



## Rapport fra Dagtilbuds tilsynsbesøg

På baggrund af tilsynet har konsulenterne udarbejdet nedenstående sammenfatning. Tilsynet kan bl.a. indeholde opmærksomhedspunkter og henstillinger. Såfremt der gives en henstilling, skal lederen udarbejde en handleplan, der efterfølgende skal godkendes af Dagtilbudschefen. Institutionslederen er forpligtiget til at give en orientering om tilsynet og de eventuelle opmærksomhedspunkter og/eller henstillinger til forældrebestyrelsen.

<b>Dato for samtale</b>	26. januar 2017
<b>Sags nr.</b>	28.06.08-K09-33-16
<b>Institution (og enhed)</b>	Oasen
<b>Leder</b>	Ebba Dohn
<b>Daglig leder</b>	Tanja Møllebæk Knudsen
<b>Arbejds miljørep.</b>	Lene Wildenskov
<b>Forældrebestyrelsesrep.</b>	Mia Korpi
<b>Tilsynskonsulenter</b>	Jette Hummel og Pia Hunter

### Samlet konklusion:

Oasen skal til maj flytte i nye lokaler og får hermed en helt ny institution. Lige nu befinder Oasen sig i deres gamle lokaler, som bærer tydeligt præg af, at være slidt, ligesom der ikke er optimal plads i garderober og køkken. Der er gjort meget, særligt i grupperummene, for at få huset til at se indbydende ud. Der er en god atmosfære i institutionen, der arbejdes i øjeblikket i vuggestuen med børnenes sanser, hvor der er indrettet et rum med stille musik, krydderier børnene kan dufte til og ting de kan røre ved. Der er på alle grupper ophængt læreplansblomst, hvor der er sat billeder af børns aktiviteter inden for hvert læreplanstema.

Arbejdet med læreplanerne skal evalueres, når de nye læreplaner kommer i foråret, ligesom man gerne vil opkvalificere arbejdet med evaluering af læreplanerne. Institutionen har før brugt Smtte model, men er gået fra det igen, og blomsten opfylder ikke helt det Oasen gerne vil med evalueringen.

Der arbejdes meget med at dele børnene op i små grupper, og man har taget stilling til hvor store disse grupper kan være, i henholdsvis vuggestue og børnehave. Grupperne opdeles efter pædagogiske overvejelser, som kan være forskellige fra stue til stue. Når der planlægges andre pædagogiske tiltag i institutionen, gøres dette ud fra et børneperspektiv, om hvad børnene skal have ud af aktiviteten. Institutionens forældrehåndbog er meget informativ og med billeder fra Oasen, hvilket gør det nemt for børn og forældre at forholde sig til hvad de møder, når de starter i Oasen.

Der er mange rigtig gode skemaer til både handleplaner og forældresamarbejde, der bruges af pædagogerne, ligesom der også er skemaer til brug for de enkelte team og skema med sparringsøvelser for pædagogerne. Skemaerne bidrager til at sikre refleksion, og at der bliver fuldt op på aftaler og handlinger.

Der arbejdes med inklusion i hele huset, man har fokus på, at alle børn er en del af fællesskabet og der er lavet redskaber som pædagogerne kan anvende i deres hverdag for at sikre inklusionen. Ligesom der er lavet inklusionsprincipper til forældrene. Forældrene er gode til at lave forskellige arrangementer hvor børn og forældre kan mødes, dette smitter af på børnene, når de er i institutionen.

Oasen er begyndt at sprogvurdere alle børn, ligesom der er sprogansvarlige i huset. Oasen vil have lavet en funktionsbeskrivelse af hvad der forventes af sprogpedagogen. Hver stue laver en strategipil for hvordan de arbejder med sproget.

It er ikke det Oasen vægter højest, at arbejde med. Dels på grund af manglende kompetencer i forhold til brugen af det. Der er dog Ipads i huset, som bruges med børnene. Dette er voksenstyret og der er kun pædagogiske spil på.

It strategien for huset vil man gerne arbejde med og opkvalificere.

Oasen vil gerne bruge naturen mere sammen med børnene, dette har huset større fokus på end IT.

Forældrebestyrelsesrepræsentanten er tilfreds med forældresamarbejdet i institutionen. Der opleves et varmt hus med et personale der virker glad for deres arbejde og som trives. Forældrebestyrelsen har været med til arbejdet omkring læreplanstemaerne ("Blomsten") og der hænger billeder af aktiviteterne på "Blomsten" flere steder i institutionen. Det fremgår dog, at læreplansarbejdet bør være mere tydeligt for alle forældrene, så de bedre kan understøtte børnenes læring omkring læreplanstemaerne. Der er oplevet en del vikarer og information om årsagen til vikardækningen, f.eks. at personalet er på uddannelse for at dygtiggøre sig, kan med fordel tydeliggøres.

Forældretilfredshedsundersøgelsen (2015) viste gode resultater og der er arbejdet med de områder målingerne pegede på. Der er en ny en på trapperne (februar 2017), hvor udvikling og tendenser kan drøftes i bestyrelsen.

Den sidste medarbejdertrivselsmåling fra 2015 viste gode resultater. Der er fokus på at forebygge stress blandt medarbejderne, hvilket bl.a. drøftes på MED møder, således at krav og forventninger kan justeres. F.eks. anvendes jævnligt vikardækning og medarbejderne kan tilbydes mindfulness. Institutionen har i det seneste halve år et lavt sygefravær. Der er planlagt en trivselsmåling snarligt og igen efter flytningen.

Der er generelt udarbejdet skriftlige og tydelige procedure/politikker, eller følges anvisninger (f.eks. sundhedsstyrelsens) inden for relevante områder (f.eks. sol og hygiejne). Der er en grundig og overskuelig "styringsmappe" med alle institutionens politikker og retningslinjer – rigtig fint. Alle har været på førstehjælpskursus. Der er instruktion af nyansatte vedr. børnesikkerheden omkring puslesituationen og den halvårslige rundring er med til at fastholde fokus på at kemikalier opbevares utilgængeligt for børn.

Ud fra en samlet vurdering af samtale og dokumentation er der givet nedenstående opmærksomhedspunkter:

### **Opmærksomhedspunkter:**

Gøre læreplansarbejdet mere tydeligt for forældrene, så de bedre kan understøtte børnenes læring omkring læreplanstemaerne i hjemmet. Tydeliggøre kobling mellem aktiviteter og læring.

Fokus på evaluering af læreplanerne.

Organisering af pædagogernes forberedelsestid kunne med fordel styrkes.

Anvendelse af Lege- og læringsmiljørapporten som evaluering af pædagogernes tanker om egen praksis.