

Spørgeskema til lederen inden tilsynsbesøg

Dagtilbuddets navn: Asgård børnehus

Dato: 19.6 2020

Spørgsmål:	Lederens svar:
Generelt	
Hvornår er beredskabsplanen senest opdateret og gennemgået med hele personalegruppen?	Juni 2020
Hvordan håndterer I reglerne om røgfri miljøer?	Ingen personaler ryger i arbejdstiden og personale tilbydes rygestop kursus hvis de ønsker det.
Hvordan sikrer du som leder, at dagtilbuddet overholder Sundhedsstyrelsens vejledning om hygiejne i dagtilbud	Vi følger retningslinjer og holder os opdateres via Sundhedsstyrelsens hjemmeside.
Overholder dagtilbuddet de officielle anbefalinger om ernæring fra Sundhedsstyrelsens anbefalinger?	Ja, køkkenmedarbejdere er opdateret om seneste viden og deltager ligeledes i kurser.
Hvornår er børnesikkerhedsplanen senest opdateret og gennemgået med hele medarbejdergruppen?	2018 og planlagt i 2020 men udsat grundet Corona, personalet har fået besked på at læse op på materialet i vores informationsbog.
Hvornår er strategien for krop og køn senest opdateret og gennemgået med hele personalegruppen?	2018 og planlagt i 2020 med udsat grundet Corona, personalet har fået besked på at læse op på materialet i vores informationsbog.
Har alle medarbejdere et opdateret 1.hjælpskursus?	Ja, men flere opdateringskurser har måtte aflyses pga. Corona nedlukning.
Hvordan fungerer arbejdet med Trasmø?	Fint, vi har flere tovholdere
Hvordan fungerer arbejdet med sprogvurderinger?	Fint, vi har flere tovholdere
Det tværfaglige samarbejde	
Hvordan arbejder I i praksis med tidlig indsats?	Vi har jævnligt møde i ressourceteamet hvor vi drøfter muligheder i forhold til at arbejde med børn med særlige udfordringer. Vi samarbejder med Lotte Klint i et projektforsøg om tidlig indsats til vuggestueforældre. Vi arbejder med systematisk refleksion i personalegruppen, et projekt med Søren Fisker i hele området.
Hvilke problemstillinger har medført, at I har lavet underretninger?	Bekymring for forældre/barns trivsel/barns sikkerhed i familien. Vi har ikke lavet underretninger siden sidste år.
Hvordan fungerer samarbejdet med FCK i forhold til samarbejdsmodellen mellem FCK og dagtilbud om underretninger	Ok
Hvordan fungerer samarbejdet med PPR?	Godt
Hvordan fungerer samarbejdet med sundhedsplejerskerne?	Godt

Hvordan fungerer det tværfaglige samarbejde i ressource teamet?	Godt
Hvilke udfordringer ser du lige nu i det tværfaglige samarbejde?	Ingen
Faglig ledelse af en stærk professionskultur	
Hvordan arbejder du som leder med at oversætte og omsætte lovgivning og politikker til medarbejderne. Her tænkes på oversættelsesarbejdet i forhold til pædagogisk læreplan, Dagtilbudsstrategi og andre lokale politikker.	Jeg drøfter de forskellige politikker der kommer, med TRIO og sammen aftaler vi videreformidlingen til personalet, om det skal på et personalemøde, skrives i vores informationsbog eller andet.
Hvor langt er I kommet med udarbejdelse af pædagogisk grundlag?	Vi har et pædagogisk grundlag og vi er godt i gang med vores pædagogiske læreplan. Vi havde pædagogisk dag i efteråret sidste år hvor omdrejningspunktet var den pædagogiske læreplan samt vores årshjul og evaluering af traditioner og fælles aktiviteter på tværs i huset.
Hvordan arbejder du som leder med at opbygge en refleksions - og evalueringskultur?	Vi har fokus på refleksion og evaluering på forskellige mødefora herunder temamøder, personalemøder, gruppemøder, TRIO møder, Adhoc grupper. Jeg igangsatte MUS i januar 2020 og blev forhindret i at gennemføre alle, mangler ca. tre, pga. nedlukning grundet Corona virus. Daglig dialog med personale og forældre samt deltagelse i hverdagsaktiviteter og opleve pædagogisk praksis i felten herunder give feed-back på konkrete situationer som kan løftes op til metaniveau på eksempelvis et temamøde. Jeg har desuden haft 1:1 møder i 2019 og 2020 samt gruppeudviklingssamtaler i 2018.
Hvor langt er I med opbygning af en evalueringskultur, hvis du skal placere din organisation på en skala fra 1-10, hvor 10 er en situation, hvor I har en velfungerende evalueringskultur?	8
Hvordan arbejder I med organisering og facillitering af professionelle læringsfællesskaber i dagtilbuddet?	Vi har valgt i år at have ca. 4 temamøder med fælles fokus på professionelle læringsfællesskaber i huset hvor hele huset har samme tema som grupperne går i dybden med.
Hvordan har I organiseret triosamarbejdet med de faglige fyrtårne?	Vi har et fagligt fyrtårn som også er arbejdsmiljørepræsentant. Vi har pr. 1. juni ansat en ny pædagog som er uddannet fagligt fyrtårn og derfor vil der blive afholdt møder hvor fokus vil være på refleksion over pædagogisk praksis.
Hvad er I som triogruppe optaget af lige nu?	Vi er optaget af hvordan vi kan støtte personalet i at arbejde efter Corona, hvilke vigtige opmærksomheder kan vi tage med os i hele personalegruppen, er der evalueringer der gør at vi vil

	ændre praksis på nogle områder – det vil vi drøfte på blandt andet et personalemøde og TRIO møde.
Hvilke udfordringer er du optaget af i forhold til "ledelse tæt på"?	Jeg har ansat flere nye medarbejdere og jeg er opmærksom på at være tæt på dem og holde evalueringsmøde efter 3-4 ugers ansættelse således at forventninger mv. kan afstemmes.
Medarbejdernes faglige kvalifikationer	
65/35 – hvor 65% er faguddannet. Hvor stor en del af dine medarbejdere er pædagoguddannet? Hvor stor en del har den pædagogiske assistent uddannelse?	15 pædagoger (inkl. Leder) og 6 medhjælpere samt en med pædagogisk assistent uddannelse og en pædagogstuderende.
Hvor mange korttids- sygemeldte har du lige nu?	1 korttidssygemeldt
Hvor mange langtids- sygemeldte har du lige nu?	1 langtidssygemeldt (venter på knæoperation).
Hvor mange vikarer er lige nu inde i bemanningen for sygemeldte medarbejdere?	Der er en vikar der dækker langtidssygemeldingen og vi har mange vikarer der arbejder pt pga. de særlige foranstaltninger grundet Corona.
Hvordan introducerer I vikarer til det pædagogiske arbejde med børnene?	Jeg har samtaler med alle nyansatte herunder vikarer og fortæller om vores pædagogiske grundlag og henviser til vores mappe for nyansatte personaler hvor der står mange relevante oplysninger. Derudover vil det faste personale der er på gruppen hvor vikaren er, være særlig informativ den første tid om både pædagogiske og praktiske opgaver.
Hvor stor udskiftning har der været i medarbejdergruppen det seneste år?	Vi har 5 medarbejdere der er stoppet af forskellige årsager. To flyttede til Jylland, en fik fast arbejde og en fik job i en børnehave og en blev afskediget
Hvilke problemstillinger/dilemmaer er du optaget af i arbejdet med skabe en kultur, hvor medarbejdernes mødetider er skiftende i forhold til fremmødet for den aktuelle børnegruppe?	Vi har jævnligt tilpasning af mødetider og medarbejderne er fleksible i forhold til at tilgodese fremmødet.
Hvordan arbejder du med at sikre en uddannelseskultur, hvor medarbejdernes uddannelse er et fælles anliggende i organisationen i forhold til nuværende og kommende opgaver?	Vi har fokus på at det gerne skal være hele personalegruppen der har et fælles læringstema således at det er hele organisationen der sammen får og udvikler ny viden. Vi har arbejdet med systematisk refleksion med Søren Fisker i et helt år i hele personalegruppen og vi har haft fælles uddannelsesdag med Ann-Elisabeth Knudsen omkring børns hjerner og læring.
Hvordan arbejder du med rekruttering- og fastholdelse af medarbejdere?	Jeg mener det er vigtigt med et repræsentativt ansættelsesudvalg og derfor er vi ofte mange der deltager i ansættelsessamtalerne samt i udvælgelsen af kandidater. Vi er AMR, TR, ledelse samt 1-2 pædagoger. Når den nyansatte begynder er der en kollega som er mentor i den første tid og sørger for at den nye kollega føler sig godt mødt. Jeg har møde

	med den nyansatte efter ca. 3-4 ugers ansættelse hvor vi sammen forventningsafstemmer og jeg har inden samtalen undersøgt hvordan kolleger oplever samarbejdet med den nyansatte.
Livs og læringsmiljøer	
Hvordan arbejder du som leder med, at det pædagogiske grundlag afspejler sig i jeres hverdagspraksis med børnene?	<p>Jeg er optaget af at skabe et hus hvor der er positiv kommunikation og en anerkendende relationspædagogik (nysgerrig og undersøgende i vores møde med andre mennesker). Jeg lægger vægt på og inspirerer til at personalet har en professionel tilgang til børn, forældre og andre samarbejdspartnere, herunder nærværende og faglig ageren med tanke på hvordan (vi re-) præsenterer institutionen, faget og os selv.</p> <p>Vi har fokus på at skabe inkluderende fællesskaber hvor børn kan trives og rummelighed overfor forældre, kolleger og andre samarbejdspartnere – fokus på forskellige kompetencer i personalegruppen (Belbin teamcharter er benyttet et år for at skabe synlighed på menneskers forskellige kompetencer).</p> <p>Vygotsky´s zone for nærmeste udvikling er udgangspunktet for vores tilgang til børnene.</p> <p>Når vi har vores forskellige mødefora, evaluerer vi jævnligt vores praksis således at vores pædagogiske grundlag matcher vores hverdagspædagogik.</p>
Hvordan arbejder I med de 6 læreplanstemaer?	Vi har personalemøder hvor vi vælger hvilke specifikke temaer vi udvælger for den næste periode.
Hvordan arbejder du som leder med at sikre en kultur, der understøtter et demokratisk børnemiljø med plads til leg, eksperimenter og fordybelse?	Jeg har jævnlige TRIOmøder hvor vi blandt andet drøfter hvordan vi kan støtte personalet i at sikre en demokratisk børnekultur.
Hvordan arbejder du som leder med til at sikre, at alle børn har muligheder for aktive deltagelsesmuligheder i meningsfulde fællesskaber i hverdagen?	Jeg er jævnligt ude i grupperne og observere og efterfølgende gå i dialog med personalet om de observationer og overvejelser jeg har i forhold til de observationer jeg har gjort. Jeg gør personalet opmærksom på vigtigheden i børnene oplever meningsfulde fællesskaber og jeg opfordrer vores mange pædagoger til selv at være nysgerrige på at danne nye grupperinger blandt børnene. Coronatiden har desværre lagt en dæmper på fællesskaber på tværs i huset men på de enkelte grupper er nye relationer opstået.

Hvordan arbejder du som leder med at mindske den generelle læringsulighed blandt børnene i hverdagen? Kom gerne med et eksempel.	Vi har et særligt fokus på børn der har udfordringer og benytter os af den nysgerrige og undersøgende tilgang samt analyserende tilgang som metoden systematisk refleksion tilbyder. Vi sætter børnene sammen i forskellige konstellationer således at de kan lære og aflære af hinanden.
Hvordan arbejder I med at få synliggøre og tydeliggøre børnenes perspektiver i arbejdet med hverdagens rutiner og gøremål?	Vi inddrager børnene, så meget som muligt, i hverdagens rutiner og gøremål. Vi forsøger at sætte passende udfordringer og i Uglegruppe, som har de ældste børn, arbejder man med begrebet "chefer" hvor rutine- opgaver udføres af forskellige børn/chefer.
Hvordan sikrer du, at dagtilbuddets livs- og læringsmiljøer løbende ændres og udvikles i forhold til de aktuelle børnegrupper behov?	På gruppemøder drøftes de forskellige børn og deres forskellige behov for udfordringer – vores grupper er opdelt med forskellige muligheder og vi er opmærksomme på at udnytte denne forskellighed. Som eksempel tilbyder vuggestuegrupperne forskellige læringsmiljøer og derfor skifter grupperne grupperum enkelte dage om ugen for at børnene udfordres med forskellige læringsmiljøer. Personalet kan ligeledes komme med input og forslag til de forskellige grupper og herved
Hvordan inddrager I nærmiljøet og samarbejdet med kulturinstitutioner udenfor dagtilbuddet?	Vi deltager blandt andet i Springcenter hver onsdag og vi deltager i Køge festuge. Vi tager på tur til Åsen, stranden, havnen, lokale legepladser mv. Vi har tre elcykler med plads til 4 vuggestuebørn i hver så de nemt har adgang til nærmiljøet og de tilbud der kommer i løbet af året med relevans for vuggestuebørnene.
Demokrati og børnefællesskaber	
Hvordan inddrager I børnenes perspektiver i forhold til at trives og være aktiv deltagende i meningsfulde fællesskaber i hverdagen?	Personalet har gruppemøder hvor de blandt andet drøfter børnenes interesser og planlægger aktiviteter der retter sig mod interesseområderne.
På hvilke områder har vuggestuebørnene selv- og medbestemmelse?	Børnene har selv- og medbestemmelse på forskellige områder i løbet af dagen, det kan være i forhold til hvilken mad de ønsker at spise i forhold til det der bliver tilbudt, i forhold til hvilket tøj de ønsker at have på, f.eks. en trøje eller en jakke når vi skal ud. Nogle gange ønsker børnene andet end det der er muligt og det benævner vi for barnet og deler vores sympati og holder fast i det mulige.

	Hvis personalet fornemmer at børnenes interesse drejer sig i en anden retning end det der er planlagt, kan personalet følge børnenes spor.
På hvilke områder har børnehavebørnene selv- og medbestemmelse?	Børnene har selv- og medbestemmelse på forskellige områder i løbet af dagen, det kan være i forhold til hvilken mad de ønsker at spise i forhold til det der bliver tilbudt, i forhold til hvilket tøj de ønsker at have på, eksempelvis en trøje eller en jakke når vi skal ud. Nogle gange ønsker børnene andet end det der er muligt og det benævner vi for barnet og deler vores sympati og holder fast i det mulige. Hvis personalet fornemmer at børnenes interesse drejer sig i en anden retning end det der er planlagt, kan personalet følge børnenes spor.
Hvilke udfordringer er I optaget af lige nu i forhold til demokrati og fællesskaber?	Lige nu fylder udfordringer om fællesskab mest idet vi er så opdelt i forhold til det vi plejer. Vi er optagede af at danne venskaber og derfor er det vigtigt at der er venner at vælge imellem i egen gruppe, herunder venner af samme køn og alder.
Partnerskab med forældre	
Hvordan definerer I partnerskab med forældre?	At der er gensidig respekt og anerkendelse fra personalet om at forældrenes helt særlige viden om barnet i hjemmemiljøet samt om respekt for personalets særlige viden om barnets trivsel og udvikling i institutionen.
Hvordan praktiserer I partnerskab med forældrene? Kom gerne med et eksempel.	Vi har jævnligt dialog med forældrene samt giver mulighed for at mødes med forældrene og drøfte barnets trivsel.
Hvor tit har I planlagte samtaler med forældre?	Vi holder faste møder hvor dialog er omdrejningspunktet. Møder med forældre, herunder modtagelse, trivsel/udvikling, forældremøder, forældresamtaler/netværksmøder. Vi holder opstarts møde når nye børn/familier ankommer. Personalet fortæller om børnenes trivsel i hverdagen og når vi eller forældre oplever udfordringer/problemer holder vi møde evt. med andre samarbejdspartnere. Vi tilbyder endvidere årlige forældresamtaler til de forældre der ønsker det. Vi har et årligt forældremøde med tema og derefter går ud i grupper og vi har et storbørns forældremøde særlig for denne gruppe et par måneder efter opstart i storbørnsgruppen.

Er der dagsorden og referat fra møderne med forældrene	Dagsorden afhænger af mødetypen. Ved nogle møder er der fast dagsorden, ved andre møder laves dagsorden sammen med forældrene.
Hvilke udfordringer oplever I i partnerskabet med forældrene?	Vi oplever at forældre kan have specifikke ønsker om at deres barn kommer til at gå på en bestemt gruppe. Vi forsøger at imødekomme ønsker men vil også gerne tage hensyn til kønsfordeling, aldersfordeling samt antal børn på de forskellige grupper og derfor kan ønsker ikke altid imødekommes og det kan afstedkomme udfordringer.
Evt. uddybninger / kommentarer	Evt. uddybninger / kommentarer
	Vi er i TRIO optaget af, sammen med det øvrige personale, at skabe rammer der understøtter tillid fra forældrene. Vi har haft nogle familier hvor forældrenes ønsker og behov på deres børns vegne rammer ind i det pædagogiske og organisatoriske behov som vi som institution ønsker at vurdere ud fra. Eksempelvis kan en forælder ønske en bestemt gruppe som deres barn skal gå på, og det er ikke muligt grundet flere hensyn som vi også skal tage. Hensynet til blandt andet antal børn på gruppen, fordeling af drenge og piger, alderssammensætning mv.