institutionen, hvor svarmulighederne er: "ja", "nej" eller "ved ikke". Børnene besvarer skemaet gennem iPad'en, hvor spørgsmålene læses højt for dem (de har høretelefoner på). Alle børnenes svar samles og der laves en analyse af alle svarene, som gerne skulle give et billede af, hvordan børnene oplever institutionen.

Der er blandt andet spørgsmål omkring temperaturniveau på stuen, lys, lyd/støj, om kammerater, legetøj, udsmykning, om de kan lide at være i børnehave, om legepladsen, med videre" (citat Strandhusets læreplan 2015)

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

Se ovenstående.

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

Se bilag

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

Vi har i den sidste læreplan valgt at have et teori afsnit med i hvert afsnit, både for, at medarbejderne kunne gå i læreplanen og tage noget derfra i forhold til at orientere forældre om, hvorfor vi gør som vi gør, men også for at højne fagligheden.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

I vores vuggestuegrupper er børnene på den samme stue indtil der er plads til de kan rykke omkring treårs alderen. 1. maj er storskiftedag, hvor vi rokerer rundt i huset både børn og voksne og samtidig får vi mange nye børn. Vores intention er, at mindst en medarbejder skifter stue sammen med børnene. Vi bestræber os på at flytte mindst to børn sammen, såfremt børnene skifter stue på et andet tidspunkt. I ugen op til rokeringen besøges stuen et par gange med en kendt voksen og de følger den nye stues rytme for at lære de nye børn og voksne samt stue at kende.

Overgang fra hjem, dagpleje eller anden vuggestue til Muslinger (vuggestuegrupper):

Når et barn starter i Strandhuset, lægger vi vægt på, at både børn og forældre får en tryk start. En indkøringsperiode kan tage 1-2 uger og i denne periode er det vigtigt, at forældrene føler sig velkomne i huset og på stuen. Vi vejleder gerne forældrene i, hvornår det er passende, at de kommer og går i indkøringsperioden. Personalet har en samtale med forældrene om barnet. Vi sætter som regel én person på modtagelsen af et nyt barn, men vælger barnet selv en anden voksen, vil det ikke være et problem.

Overgang fra Muslinger til Krabberne (lille børnehavegruppe):

Det år børnene bliver tre år rykker de på Krabbestuen den 1. maj, en sjælden gang i mellem bliver nogle børn lidt længere i vuggestuen. Vi forbereder børnene på hvordan det er, at være på Krabbestuen og hvad de skal kunne, når de er ved at blive store og hvad de kan lave på stuen. Vi

går på besøg på stuen og i ugen op til de skal flytte besøger de stuen en formiddag og spiser frokost på Krabbestuen.

Overgang fra Krabberne til Delfinerne (ældste børnehalebørn):

Når børnene flytter ovenpå er de på besøg en formiddag, her vælger de garderobe og skuffe samt leger og spiser for at lære deres nye kammerater og voksne at kende. Denne dag er de kommende skolebørn på er lang tur, således at der er ro og plads til at modtage de nye børn.

Overgang fra Strandhuset til SFO og skole

Vi har ofte børn til 3 forskellige skoler, men flest til Langhøjskolen og tilhørende fritidshjem med hvem vi har et tæt samarbejde. Vi har til tider besøgt Engstrand- og Dansborgskolen, hvis der har været nogle særlige indikationer for at gøre det.

Vi holder en forældresamtale om skoleparathed i november/december, og for de børn, hvor der er usikkerhed om skolestart, aftaler vi på hvilke områder både forældre og vi kan yde en ekstra indsats for at gøre barnet skoleparat. I februar/marts afholdes en opfølgende samtale, hvor vi igen taler om skoleparathed og eventuel udsættelse.

Vores samarbejde med Langhøjskolen og fritidshjemmene i distriktet starter op i efteråret med et distriktsmøde, hvor vi evaluerer sidste års samarbejde og planlægger næste års brobygningssarbejde.

I løbet af efteråret bliver vi inviteret på besøg i 0-klasse på Langhøjskolen med de ældste børn, som kan hilse på deres gamle kammerater. Det er en hyggelig dag, hvor gensynsglæden er stor. I løbet af foråret holder skolen møde, hvor skolen orienterer om skolestart og forældre og børn får mulighed for at se deres nye SFO og skole.

På Langhøjskolen har det i mange år været sådan, at så snart indskrivningen og fordelingen af børn var på plads, har vi i børnehaverne fået besøg af 0-klases lærere og efterfølgende har vi besøgt skolen og SFO'en. I 2015 lykkedes disse besøg ikke, men vi har fået lovning på det kommer til at lykkedes i år.

Langhøjskolen har afholdt et klassesammøde, hvor vi (leder og pædagog) giver en ultra kort beskrivelse af børnene, på dette møde aftaler vi tillige, hvis der skal være et overleveringsmøde, hvor vi videregiver relevante oplysninger om børnene, hvis der er behov for det. På disse møder deltager forældre, skole- fritidshjems og børnehavepersonale samt PPR efter behov.

Vi udfylder de nye overgangsskemaer til SFO/skolen. Forældre får disse skemaer med hjem til gennemlæsning og kan tilføje relevante oplysninger og returnerer dem underskrevet til os, hvorefter vi overleverer disse skemaer til SFO/skolen.

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

At vi ved de er der, og at de netop er retningslinjer.

Sprog

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

Vi tilrettelægger specifik sprogstimulering for de aktuelle børn gennem differentierede fællesskaber, hvor vi arbejder med en særlig fokuseret indsats med henblik på børnenes sprogtilvækst samt sprogforståelse. Desuden arbejder alle stuer med Læse Leg.

I forbindelse med dette har vuggestuen som bearbejdelse heraf brugt at lave et kreativt projekt, som blev udstillet for forældrene ved en fernisering/udstilling.

Vores lille børnehavegruppe har niveaudelt deres grupper i Læse Leg-projektet og har efterfølgende lavet en fernisering/udstilling med fremvisning af læste bøger og kreative projekt, hvor forældrene kunne komme og høre om projektet, se bøgerne og læse for deres børn.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Relationsdannelse, aktiviteter målrettet inklusion.

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

Vi laver differentierede børnefællesskaber med forskellige tematikker f.eks. sprogstimulering, læsning, legegrupper, spisning, motorik. Når vi laver disse fællesskaber kan det være, at vi bevidst vælger at ekskludere et eller flere børn for på sigt at kunne inkludere dem i andre små børnefællesskaber og i det store børnefællesskab.

Inklusion og eksklusion eksisterer hele tiden i dagligdagen og i hverdagens rutiner både implicit og eksplicit. Personalet handler inkluderende og ekskluderende både bevidst og ubevidst.

Vi står hele tiden i dilemmaer for, skal vi vælge individet frem for fællesskabet?

Har I ansat en inklusionspædagog?

Strandhuset ansatte i april 2015 en ny souschef, som samtidig skal være inklusionspædagog. Samtidig har vi to pædagoger med UCC inklusionsmodul, samt to pædagoger, der netop er blevet færdige med uddannelse som Certificeret Inklusionsvejleder. De har taget denne uddannelse gennem Seminarier.dk (svarer til UCC inklusionsmodul). Udover over det har vi en nyuddannet pædagog, som gennem sin seminarietid har arbejdet meget med inklusion. Vi har tillige to medhjælpere, der for et par år siden tog et AMU-kursus i inklusion og en medhjælper, der lige har været på et AMU-kursuset: Arbejdet med udsatte og sårbare børn og unge.

Vi vil gerne have lov til at pointere, at fordelingen af inklusionsmidlerne i Kommunen, giver en skævvridning. Dette skal forstås således, at siden man omfordelte inklusionsmidlerne, har man i mange institutioner, ikke har råd til at ansætte inklusionspædagoger. Når man så, fra kommunens side, visiterer efter distrikter og ikke efter hvor inklusionsmidlerne ligger, opstår der denne skævvridning. Her i huset, betyder dette, at da Strandhuset blev skåret ca. 111.000,- af inklusionsmidlerne, har vi ikke kunne ansætte en "ren" inklusionspædagog, og derved frigøre pædagogerne til det egentlige inklusionsarbejde hos børnene.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Vi gennemgår alle børn, hver tredje måned til et personalemøde og ved hvert personalemøde har vi et punkt under orientering fra stuerne der hedder: Status på fokusbørn.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Vi har et tæt samarbejde med vores psykolog og husets øvrige eksterne samarbejdspartnere.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Gennem møder i det tværfaglige netværk.

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

Vi får som regel god og brugbar feedback. Der bliver ofte budt ind med konstruktive løsninger og svar på både de mere generelle problematikker, samt mere specifikke spørgsmål.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?

iTide bliver i reglen brugt som opslag, hvis der opstår tvivl om hvilke handlemuligheder eller tiltag som evt. skal iværksættes.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Bestyrelsen har i samråd med personalet besluttet, at madordningen i vuggestuen ikke er til afstemning. Med hensyn til madordning i børnehaven, så besluttede bestyrelsen i 2014, at madordningen skulle fortsætte, da det ellers kunne blive svært at ansætte en køkkenmedarbejder. Det er nogle urimelige ansættelsesvilkår vores køkkenmedarbejdere har.

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Ud over at børnene er en aktiv del af processen omkring måltiderne i institutionen, arbejder vi med større og mindre madprojekter som involverer hele huset. Det kan være bage projekter, deltagelse i tilberedning af grøntsager og lignende.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Dette er under udarbejdelse. Punktet er på, på vores kommende personalemøder i marts og april.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Leder er fuld tid på kontoret, dog vil der ind imellem være børnetid, f.eks. ved ferieafholdelse og sygdom, souschefen er samtidig også ansat som inklusionspædagog og har derfor timer på de forskellige stuer og ca. 7 timer pr. uge på kontor, dog vil der ind imellem være situationer, hvor børnetiden bliver udvidet. Vi har talt om, at der fremover skal være en fast kontordag, vi står for at skulle lave en fordeling af de forskellige ledelsesopgaver.

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

En gang om ugen holdes mandagsmøde, som primært er et informationsmøde, hvor ledelse orienterer om mail, post o.l. og hvor personalet fra de forskellige stuer/køkken orienterer hinanden om diverse aktiviteter. Dette møde afholdes for at give os mere tid på vores personalemøde, som afholdes en gang om måneden. Hver stue/afdeling har et stuemøde en gang hver fjerde uge i arbejdstiden.

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

Vi deltager i den udstrækning det er muligt, til tider kan det være en udfordring at finde tid til det hele, da der også er ledermøder i Børneringen.

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

Vi deltager altid i netværksmøder, kun en sjælden gang har vi måttet melde afbud.

Konkluderende egen vurdering

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

I 2015 havde vi et par børn med særligt behov/massive udfordringer. I denne situation har vi tydelig kunne mærke, at vi ikke har de samme inklusionsmidler som tidligere, og vi mener ikke at alle børn i Hvidovre bliver behandlet lige, da de 75 procent af inklusionsmidlerne blev fordelt efter socioøkonomiske kriterier.

Vi har været udfordret af en langtidssygemelding i starten af året, men der faldt lidt ro på, da vi fik økonomi til at ansætte en vikar og sidst på året havde vi yderligere to, hvoraf den ene var syg i en kortere og den anden i en længere periode.

Idet vi havde mange søskendebørn, der stod og pressede på for at få en plads den 1. maj, tog vi rigtig mange små børn ind og det betød, at vi trak en medarbejder fra 1. sal, hvor de ældste børn er, ned til vores lille børnehavegruppe/fleksgruppe, der 1. maj bestod af 4 børnehavebørn og 14 vuggestuebørn. Det betyder, at vi i vores to børnehavegrupper kun har 5 medarbejdere, hvilket kan være en udfordring i forhold til skemalægning. Denne overbelægning gav os mulighed for at ansætte to midlertidige medhjælpere, en i tre måneder og en i et halvt år – hans ansættelse har vi forlænget igen.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Nej og ja økonomisk for det ville være rart, hvis vi altid var fyldt helt op, da det ville give os bedre muligheder for at fastansætte medarbejdere ligesom det ville være rart, såfremt inklusionsmidlerne fordeling igen blev taget op til revurdering.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi mener vi har en rigtig god institution, der er meget eftertragtet. Det viser både den tilfredshedsundersøgelse, som vores formand for bestyrelsen lavede i foråret 2015 og den som Epinion lavede for Hvidovre kommune i november 2015. Dog tænker vi, at den vores formand satte i værk er mere brugbar, da forældrene havde mulighed for at skrive kommentarer og det giver os, som institution noget at reflektere over. Vi har f.eks. en meget lille rød streg i den fra Epinion, men vi har ingen mulighed for at vide helt præcist, hvad utilfredsheden bunder i.

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

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

Nej.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Vi drøfter udfordringen omkring optagelse af søskendebørn og omrokering af personale i 2015, som Strandhuset nævner sidst i institutionsprofilen. Strandhuset er fyldt op til deres kvadratmeter. Udfordringen er således knyttet til Strandhusets organisering med tre aldersopdelte børnegrupper. Vi drøfter, at det ikke er muligt at visiterer børn efter hvordan institutionerne organiserer deres børnegrupper internt. Pladsanvisningen har kun mulighed for at skelne mellem vuggestuebørn og børnehavebørn. Dette ændre naturligvis ikke på udfordringen for Strandhuset, men det er et vilkår for alle institutioner.
Økonomi	Strandhuset har et mindre overskud fra 2015. Vi drøfter Strandhusets udfordring med midlertidige ansættelser af medarbejdere pga. det rullende børnetal, barsler og langtidssygemeldinger. Igen er der tale om et vilkår, der giver de samme ledelsesmæssige udfordringer for alle institutioner i kommunen. Lederne i de enkelte institutioner løser dog

	<p>udfordringerne med det rullende børnetal på forskellig vis, og kan derfor med fordel drøftes i Strandhusets ledelsesnetværk.</p>
<p>Personale</p>	<p><u>Sygefravær</u> Det har ikke været muligt at give et præcist overblik over sygefraværet pr. måned i 2015, da Frie Børnehaver gik konkurs sidst i april 2015. Der har været to langtidssygemeldte medarbejdere der har været langtidssygemeldte i 2015. Ledelsen afholder omsorgssamtaler ved et sygefravær på over 10 dage og/eller ved 5 sygeperioder pr. år.</p> <p><u>Trivselsmåling</u> Målingen har netop været fremlagt på personalemødet, og viser at personalet generelt er tilfredse, eller meget tilfredse, med trivslen i Strandhuset. Målingen viser samtidig nogle områder der med fordel kan arbejdes videre med. Vi drøfter, at det er hensigtsmæssigt, at ledelsen udarbejder en handleplan for det videre arbejde med disse områder, da medarbejderne har brugt tid på at udfylde trivselsmålingen, hvilket alle på tilsynet er enige i. Ledelsen oplyser, at de i 2016 og 2017 vil sætte fokus på personalesamarbejde og personaleudvikling, og at dette udspringer af trivselsmålingen.</p> <p><u>APV</u> Ledelsen oplyser, at APVen skal op på næste personalemøde. Også her drøfter vi det hensigtsmæssige i, at ledelsen udarbejder en handleplan for hvordan der kan arbejdes videre med resultaterne.</p> <p>Vi drøfter særligt støjniveauet på 1. sal, der har været et gentagende punkt på de sidste to tilsyn. Trine Juulstrup, Arbejdsmiljøleder i Hvidovre Kommune, har d. 11. marts 2016 været i Strandhuset og givet en række anbefalinger til støjdæmpning. Arbejdstilsynet har endvidere udført støjmålinger for år tilbage, der viste at støjniveauet ikke lå over det tilladte. Trine Juulstrup anbefaler ikke en ny støjmåling, da den sandsynligvis vil vise det samme. Der er således ikke givet påbud fra Arbejdstilsynet, som Strandhuset har udtrykt bekymring omkring i institutionsprofilen (se evt. side 8).</p> <p>Vi har en længere dialog om, hvordan Strandhuset kan forsøge at dæmpe støjniveauet - både af hensyn til medarbejdere og børnene - via deres organisering. Vi taler i den forbindelse om, at arbejde i mindre børnegrupper med én voksen i endnu højre grad end nu, og om "udtømningsprincippet". Dvs. at der så vidt muligt løbende er grupper af børn og voksne, der er væk fra 1. salen. Dette kræver en høj grad af planlægning og struktur, og vi taler om at Strandhuset kan afprøve en sådan organisering, i fx tre måneder og efterfølgende evaluerer på det. Der gives udtryk for, at "larmen" ofte er størst når der ikke er planlagte aktiviteter i gang. Der foreslås, at personalet i de daglige skrift (fx efter måltiderne) spørger børnene hvad de vil lave - eller orienterer dem om hvilke aktiviteter de kan vælge - så de voksne sikre en fordeling af børnene i 1. salens forskellige rum og "lege-øer".</p> <p>Der gives endvidere udtryk for, at det er vigtigt, at der er en høj grad af</p>

	<p>medarbejderinddragelse i et sådan "organiseringsforsøg". Og at ledelsens rolle er, at være tovholder på processen, og skabe rammerne for at det bliver muligt. Alle på tilsynet er enige om, at det vil være spændende at arbejde med en anden organisering på 1. salen.</p> <p><u>Kursus/uddannelse</u> Strandhuset er (også) opmærksom på at tilgodese medhjælpernes kompetenceudvikling via pædagogfaglige kursus.</p> <p>Strandhuset syntes de er klædt godt nok på til tidlig indsats og forældresamarbejde, og overvejer derfor fortsat hvorvidt de vil deltage i uddannelsesforløbet i Hvidovre Kommunes forældreinddragelsesprojekt; "Sammen om barnet".</p>
Politikker/retningslinjer	Ingen bemærkninger.
Fysiske rammer	<p>Vi drøfter, at institutionens fysiske rammer er et vilkår der ikke kan ændres på. Institutioner har forskellige fysiske vilkår, og det handler derfor om hvordan ledelse og medarbejdere håndterer de udfordringer der kan være i forbindelse med de fysiske rammer. Vi har under punktet vedr. APV for personalet drøftet udfordringerne på 1. salen samt mulige løsninger.</p> <p>Køkkenet, der er ombygget i forbindelse med madordningen, er rigtig godt placeret midt i institutionen - og godt indrettet, jf. køkkenpersonalet. Beliggenheden giver gode muligheder for en stor kontaktflade mellem børn, det pædagogiske personale og køkkenpersonalet. Der er endvidere stor tilfredshed med mad elevatoren.</p>
Forældresamarbejde	<p><u>Forældretilfredshedsundersøgelse</u> Strandhuset ligger på 4,5 i Hvidovre Kommunes Forældretilfredshedsundersøgelse i 2015 (Epinion). Den højeste score er 5. Gennemsnittet for alle kommunes daginstitutioner er 4,2, så Strandhuset ligger forholdsvis højt. Den tidligere forældrebestyrelsesformand har i foråret 2015 foretaget en intern forældretilfredshedsundersøgelse (som i de foregående år). Denne undersøgelse blev stort set lavet med de samme spørgsmål, som dem Epinion lavede. Undersøgelsen blev opdelt efter stuer, og forældrene havde mulighed for at skrive ideer til forbedringer. Gennemsnittet for de forskellige aldersgrupper fordelte sig således: 0-3 år 4,1. 3-4 år 4,2 og 4-6 år 4,3.</p> <p>Forældrebestyrelsesformanden giver udtryk for at der er et rigtig godt forældresamarbejde i Strandhuset og der er altid plads til dialog. Der er endvidere stor tilfredshed med Tabulex, hvor særligt vuggestuegrupperne ligger billeder op, giver information om dagligdagen samt div. beskeder. Dette gør at man som forældre kan have en god snak med sit barn om hvad der er foregået i løbet af dagen – og evt. forberede barnet på hvad der skal ske de kommende dage. Strandhuset er således rigtig godt i gang med Tabulex og vil fortsætte</p>

	<p>udviklingen i hele institutionen.</p> <p><u>Introsamtale</u> En medarbejder er i gang med at udarbejde en ny samtaleramme, med udgangspunkt i Strandhusets nuværende ramme og Hvidovre Kommunes fra iTIDE.</p>
Kontraktstyring	Dette punkt er udgået pga. ny styringsmodel i kommunen.
Læreplaner/børnemiljø	<p>Strandhuset har arbejdet med de læreplanspunkter der blev indgået aftaler om på sidste tilsyn. Der er lagt et stort arbejde i læreplanen, og Strandhuset har inddraget alle afsnit fra Hvidovre Kommunes Læreplansramme, på nær evalueringsafsnittet. Afsnittene er grundigt behandlet og fagligt velbeskrevet. Vi drøfter nedenstående punkter og anbefalinger:</p> <p><u>Læreplansformat</u> Læreplanen er usædvanlig lang (103 sider). Strandhuset erkender at den vil kunne kortes ned, og vil efter en evaluering tage stilling til den videre læreplansform. Strandhuset kan med fordel ligge nogle af afsnittene på hjemmesiden, fx Fødevarestyrelsens anbefalinger omkring kost. Vi drøfter formålet med den megen teori i læreplanen, og leder og bestyrelsesformand fortæller, at de har valgt en teoretisk udfoldelse for at vise, at der faglige overvejelser bag medarbejdernes praksis. Eksempelvis hvorfor det er godt for børn at lave perleplader. Strandhuset ser overvejende læreplanen som et arbejdsredskab for personalet. Vi drøfter i den forbindelse, hvorvidt alle medarbejdere forstår de mange teori-afsnit, der i øvrigt er fagligt velkrevet. I nogle af afsnittene anvendes der teoribegreber (fx habitus og referencesystem), der kræver pædagogfaglige forudsætning for at omsætte – også selvom de mange steder er ”oversat” og omsat til praksis. En medarbejderrepræsentant mener ikke, at alle medarbejdere har mulighed for at forstå det hele. Vi drøfter, at det er rigtig godt med et teorifagligt fundament, men at det samtidig er vigtigt, at alle har ejerskab til det der står i læreplanen, for at den kan fungere som et pædagogfagligt redskab for praksis.</p> <p><u>Strandhusets værdier, principper og læringsforståelse</u> Der er forholdsvis mange ”hensigtserklæringer”, om hvad der er vigtigt for børn. Det vil kvalificere afsnittene yderligere, hvis det i højere grad efterfølges af hvilke pædagogiske rammer Strandhuset kan skabe, og hvad det pædagogiske personale, i den forbindelse gør helt konkret. Andre steder i læreplanen udfoldes dette på bedste vis.</p> <p><u>Børn i udsatte positioner – udvikling og læring</u> Jeg gør opmærksom på, at dele af det børne- og lærings-syn der gives udtryk for i afsnittet (side 20), ikke er i overensstemmelse med hverken Hvidovre Kommunes, eller Strandhusets egen, beskrivelse af inklusion. Dette har særligt betydning når læreplanen ses som et arbejdsredskab for medarbejderne. Ledelsen vil kikke på denne del af læreplanen igen.</p>

Børnemiljø

Strandhuset har anvendt spørgeskemaer fra DCUM's Børnetermometer for 17 af de største børn, til at indfange børnenes perspektiv på børnemiljøet. Det fremgår ikke af læreplanen hvad de konkrete resultater af denne børnemiljøvurdering er, samt hvordan der evt. skal følges op på resultatet. Der er ikke foretaget en vurdering af børnemiljøet for vuggestuebørnene.

I læreplanen er der et længere afsnit om børnemiljø, hvor der er foretaget en vurdering af Strandhusets børnemiljø (primært af det fysiske børnemiljø) i et voksenperspektiv. Vurderingen følges op af en (meget detaljeret) handleplan.

Jeg gør opmærksom på, at det jf. Dagtilbudsloven (§8 stk. 5) skal fremgå af læreplanen:

1. Hvordan arbejdet med et godt børnemiljø bliver en integreret del af det pædagogiske arbejde.
2. Og at børnemiljøet skal vurderes i et børneperspektiv, herunder børns oplevelser af børnemiljøet (med hensyntagen til deres alder og modenhed).

Det første punkt handler om, hvordan man inddrager et godt børnemiljø i aktiviteter og i de daglige rutiner. En mulig tilgang kan være at koble børnemiljøet på evalueringsredskabet fra læreplansrammen (arbejdsgruppen vedr. læreplaner har udarbejdet eksempler på dette)

I forhold til det andet punkt, kan Strandhuset med fordel anvende det reviderede materiale fra DCUM; "Dagtilbudstermometeret", der indeholder to undersøgelsestyper, der inddrager børneperspektivet.

- Refleksionsskemaer til de voksne (0 – 6 år)
- Et talende spørgeskema til de 4-6-årige børn (dette er det som Strandhuset har anvendt til de største børn).

Refleksionsskemaer og det talende spørgeskema kan benyttes uafhængigt af hinanden og resultaterne er ikke direkte sammenlignelige. DCUM anbefaler at lade dem supplere hinanden, hvilket vil give et mere nuanceret billede af børnemiljøet. Kan ses på: <http://dcum.dk/boernemiljoe/om-dagtilbudstermometeret>

Mere inspiration til arbejdet med børneperspektivet kan ses hos Danmarks Evalueringsinstitut (EVA). Bl.a. metoden "børnemosaikker" i forhold til de mindste børn:

<https://www.eva.dk/projekter/2014/paedagogisk-arbejde-med-borneperspektiver/dagtilbud/bakspejlet/temaer/borneperspektiv>

Alle på tilsynet er enige i, at arbejdet med børnemiljøet er ligeså vigtigt som det er for voksne. På mange arbejdspladser gøres der meget ud af Trivselsmålinger og APV. Det er de voksne, der skal sikre et godt psykisk, fysisk og æstetisk børnemiljø, da småbørn ikke selv har mulighed for at gøre direkte opmærksom på forhold, der ikke er hensigtsmæssige for dem. Ledelsen giver udtryk for, at de vil arbejde videre med de punkter vi har talt om.

De seks læreplanstemaer og mål for børns læring

Evalueringsredskabet fra læreplansrammen er anvendt på læringsmål inden for alle seks læreplanstemaer, og opdelt i aldersgrupperne 0 – 2 år, 3 – 4 år samt fra 4 år og frem til skolealderen. Det vises her, at de aktiviteter og metoder som Strandhuset anvender, fører til opfyldelse af deres læringsmål for børnene.

Forud for hvert læreplanstema er der en kvalificerede (teoretisk) beskrivelse af temaet, der efterfølges af hvad Strandhuset vægter, og hvad de finder vigtigt, i den forbindelse. Der er endvidere fokus på hvilke aktiviteter og metoder Strandhuset arbejder med for at nå målene.

Der er arbejdet grundigt med evalueringsredskabet hele vejen igennem. Vi drøfter følgende opmærksomhedspunkter:

Der er flere steder stillet mange mål op (se fx side 41). I læreplansrammen lægges der op til, at det kun er muligt at have fokus på ét til tre mål af gangen, når der skal evalueres. Det er således ikke muligt at evaluere på alt det der foregår i en daginstitution på samme tid.

Det anbefales derfor, at Strandhuset fremadrettet:

1. Stiller flere læringsmål op under hvert læreplanstema for hver af de tre aldersgrupper (efter beskrivelsen af, hvorfor temaet er vigtig for børnene at udvikle). Vær opmærksom på, at der enkelte steder er sat læringsmål op for medarbejderne, frem for børnene (se fx side 38 og 43).
2. En beskrivelse af Strandhusets valgte aktiviteter og metoder til at nå de opsatte læringsmål. Herved fremkommer også alt det Strandhuset arbejder med i dagligdagen og i de mange rutiner.
3. Herefter anvendes evalueringsredskabet fra læreplansrammen på ét til tre udvalgte læringsmål, inden for hvert af de seks læreplanstemaer.

Det anbefales endvidere, at arbejde mere ensartet med evalueringsredskabet, da der er stor forskel på hvordan redskabet anvendes. Nogle af evalueringerne er meget lange, fx på side 67 – 72 og andre steder savnes der analyse og/eller opsamling/evaluering.

Evaluering

Der er ikke noget evalueringsafsnit i Strandhusets læreplan. Her skal det angives under hvilke organisatoriske rammer evalueringen finder sted, hvordan forældrebestyrelsen inddrages, hvilken læring Strandhuset har fået ud af læreplansarbejdet (er der noget vi skal gøre mere eller mindre af) samt hvordan der følges op på resultaterne.

Lederen er ansvarlig for, at den pædagogiske læreplan evalueres mindst hvert andet år, og er i den forbindelse også ansvarlig for at dokumenterer, om de valgte pædagogiske metoder og aktiviteter, samt børnemiljøet, føre til opfyldelse af de opstillede mål inden for

	<p>læreplanstemaerne. Det er netop denne del af lovgivningen, som evalueringsredskabet fra læreplansrammen kan bruges til. Strandhuset har således en stor og gennemarbejdet mængde dokumentation og evaluering, der netop viser hvordan de lever op til lovgivningen.</p>
Overgange	<p>Strandhuset har stort fokus på både de interne og eksterne overgange, hvilket er beskrevet i læreplanen samt uddybet i institutionsprofilen.</p>
Sprog	<p>Strandhuset har også et stort fokus på sprogarbejdet, hvilket fremgår af både læreplan og institutionsprofilen. Strandhuset udarbejder TRAS på alle børn.</p>
Inklusion	<p>Strandhuset har stort fokus på inklusion i det daglige pædagogiske arbejde – både i forhold til organisering af børnegrupper og aktiviteter, som fx "Fri for Mobberi".</p> <p>Strandhuset har mistet 111.000 kr. af deres oprindelige inklusionsmidler på grund af den nye budgettildelingsmodel (en reduktion fra 314.820 kr. til 211.010. kr.). Dette betyder, at der ikke kan ansættes en inklusionspædagog, så der kan frigøres timer fra stuepædagogerne, som tidligere. Inklusionsmidlerne anvendes pt. til en kombinerede souschef og inklusionspædagogstilling.</p> <p>Strandhuset har særligt mærket reduktionen, i forhold til ringere muligheder, for at gå fra til observationer og udarbejdelse af handleplaner.</p> <p>Strandhuset fremhæver, at den nuværende budgetfordeling giver en skævvridning, og er utilfreds med at 75 % af inklusionsmidlerne fordeles efter socioøkonomiske kriterier, da der stadig visiteres efter distrikter – og ikke efter hvor inklusionsmidlerne ligger.</p> <p>Jeg gør opmærksom på, at det også hænger sammen med institutionernes optagelsesområder. Dvs. at der i nogle boligområder er en højere eller lavere forekomst af de fire socioøkonomiske kriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • familietype (fx enlige forsørgere) • forældres tilknytning til arbejdsmarkedet • forældre med kort eller ingen uddannelse, • anden etnisk baggrund/efterkommere <p>Begrundelsen for fordelingen er, at flere af kommunens institutioner har børn, der ud over at være i en udsat position, også er påvirket af én eller flere socioøkonomiske faktorer. Strandhusets optagelsesområde har en mindre grad af de fire socioøkonomiske kriterier.</p> <p>Vi drøfter, at efter at inklusionsmidlerne (12 millioner) er lagt ud til institutionerne, er det ledernes ansvar at løfte inklusionsopgaven. I Strandhuset har ledelsen sørget for at en stor del af både pædagoger og pædagogmedhjælpere har taget en inklusionsuddannelse, netop for at kunne løfte opgaven. Flere institutioner er gået bort fra kun at have én inklusionspædagog, for i stedet at uddanne hele personalegruppen -</p>

	<p>på sigt. Der er enighed om, at det giver god mening, da inklusion også handler meget om perspektivskift og børnesyn.</p> <p>Ledelsen oplyser, at de er i gang med at definere funktionsindholdet i den delte souschef/inklusionspædagogstilling, herunder tovholderfunktionen i forhold til børn i udsatte positioner.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p><u>Opsporing af børn i udsatte positioner:</u> Strandhuset gennemgår alle børn hver 3. måned på et personalemøde. Der anvendes ikke en bestemt tilgang eller metode p.t., men Strandhuset overvejer at anvende "TrasMo skemaet" (observationsredskab til børn), så der er en faglig ens vurdering af, hvornår, hvorvidt og hvordan, børn er i en udsat position.</p> <p>Ved hvert personalemøde, er der et punkt der hedder "fokusbørn", så det sikres, at alle medarbejdere kan orientere hinanden om eventuelle hensyn, eller særlige forhold der arbejdes med, omkring de enkelte børn, der p.t. er i en udsat position.</p>
Mad i institutionen	<p>Strandhuset arbejder pædagogisk med måltiderne. Ledelsen oplyser, at de skal udarbejde en fælles mad- og måltidspolitik på personalemøderne i marts og april 2016. Det anbefales i den forbindelse, at inddrage Hvidovre Kommunes "Skabelon til mad- og måltidspolitik": http://velfaerdsrab.hvidovre.dk/Inspiration/Materialer.aspx, hvilket Strandhuset er interesseret i.</p>
Ledelse	<p>Siden sidste tilsyn er der skiftet ud i ledelsen. Gitte, der tidligere var souschef, er ansat som leder pr. 1. marts 2014. Thomas er ansat som souschef pr. 1. april 2015.</p>

Dialog om fokuspunkter

Der er ikke valgt fokuspunkter til dette tilsyn.

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:

På mit besøg i Strandhuset d. 8. marts 2016, så jeg tegn på:

- en indbydende og børnevenlig indretning, både ude og inde.
- et alrum der i høj grad indbyder til motorisk udfoldelse, særligt for de yngste børn, bl.a. via klatrestativ og stor måtte.
- en rolig og behagelig atmosfære med en god tone mellem børn og voksne – og blandt børnene indbyrdes.
- omsorgsfulde, nærværende og engagerede medarbejdere, der ser og hører børnene
- tillidsfulde og nysgerrige børn
- stort fokus på børnenes selvhjulpethed
- synlig dokumentation og information - både på stuerne og i alrummet

- at der arbejdes med det aktuelle læreplanstema
- aktiviteter i mindre børnegrupper, hvor alle de børn der deltager inddrages
- overensstemmelse mellem den pædagogiske praksis og læreplanen
- stort set ingen konflikter mellem børnene, og ingen børn der var kede af det

Vuggestuegruppen

Vuggestuen består af to stuer med en stor dobbeltdør i mellem. Der er et tæt samarbejde mellem de to stuer, og børnene har mulighed for at lege på tværs af stuerne. De største børn fra begge stuer er taget på tur. Formålet er at de skal øve sig i at gå, og undervejs er der fokus på forår. Et barn der er meget ked af det ved aflevering, og som skal med på tur, bliver taget rigtig godt i mod og trøstet af en medarbejder. De øvrige børn og voksne holder samling på hver sin stue. Alle sidder på gulvet og der synges sange, som tydeligvis er genkendelige for børnene.

Efter børnene har sovet til middag, hjælpes de op af en voksen og kommer herefter selv ud i alrummet med deres "tøj-balje". Børnene kommer trygt hen til de voksne, der tager meget omsorgsfuldt i mod dem. De børn der har brug for det, får god tid til at sidde og vågner lidt op ved en voksen. Børnene opfordres så vidt muligt til selv at tage tøj på, hvilket de er rigtig gode til. Efterhånden som børnene vågner mere op, er der flere der begynder at lege på klatrestativet i alrummet og slår koldbøtter på den store madras, der er taget frem. Personale opmuntrer og understøtter børnene i deres bevægelseslege ved behov.

Under eftermiddagsmåltidet er der en god og rolig atmosfære. De børn der stadig ikke er stået op, får mad efterhånden som de vågner og er klar til det. De børn der er færdige med at spise leger rundt omkring på stuen.

Mellemgruppen

Her er nogle af børnene og en voksen med vuggestuegruppen på tur. De øvrige børn holder samling på gulvet; tavle med vejret, sangkuffert, der tælles (også på engelsk). Der er en god dialog mellem børn og voksne. Aktiviteterne er tydeligvis genkendelige for børnene. Herefter går én pædagog og 10 børn ud i alrummet, hvor der leges mange forskellige (strukturerede) bevægelseslege i en times tid. Krop og bevægelse er det aktuelle læreplanstema. Der er samtidig fokus på at tælle. Børnene er glade og energiske. Samtidig skiftes børnene, ét af gangen, til at lave gækkebrev med den medarbejder der er inde på stuen.

De børn der har sovet til middag, tages op i alrummet på samme rolige måde som vuggestuebørnene. Om eftermiddagen spises der ved to borde, og en voksen læser højt. Børnene er i høj grad inddraget, og igen ses der en rigtig god dialog mellem børn og den voksne.

Storegruppen

Storegruppen har lokaler på 1. sal, der består af to stuer, et lille køkken, tre små garderoberum og en stor sal. Stuerne er godt indrettet, med flere mindre afskærmede kroge, bl.a. dukkekrog. Alle rum bliver brugt af børnene, så de har mulighed for at lege i mindre grupper. Generelt er der langt mere roligt på 1. salen end på sidste tilsynsbesøg. Der skal dog fortsat arbejdes på at forebygge og minimere støjniveauet.

Der spises formiddagsmad i cafe form, hvor børnene selv kan tage. Formiddagens aktivitet er påskeklip og gækkebreve, fordelt ved to borde på de to stuer, med tre voksne ved hvert bord. Børnene deltager aktivt i aktiviteterne, og der er en god dialog mellem børn og voksne. De børn der ikke er med i aktiviteten, leger godt i mindre grupper, fordelt på hele 1. sal. De børn jeg taler med giver udtryk for, at de er glade for at gå i børnehaven.

Til frokost er der en god stemning og en høj grad af selvhjulpethed. Der er børneværter, der sørger for det praktiske op til måltidet. De børn jeg sidder ved bord med er meget imødekommende, og har helt styr på institutionens regler og rutiner. De ved hvad der skal foregå hvornår – og hvordan, og er gode til at formidle det til mig.

Om eftermiddagen er alle på legepladsen, og børnene leger godt i mindre grupper.

Eftermiddagsmaden bliver også spist hver for sig på de to stuer. Her er en rolig atmosfære og en medarbejder læst højt. Alle børn lytter koncentreret, samtidig med at de deles om maden.

Forældreperspektiv:

Jeg taler med en forælder, der giver udtryk for stor tilfredshed med Strandhuset. Forælderen fremhæver blandt andet at: "Vi bliver meget inddraget som forældre i det der foregår, bl.a. via Tabulex, med information og billeder af det børnene laver. Det betyder at vi kan tale med vores børn om det de har lavet i dag. Personalet beder os også om ting, fx i forhold til de temaer de arbejder med, så vi også er inddraget på den måde. Og så inviterer de én til fastelavnsfest, så kan man komme hvis man har mulighed for det. Det var rigtig dejligt. Personalet er meget glade, dygtige og imødekommende".

Forældrebestyrelsesformanden supplerer med, at det er tydeligt, at der er tanker bag det arbejde Strandhuset udfører. Alle på tilsynet giver udtryk for genkendelighed i forhold til min tilbagemelding fra institutionsbesøget.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen.

Aftaler på kort sigt

Ingen

Aftaler på længere sigt

Strandhuset arbejder videre med det, der er drøftet under læreplanen, i forhold til børnemiljø og evaluering.

Opfølgning

Ved næste tilsyn.