



Kolding Kommune
Børneområdet

Kvalitetsrapport for

Petersbjerggård
2019

Leder: Anne Sofie Grangaard Olesen

Data

Antal børn total	107	108
Antal børn i børnehave	66	66
Antal børn i vuggestue/småbørnsgruppe	41	42
Antal Børn i specialgruppe	0	0

Børnenes fordeling på børnelinealen	Antal	Pct	Antal	Pct
1. Børn i optimal udvikling	86	81,1%	92	80,7%
2. Børn med midlertidig udviklingsproblemer	19	17,9%	20	17,5%
3. Børn med risiko for udvikling af problemer af langvarig eller kronisk karakter	1	0,9%	2	1,8%
4a. Truede børn med væsentlig behov for særlig støtte		0,0%		0,0%
4b. Alvorligt truede børn med åbenbar risiko for varig skade		0,0%		0,0%

**Børnelinealen et praktisk og overskueligt redskab, der kan give det pædagogiske personale et vejledende skøn over barnets situation. Det bruges især hvis der er trivselsmæssige bekymringer. Barnet placeres i en kategori fra 1 til 4 hvor 4 er den mest bekymrende kategori.*

Antal underretninger	2	2
----------------------	---	---

**En underretning er en skriftlig eller mundlig underretning til Kommunens familierådgivning i tilfælde af bekymrende forhold omkring barnet.*

Sprog vurderinger	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Total	49	100%	36	100%
Generel indsats	35	71,4%	17	47,2%
Fokuseret indsats	12	24,5%	15	41,7%
Særlig indsats	2	4,1%	4	11,1%

**Kommunen skal give 3-årige børn, der er optaget i et dagtilbud, en sprog vurdering, hvis der er sproglige, adfærdsmæssige eller andre forhold, der giver formodning om, at barnet kan have behov for sprogstimulering. Sprog vurderingen kan føre til en opfølgende indsats, der kan variere i intensitet. Den særlige indsats er den mest intensive opfølgingsindsats. Den generelle indsats svarer til den almindelige indsats som alle børn oplever i daginstitutionen*

Skoleudsættelse	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Antal børn, der ville kunne starte i skolen i indeværende år (storebørnsgruppen)	17	100%	21	100%
Antal ansøgninger	3	17,6%	1	4,8%
Hvor mange er bevilliget	3	17,6%	1	4,8%
Antal der gør brug heraf	3	17,6%	0	0,0%
Antal skoleudsættelser institutionen har anbefalet	3	17,6%	1	4,8%

Personalets sygefravær i %	7,12	6,19
Kortidsfravær	2,21	3,57
Langtidsfravær	4,91	2,62

Antal studerende		
Lønnede studerende	2	2

Ulønnede studerende	2	2
PAU-elever	1	1

Har institutionen madordning for børnehavebørn?	ja	ja
Økologimærke	guld	guld

Antal personaletimer (ugentlig)	Timer	Pct	Timer	Pct
Antal timer - Pædagoger	514	74,0%	479	72,6%
Antal timer - Pædagogmedhjælpere/Pau	181	26,0%	181	27,4%

Har lederen en fuld diplom i ledelse?	ja	nej
Har lederen anden længerevarende ledelsesrelevant uddannelse?	ja	ja
Antal ansatte med diplommoduler 1-5 modul	4	4
Antal kompetencepædagoger	6	6
Kompetencepædagoger; Natur	ja	ja
Kompetencepædagoger; Sprog	ja	ja
Kompetencepædagoger; Krop og bevægelse	ja	ja
Kompetencepædagoger; Kultur og kulturelle udtryk	ja	ja
Ansatte med anden længerevarende uddannelse fx Marte Meo, Motorikvejleder, Kunstpædagog mm.	0	0

Lederens kommentar til talmaterialet

Børnetal:

Vi ser et stabilt børnetal og oplever en god tilslutning til institutionen.

Fordeling på børnelinealen:

Som beskrevet sidste år, har vi oplevet en stigning i antallet af børn, som ikke er i optimal trivsel. Tallene for i år afspejler vores antagelse om, at dette ikke blot var en tilfældighed, men i højre grad et billede af en ændring i børnegruppen.

Vi arbejder derfor fortsat med at tilpasse vores pædagogiske indsat således, at den afspejler det behov børnegrupperne har, frem for en kultur af hvad vi plejer at gøre. Dette er en løbende proces, som kræver fælles refleksioner og drøftelser om hvorledes vi bedst muligt sikre alle børns trivsel og udvikling. Både de mere udsatte og dem i optimal udvikling. Inklusion og læringsmiljøer har derfor været særlig centralt for os, hvilket forældrebestyrelsen bakker godt op om.

Samtidig har vi fokus på forældresamarbejdet og vores tværfaglige samarbejde, da begge dele er af stor betydningen for barnets udvikling. Her gør vi stor brug af vores tilknyttede socialrådgiver, PPR samt de pædagogiske rådgivere.

Sprogvurderinger:

I tallene ser vi igen et fald i antallet af sprogvurderinger, og derfor vil indsatsen omkring sprogvurderinger have et særligt fokus i 2020.

Størstedelen af vores børn, har en god sproglig udvikling. Med afsæt heri har den pædagogiske vurdering været, at behovet for mere målrettede indsatser, har været relativt lavt. En professionel vurdering som baserer sig på erfaring og kollegial sparring.

I 2018 havde vi ligeledes et fald i antallet af sprogvurderinger, og min vurdering er, at vi nu ligger så lavt i systematiske sprogvurderinger, at der er en øget risiko for at der er enkelte børns behov for en ekstra indsat, som vi ikke opdager.

Derfor bliver vores opgave i 2020, at sikre en målrettet og systematisk indsat, og derved sikre at vi fanger alle de børn som evt. måtte have behov for en enten fokuseret eller særlig sproglig indsats.

Vi skal stramme op omkring vores interne procedurer, hvilket skal gøres ved i større grad, at få implementeret vores beskrevne sprogvurderingsramme i praksis.

Sygefravær:

Tallene viser hvordan vores langtidsfravær er faldet, men at vi samtidig har en stigning i korttidsfraværet.

Vi er bevidst om denne ændring og har arbejdet med det løbende gennem 2019. Et arbejde vi fortsætter med at have fokus på, både internt i medarbejdergruppen og i samarbejde med forældrebestyrelsen.

I efteråret 2019, havde vi et særligt fokus på hygiejne sammen med forældrebestyrelsen. Dette var med håb om, at vi kunne få nedbragt smitterisikoen. Både fra barn til barn, og fra barn til voksen.

Vi har haft særligt fokus på vigtigheden af, at forældre holder deres børn hjemme, når de er syge, samt fokus på forebyggelse ved at opfordre alle børn og forældre til at vaske hænder når de kommer i institutionen. En indsat vi fortsætter med i 2020.

Antal personaletimer

Tallene viser, at vi har haft en reduktion i antallet af personaletimer i institutionen, samtidig med at vi har haft en lille stigning i antal børn. Et sammenfald som godt kan mærkes i huset. Tallene viser også, at det er pædagogtimer vi har reduceret i, og at der derved sker i lille procentvis ændring i forholdet mellem pædagog- og medhjælpertimer.

På baggrund af vores børnesammensætning, og den generelle pædagogiske udvikling i institutionen, er det er bevidst ledelsesmæssigt valg, at vi holder fast i den lidt højere andel pædagogtimer end fordelingsnøglen ellers angiver.

Økologimærke:

Vi har formået at bevare vores Guld i det økologiske spisemærke, hvilket vi er meget tilfredse med, da vi her tilbyder alle vores børn 90-100% økologiske måltider.

Om vi går efter guld, sølv eller bronzemærket drøftes løbende i forældrebestyrelsen, da det er en fælles prioritering af de ressourcer vi har til rådighed til mad.

Arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan

Arbejdet med udarbejdelse og implementering af den styrkede pædagogiske læreplan har haft maksimalt fokus i 2018.

Hvad er status på arbejdet med læreplanen i jeres institution?

På Petersbjeggård er arbejdet omkring den nye læreplanen fortsat i sin begyndende fase, når man ser på de konkrete beskrivelser.

I hverdagen arbejder vi i udgangspunktet som hidtil, dog med bevidstheden om indholdet i de nye læreplaner. Dette betyder, at vi i større grad tilstræber, at have fokus på og beskrivelse af alle de mange kompetencer som er i spil ved forskellige aktiviteter, fremfor et fokusområde.

Lige som sidste år, har vi fortsat en struktur med refleksionmøder, hvor pædagogerne for henholdsvis vuggestuen og børnehaven, aktivt arbejder med forskellige tematikker og aktiviteter i form af fælles refleksioner og drøftelser.

Dette er en vigtig prioritering for os, da det skaber større fagligt fokus og bevidsthed om hvorfor vi gør som vi gør i hverdagens praksis, samt øger vores inddragelse af den styrkede pædagogiske læreplan.

Her har vi ligeledes øget fokus på forældreinddragelse og børneperspektiver.

Beskriv kort, hvor I er i processen?

De nye beskrivelser har vi endnu ikke udarbejdet. Dette er skemalagt til at skulle ske på en pædagogisk lørdag i april 2020.

Her vil vi i fællesskab få beskrevet netop vores tilgange, værdier og aktiviteter i forhold til læreplanen.

Hvilke gevinster har I allerede nu opnået i forbindelse med udarbejdelse af læreplanen?

Det vi oplever giver gevinst, er fortsat vores prioritering af tid til faglig sparring på både personalemøder, stuemøder og refleksionsmøder. Her danne de nye læreplaner en god solid ramme, som vi hele tiden taler ind i.

Derudover ser vi en gevinst ved vores øgede fokus på læringsmiljøer, og hvilken betydning disse har.

Vi har arbejdet på en udvikling af dagsordenen til stuemøder, således at vi både kommer rundt om det enkelte barns behov og gruppens behov, og dertil hvilke læringsmiljøer som vil understøtte disse behov. En ny bevidsthed, som kræver en ændrede praksis.

Vi har i kraft af læringsledelse arbejdet med stort fokus på leg, hvilket også har sat et godt aftryk i hverdagens praksis. Vi har øget fokus på betydningen af børnenes leg, og personales betydning/rolle/deltagelse heri.

Hvilke udfordringer har I eventuelt haft?

Vi har haft en udfordring i forhold til de personalemæssige ressourcer vi har haft til rådighed, da vi har været ramt af fravær. Dette har udsat vores mulighed for at komme i gang med processen tidligere. Vi havde planlagt en pædagogisk en lørdag i november 19, hvor vi skulle være startet på processen, men pga sygdom var vi nødt til at aflyse. Derfor har vi nu mindre tid til endeligt at udforme og færdiggøre vores læreplan.

Derfor må vi også ændre lidt i formen således, at vi forsat sikre at vi når i mål til sommer, samtidig med at arbejdsgangen skal opleves meningsfuld og inddragende for personalet.

Er der emner / områder i forbindelse med arbejdet, hvor I har ønske om, at få tilført ekstra viden eller andet?

En af de store udfordringer vi oplever, er tiden og rammen til at sikre planlægning og evaluering af de tiltag/aktiviteter vi har, og derved muligheden af at drage nytte af den store læring som er at hente heri.

Vi ville kunne drage nytte af, at få skabt en simpelt evalueringsform, som samtidig vil komme hele vejen rundt.

Glidende overgang

Det fremgik af kvalitetsrapporten for 2018, at det gode samarbejde om arbejdet med Rammen for glidende overgang skulle fortsættes og udvikles. Det anbefales, at der fremadrettet, som hovedregel kun overleveres én beskrivelse af det enkelte barn, således, at der ikke både afleveres et Kompetencehjul og andre beskrivelser.

Hvilke tiltag har I udviklet i skoledistriktet i løbet af 2019?

I samarbejde med distrekskolen har vi haft evalueringsmøde af 2018. Her fremgår det at vi har et rigtig godt samarbejde, og at den nuværende form fortsætter.

Vi laver en lille justering af de overgangsmaterialer som vi som daginstitutioner laver med børnene, for at sikre trygheden i en god overgang.

I 2019 havde vi valgt, at børnene skulle lave en dækkeserviet med navn, inst, billeder ynglingsting eller andet. Denne skulle bruge som grundlag for samtaler mellem skolepersonale og barnet.

Hvordan har I brugt kompetencehjulet i forbindelse med Glidende Overgang? Er I lykkedes med udelukkende at bruge kompetencehjulet eller afleveres der ud over Kompetencehjulet andre beskrivelser af barnet?

Vi har primært brugt et fælles udarbejdet overleveringsark, samt overleverings samtaler.

Opstart og overgange - Skoleudsættelser

Der arbejdes løbende på at forbedre opstart og overgange fra første dagtilbud og frem mod skolestart. Herunder arbejdes der på, at gøre børnene mere skoleparate.

Beskriv kort institutionens procedure for skoleudsættelser.

Løbende gennem året vurderer vi på de ældste børns skoleparathed. Hvis vi har en usikkerhed om barnets parathed, inddrages ofte PPR for at få afdækket eventuelle udfordringer. Hvis det bunder i sproglige udfordringer inddrages tosprogskonsulenten.

I disse forbindelser inddrages ligeledes forældrene.

Herefter laves en handleplan i samarbejde med forældrene.

Hvilke kriterier ligger til grund for, at et barn indstilles til skoleudsættelse?

Hos os har vi ikke nogle entydige kriterier for at indstille til skoleudsættelse.

Det er altid individuel vurdering og i samarbejde med forældrene.

I nogle tilfælde sker det på baggrund af et forældreønske og andre gange med afsæt i vores anbefaling.

I sammenhæng med indstilling til skoleudsættelser, er det primært med udgangspunkt i barnets social og personlige kompetencer vi vurderer. Med mindre der er tale om en grundlæggende sprogligudfordring hos barnet.

Hvem er involveret i beslutningen om at anbefale en skoleudsættelse?

Det er oftest en fælles vurdering mellem primærpædagog, forældre, ppr og leder.

Hvilke hjælperedskaber bruger I til at afdække om et barn skal indstilles til skoleudsættelse?

Vi laver kompetencehjul, SPU samt observationer.

Hvordan og hvornår involveres barnets kommende skole i jeres overvejelser om en anbefaling af skoleudsættelse?

De involveres når de får ansøgningen.

Udarbejdes der handleplaner i forhold til de børn, der bliver skoleudsat? Hvis ja, hvordan følges der løbende op på handleplanen?

Ja, der laves en handleplan og det vurderes individuelt hvordan der følges op på den.

Behovsåbent 2019

Der er blevet indført yderligere en uge med behovsåbent, og der er blevet mulighed for, at "lukke-fællesskaberne" kan omfatte flere institutioner end tidligere.

Beskriv kort hvilke gevinster og udfordringer den nye praksis har betydet i forhold til:

Overordnet.

I forhold til muligheden for de større fællesskaber, så er denne praksis uændret for os, da vi har været 6 institutioner i vores fællesskab de sidste par år.

3 store institutioner og 3 små.

I de år vi har samarbejdet, har vi hele tiden måtte evaluere og udvikle vores samarbejde, da vi har måtte finde rammer for ledelsesansvaret, antal medarbejdere og mulighederne som de fysiske rammer tilbyder.

Børn.

For nogle børn er det sjovt og spændende at komme et nyt sted hen, for andre er det svært. Vi oplever særligt at vuggestuebørnene er udfordret i forbindelse med lukkeugerne, da deres tilknytning til deres primær voksen er af stor betydning.

I lukkeugerne er der ikke mulighed for, at der er personale fra hver stue, og dette er en særlig udfordring for de yngste børn.

Forældre.

I 2019 oplevede vi at rigtig mange forældre samlede deres ferie til lukkeugerne. Flere gav udtryk for at være låst i dette, da de ikke ønskede at børnene skulle andre steder hen. I 2019, var vi dog samlet i vores egen institution, hvilket betød at nogle forældre valgte at tilmelde alligevel.

Vi oplever stor usikkerhed hos forældrene om hvor og hvordan de skal være i en anden instituion og hvilket personale der skal med, tiltrods for vores opmærksomhed og tilstræben efter at imødekomme viden om dette.

Medarbejdere.

For medarbejderne er det en blandet oplevelse at være i lukkefællesskabet. På den ene side giver de udtryk for et ønske om, at være i eget hus. På den anden side er der en interesse og nysgerrighed på at besøge andre institutioner, da de her får indblik og gode ideer fra hinanden- primært i forhold til lærings- og arbejdsmiljø.

Det som fylder mest ved medarbejderne, er frustrationen over at skulle passe nogle børn, som man ikke kender særligt godt. Særligt når børnehavpersonalet skal være en del af vuggestue livet.

Selvom man er ansat i samme institution, er der stor forskel på det arbejde som gøres med de 0-3 årige og de 3-6 årige, og det kan være svært som personale, når man mærker barnets frustration over at tingene ikke er som de plejer.

Samtidig vil der være skift i personalet henover sommeren, hvilket betyder at det kan være svært at skabe en kontinuerlig hverdag, for de børn som kommer.

Ressourceforbrug.

I forhold til bruge af ressourcer, ser jeg ikke så mange gevinster, da vi i hver institution dækker vores egne børn, og derfor i princippet ligeså godt kunne være i eget hus. Vi har drøftet netop denne ramme flere gange i vores lukkefællesskab, da vi ikke spare nogle ressource på denne måde. Grunden til at vi har valgt, at gøre det alligevel er for at sikre børnenes trivsel- og i særlig grad vuggestuebørnenes, da de har større behov for kendte og trykke voksne, end børnehavenbørnene har.

I forhold til udfordringer, så bruges der rigtig mange ressourcer på at få forældrene til at svare på behovet for pasning i sommerferien. Herefter bruges der mange ressourcer på at sikre, at det er de rette tider og dage vi har modtager, og efterfølgende igen følge op på, om de fortsat har behov for pasning, når vi nærmer os ferien.

Vi oplever hvert år, at der er børn som ikke kommer, men som er meldt til. Samtidig kan vi også opleve, at der tilmeldes børn, som i første omgang ikke var tilmeldt. Dette gør at vi bruge mange ressourcer på at følge op, men også på at sikre at vi i selve lukkeugerne har nok personale på. Det gør det rigtig svære at lave en vagtplan som imødekommer den besparelse som ligger i rammen, og derfor rammer besparelsen ud i vagtplanen resten af året. Dette betyder at vi i sidste ende ofte sidder med for meget personale i lukkeugerne. Timer som med fordel kunne bruges resten af året, hvor der er mange børn.

Når vi er 6 institutioner som er slået sammen, bruges der ligeledes mange ressourcer på at få data fra de andre institutioner. Det at sikre overblik over hvem der skal være hvor, hvilket samarbejde vi skal have og hvordan vi så gøre i praksis, for at sikre at alle- både medarbejde og forældre, har den information og viden de har brug for.

Status på arbejdet med at etablere en evalueringskultur

Det fremgår af Dagtilbudslovens § 9 stk.2 og 3, at "Lederen af dagtilbuddet er ansvarlig for at etablere en evalueringskultur i dagtilbuddet, som skal udvikle og kvalificere det pædagogiske læringsmiljø."

I kvalitetsrapporten fra 2018 er en af anbefalingerne, at: " Næste skridt på vejen til at få skabt en evalueringskultur af høj kvalitet vil være, at få udviklet en mere systematisk tilgang til evaluering....."

Hvad er status på arbejdet med at få etableret en evalueringskultur?

Vi er godt i gang med at etablere en evalueringskultur. Lige nu er den dog hverken systematisk eller konsekvent.

Vi afprøver forskellige modeller og metoder, så vi kan finde den eller de metoder som fungerer bedst i vores institution.

For at skabe en god evalueringskultur, har vi været i gang med at se på vores måde at planlægge både aktiviteter og rutinesituationer på, da grundlaget for evalueringen allerede starter her.

For at kunne lave en målrettet og brugbar evaluering, er nødt til at vide hvad vi evaluerer på, derfor er planlægningen en vigtig del af dette.

Når vi evaluerer, snakker vi altid både proces-, struktur- og resultat kvalitet.

Hvordan finder I frem til, hvilke læringsmiljøer der skal evalueres?

For at finde de læringsmiljøer som skal evalueres, tager vi afsæt i de miljøer, som vi oplever at have brug for at ændre.

Her kigger vi først på hvorfor vi ønsker en ændring, og derefter hvordan. Herefter laves en evaluering på de pågældende tiltag.

Hvilke evalueringsmetoder bruger I?

Vi bruger SMTTE, pædagogisk analyse, observationer, refleksionsmøder og GLK.

De nyeste tiltag vi ønsker at tage ind i vores evalueringskultur, er større inddragelse af både forældre- og børneperspektiv.

Hvordan bruger I evalueringerne til at forbedre kvaliteten?

Vi bruger evalueringerne til at se på vores egen praksis, og derigennem højne kvaliteten. Vi bruger det til at blive klogere på, hvordan vi hele tiden kan skire både børnegruppens og de enkelte børns behov.

Vi bruger evalueringerne til at få pædagogiske drøftelser om vigtige værdier, holdninger og tilgange i forhold til både fælles og individuel pædagogisk praksis.

Og som tidligere beskrevet, så drøfter vi altid både proces-, struktur- og resultat kvalitet.

Hvordan sikrer I, at der ikke bliver brugt unødigt tid på indsamling af dokumentation, der reelt ikke bliver brugt til noget?

Vi tilstræber hele tiden at holde det på et minimum. Dog kræver en ordentlig evaluering også et ordenligt og reflekteret grundlag.

Så med kravet om en bedre evalueringskultur, følger nødvendigheden af indsamling af data og derved tidsforbruget på dette, samt det efterfølgende bearbejdning af dem.