



**FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE**

Krudtuglen

2013

Kvalitets- og tilsynsrapport

Sags-id: 28.00.00-A00-3-13



Indhold

1. Indledning	3
2. Oplysninger om institutionen	4
3. Lærings- og udviklingsmiljø	5
3.1 Institutionens lærings- og udviklingsmiljø	5
3.2 Tidlige forebyggende indsatser	7
3.3 Ledelse	9
3.4 Personalets faglige kompetencer	11
4. Konklusion	12
5. Uanmeldt tilsyn	14
6. Øvrige tilsyn i institutionen	14
7. Oplysninger om personalemæssige forhold	15
7.1. Ledelse	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
7.2. Medarbejdere	16
7.3. Sygefravær	16

1. Indledning

Faaborg-Midtfyn Kommune er forpligtet til at føre tilsyn med dagtilbud og dagpleje, jf. dagtilbudsloven og retssikkerhedsloven. Der skal føres tilsyn med indholdet af dagtilbuddet, og med hvordan dagtilbuddet udfører sin opgave. Det er Fagsekretariatet Dagtilbud-Børn, der på vegne af Kommunalbestyrelsen gennemfører alle tilsyn.

Faaborg-Midtfyn Kommunes kvalitets- og tilsynsmodel indebærer en proces, hvor kvaliteten i kommunens institutioner er blevet undersøgt og drøftet på forskellig vis, og ud fra både forældre, medarbejder og ledelsesperspektiv. Kvalitets- og tilsynsmodellen er nærmere beskrevet på kommunens hjemmeside.

Den endelige kvalitets- og tilsynsrapport sammenfatter de hovedkonklusioner, der er sprunget ud af dialogen undervejs i processen. Rapporten er samtidig kommunens endelige afgørelse af tilsynet vedrørende institutionen.

2. Oplysninger om institutionen

Institution	Krudtuglen
Leder Navn, mail, telefon	Steen Negithon Krudtuglen.krarup@mail.dk 62272766
Børnehuse	Børnehave og vuggestue
Souschef / daglige ledere Navn, mail, telefon	
Antal børn (normeret)	30 bh og 12 vug
Bestyrelsesformand Navn, mail (for selvejende & private)	Kikki Skovgaard Knudsen Privat

3. Lærings- og udviklingsmiljø

3.1 Institutionens lærings- og udviklingsmiljø

På baggrund af den dialog, der har været mellem bestyrelse, personale, ledelse og fagsekretariat, samt øvrige indhentede oplysninger vedr. institutionens lærings- og udviklingsmiljø, beskrives konklusioner vedr. institutionens lærings- og udviklingsmiljø, særlige styrker og udfordringer.

Status på institutionens lærings- og udviklingsmiljø	
<p>Institutionens lærings- og udviklingsmiljø</p> <p><i>Hvordan skabes en reflekteret og tilrettelagt praksis med fokus på læring og inklusion?</i></p> <p><i>Hvilke didaktiske overvejelser ses bag pædagogisk praksis, kultur mv.?</i></p> <p><i>Hvordan kommer det professionelle 'håndværk' til udtryk i form af værdier, kultur mv.?</i></p> <p><i>Hvordan er institutionens fysiske rammer?</i></p> <p><i>Hvordan arbejdes der med udvikling af en fleksibel indretning, og sammenhæng mellem rum og pædagogik?</i></p>	<p>I Temperaturmålingen er der hos ledelse og personale tilfredshed med læringsmiljøet. Forældrene giver udtryk for, at miljøet ikke udfordre alle børn ud fra deres forskellige behov, ressourcer og kompetencer. Forældrebesvarelsen ligger på linje med den gennemsnitlige score for Faaborg-Midtfyn Kommune.</p> <p>På dialogmødet fortælles, at personale og ledelse skal blive bedre til at melde ud til forældrene, hvordan der skabes tid og rum til fordybelse. Der skabes flere rum ved at dele børnene op/tage ud af huset i grupper.</p> <p>På forældremødet er ris/ros et punkt, som formanden for forældrebestyrelsen tager sig af, personalet er ikke til stede under punktet. Formanden tager noter, og efterfølgende drøftes punkterne sammen med personalet.</p> <p>Institutionen arbejder med at højne kvaliteten i forhold til lærings- og udviklingsmiljøer. Det vurderes til at være tilfredsstillende.</p>
<p>Institutionens arbejde med dokumentation og evaluering</p> <p><i>Hvordan arbejdes der med systematik og kvalitet i evaluering og dokumentation?</i></p> <p><i>Hvilken evalueringskultur har institutionen?</i></p> <p><i>Hvordan danner dokumentation og evaluering baggrund for videre udvikling af det pædagogiske arbejde?</i></p>	<p>I Temperaturmålingen giver både ledelse og personale udtryk for, at arbejdet med dokumentation og evaluering er i fokus.</p> <p>På dialogmødet fortælles at der på personalemøder én gang om måneden evalueres aktiviteter og metoder. Samtidig gives der på dialogmødet udtryk for at dokumentation omkring metoder og pædagogiske aktiviteter, er et udviklingspunkt som der arbejdes med.</p> <p>Samlet set vurderes, at der er behov for at udvikle mere systematik omkring dokumentation af pædagogiske aktiviteter og metoder.</p>
<p>Forældresamarbejde</p> <p><i>Hvordan er samarbejdet med forældregruppen generelt og specifikt med bestyrelsen?</i></p>	<p>Forældrene giver i Temperaturmålingen udtryk for, at personalet besidder gode relationskompetencer og kommunikative kompetencer, men enkelte oplever dog, at personalet ikke er tydelige nok i forhold til at give et klart billede af, hvordan det går netop deres barn i børnehaven.</p> <p>På dialogmødet gives der udtryk for at der er et tæt</p>

Status på institutionens lærings- og udviklingsmiljø

På hvilken måde formår dagtilbuddet at skabe sammenhæng mellem forældre- og fagprofessionelle perspektiver?

Hvordan arbejdes der med fælles ansvar for barnets trivsel, læring og udvikling?

forældresamarbejde, hvor der altid er tid til forældrene.

Institutionen prioriterer et tæt forældresamarbejde. Det er dog et opmærksomhedspunkt at enkelte forældre efterlyser en bedre kommunikation omkring det enkelte barn.

3.2 Tidlige forebyggende indsatser

Jf. dagtilbudslovens formålsparagraf skal dagtilbuddet forebygge negativ social arv, sikre inklusion og være en del af kommunens samlede forebyggende arbejde. Det tidlige forebyggende arbejde skal ske på grundlag af kommunens sammenhængende børnepolitik, [Sammenhængende børnepolitik](#), handleguide [Handleguide](#) mv.

Status på institutionens tidlige forebyggende arbejde	
<p>Inklusion</p> <p><i>Hvordan lykkes institutionen med en systemisk og anerkendende tilgang?</i></p> <p><i>Hvordan arbejdes med fællesskaber og relationer?</i></p> <p><i>Hvordan arbejder institutionen målrettet med inklusion?</i></p> <p><i>Hvordan inddrages forældrene i dette?</i></p>	<p>Institutionen har et tilfredsstillende niveau i forhold til inklusion, med en anerkendende tilgang til børn og forældre.</p>
<p>Børn med særlige behov</p> <p><i>Institutionens strukturerede og systematiske arbejde omkring børn med særlige behov.</i></p> <p><i>Hvordan er koblingen til den sammenhængende børnepolitik?</i></p> <p><i>Handleguiden?</i></p> <p><i>Støtteforanstaltninger? Særlige indsatser?</i></p>	<p>Institutionen har et tilfredsstillende niveau af viden omkring sammenhængen mellem lovgivning og institutionens mål.</p> <p>Målene er meget overordnede, flere mål i samme indsatsplan. Når der laves indsatsplaner skal målene være præcise, skal være direkte rettet mod en indsats for barnet, ellers er det svært at beskrive indsats og aflæse tegn. Indsatsplanerne skal være et arbejdsredskab, som kan bruges både i institutionen, ved en eventuel indstilling til PP og en eventuel ansøgning om støtte i fagsekretariatet.</p> <p>Det er vigtigt at alle punkterne udfyldes hver gang, og at det tydeligt fremgår hvornår planen er udfyldt og hvornår der er opfølgning. Dette sikre, at institutionens arbejde kan dokumenteres overfor tværfaglige samarbejdspartnere, og at der er systematik i det skriftlige arbejde.</p> <p>Når målene er upræcise, bliver det svært at beskrive indsatser og aflæse tegn. Dette betyder, at indsatsplanerne bliver svære at benytte som arbejdsredskab både i institutionen og for tværfaglige samarbejdspartnere.</p> <p>Der anbefales, at der iværksættes et udviklingsarbejde omkring indsatsplaner, hvor målet er, at personalet bliver i stand til at udarbejde fagligt præcise indsatsplaner.</p>

Status på institutionens tidlige forebyggende arbejde

Tværfagligt samarbejde
*Information om institutionens samarbejde og kommunikation med tværfaglige samarbejdspartnere både generelt og specifikt i forhold til børn med særlige behov.
Hvordan inddrages de tværfaglige samarbejdspartnere til vejledning, sparring mv.?
Hvad er status på implementering af kommunens fælles politikker og retningslinjer på området?*

I Handleguiden står, at lokalmødet har to sidestillede formål, som er tværfaglig sparring på den ene side og aftale om en konkret indsatsplan for det videre forløb på den anden side.

Der er ikke afholdt lokalmøder.

I Temperaturmålingen fortælles, at der samarbejdes med tværfaglige samarbejdspartnere i institutionen, for eksempel socialrådgiveren der er tilknyttet institutionen.

De planlagte lokalmøder har ikke været afholdt, sådan som det fremgår af Handleguiden.

Idet Handleguiden er en fælles standard for kommunen henstilles det til, at institutionen afholder de planlagte lokalmøder.

3.3 Ledelse

Ledelsen er ansvarlig for den daglige drift af dagtilbuddet, og for at udvikle dagtilbuddet i samarbejde med medarbejdere og forældre. Kommunens ledelsesværdier, organisationsmodel og styreform danner rammen for ledelsen af dagtilbuddet, sammen med institutionens godkendelseskriterier.

Status vedr. ledelse	
<p>Organisations- og kulturudvikling <i>Hvordan arbejder ledelsen målsættende med klare mål for struktur og organisering? Er der en klar formidling af mål og rammer, fx ift. læring, inklusion, fællesskaber mv.? Hvordan arbejdes der bevidst med udviklingen af kultur, værdier mv.? Hvordan skabes der sammenhæng mellem kommunens overordnede mål og strategier, og dagtilbuddets daglige praksis?</i></p>	<p>Se faglig ledelse</p>
<p>Faglig ledelse <i>Hvordan arbejder ledelsen ift. at understøtte personalets faglige udvikling? Hvordan sikres inddragelse, tilrettelæggelse, kompetenceudvikling, rum for sparring og refleksion mv.?</i></p>	<p>Personalet giver i Temperaturmålingen udtryk for, at de gerne vil have mere synlig ledelse. Lederen svarer i temperaturmålingen at han ikke har efteruddannelse, der er målrettet ledelse. På dialogmødet fortælles at lederen vægter kurser for personalet højt, i forhold til leder uddannelse. Det fortælles også at der i eftersommeren 2013 er afholdt pædagogisk weekend, hvor der er planlagt mere systematik i hverdagen. Personalet har fået redskaber, så det daglige arbejde er blevet mere systematiseret.</p> <p>Det vurderes at lederens kompetence i forhold til understøttelse af det faglige arbejde er tilfredsstillende, men at der er behov for efteruddannelse der er målrettet ledelse.</p> <p>Det er et opmærksomhedspunkt, at personalet har brug for fast struktur i hverdagen.</p>
<p>Forældresamarbejde <i>Hvordan arbejder ledelsen systematisk og struktureret ift. bestyrelsen? Ift. det generelle forældresamarbejde? Hvordan sikres kommunikation til og med forældre og bestyrelse?</i></p>	<p>Forældrene giver i Temperaturmålingen udtryk for, at personalet besidder gode relationskompetencer og kommunikative kompetencer, men enkelte oplever dog, at personalet ikke er tydelige nok i forhold til at give et klart billede af, hvordan det går netop deres barn i børnehaven.</p>

	<p>På dialogmødet gives der udtryk for at der er et tæt forældresamarbejde, hvor der altid er tid til forældrene.</p>
--	---

Institutionen prioriterer et tæt forældresamarbejde. Det er dog et opmærksomhedspunkt at enkelte forældre efterlyser en bedre kommunikation omkring det enkelte barn.

3.4 Personalets faglige kompetencer

Personalet i dagtilbuddet skal være i besiddelse af kompetencer, der kan bringes i spil i forhold til kvaliteten af dagtilbuddet. Personalet skal kunne begrunde den pædagogiske praksis med relevant faglig viden, og skal være i stand til at gøre relevante overvejelser om metoder og aktiviteter til opnåelse af læringsmål for børnene.

Personalets formelle uddannelsesniveau fremgår af punkt 7.2

Personalets faglige kompetence	
<p>Lærings- og udviklingsmiljø <i>Hvordan arbejder personalet ift. at sikre et kvalificeret lærings- og udviklingsmiljø for børnene?</i> <i>Hvilke kompetencer er tilstede og hvordan sættes de i spil?</i></p> <p><i>Hvordan vurderes personalets generelle viden og evne til at udmønte pædagogiske metoder i interaktion med børnene?</i></p>	<p>I Temperaturmålingen er der hos ledelse og personale tilfredshed med læringsmiljøet Forældrene giver udtryk for, at miljøet ikke udfordre alle børn ud fra deres forskellige behov, ressourcer og kompetencer. Forældrebesvarelsen ligger på linje med den gennemsnitlige score for Faaborg-Midtfyn Kommune.</p> <p>På dialogmødet fortælles, at personale og ledelse skal blive bedre til at melde ud til forældrene, hvordan der skabes tid og rum til fordybelse. Der skabes flere rum ved at dele børnene op/tage ud af huset i grupper.</p> <p>På forældremødet er ris/ros et punkt, som formanden for forældrebestyrelsen tager sig af, personalet er ikke til stede under punktet. Formanden tager noter, og efterfølgende drøftes punkterne sammen med personalet.</p> <p>Institutionen arbejder med at højne kvaliteten i forhold til lærings- og udviklingsmiljøer. Det vurderes til at være tilfredsstillende.</p> <p>I Temperaturmålingen vurderer leder og personale, at de handler og reflekterer optimalt i forhold til den pædagogiske opgave, og at deres viden omsættes til praksis.</p> <p>Forældrene efterlyser, at personalet i højere grad begrundet deres metoder og aktiviteter med faglig viden. Forældretilfredsheden ligger i Temperaturmålingen dog over den gennemsnitlige besvarelse i Faaborg-Midtfyn Kommune.</p> <p>På dialogmødet fortæller personale og ledelse at til hverdag arbejder børnehaven og vuggestuen hver for sig, men engang imellem har de emner på tværs af årgangene. Hver måned arbejdes med et nyt læreplanstema. På hvert personalemøde laves evaluering på sidste måneds læreplanstema, og den kommende måneds aktiviteter planlægges, i uge skemaer.</p> <p>Efter den pædagogiske weekend, er personalet blevet mere systematiske i arbejdet, og holder hinanden op på hvad der er planlagt for kommende måned.</p>

	<p>Personalet har et tilfredsstillende fagligt niveau set i forhold til den pædagogiske kerneydelse.</p> <p>Et opmærksomhedspunkt er at personalet gerne vil have en tydelig ledelse, og gerne vil guides i deres arbejde. Et opmærksomhedspunkt er også at synliggøre det daglige arbejde for forældrene.</p>
<p>Vidensbaseret praksis <i>Hvordan er personalets kompetencer ift. at arbejde målsættende? Didaktisk? Opfølgende?</i> <i>Er der kompetencer ift. at begrunde praksis med relevant viden? Kommunikation omkring dette til forældre og samarbejdspartnere?</i></p>	<p>Se ovenfor</p>

4. Konklusion

<p>Konklusion</p>
<p>Institutionen har et tilfredsstillende niveau i forhold til inklusion, en anerkendende tilgang til børn og forældre.</p> <p>Institutionen har et tilfredsstillende niveau af viden omkring sammenhængen mellem lovgivning og institutionens mål.</p>

Det henstilles, at de planlagte lokalmøder afholdes.

Det anbefales, at iværksætte udviklingsarbejde omkring indsatsplaner, hvor formålet er at personalet, bliver i stand til at udarbejde fagligt præcise indsatsplaner.

5. Uanmeldt tilsyn

Konklusion fra sidste uanmeldte tilsyn
Ved uanmeldt tilsyn 2012 blev det anbefalet at der skulle oparbejdes større systematik i arbejdet med indsatsplaner. Dette vurderes endnu ikke at være opnået på tilfredsstillende niveau.

6. Øvrige tilsyn i institutionen

I alle dagtilbud føres en række tilsyn fra forskellige sekretariater, organisationer mv. på baggrund af øvrig lovgivning. Oversigten herunder er baseret på oplysninger fra institutionslederen. Lederen har det endelige ansvar for alle nedenstående tilsyn, samt for at personalet er bekendt med og følger instrukserne.

Tilsyn	Dato	Henstilling
Sundhedstilsyn Føres i samarbejde med Den Kommunale Sundhedstjeneste.		
Legepladstilsyn Føres i samarbejde med ekstern legepladsinspektør.	April 2013	
Brandsyn Føres i samarbejde med kommunens brandinspektør.	August 2012	
Økonomisk tilsyn Føres i samarbejde med Økonomisk afdeling og Fagsekretariatet Dagtilbud-Børn.	Løbende med banken	
Bygningstilsyn Føres i samarbejde med Fagsekretariatet Teknik og Miljø.		
Arbejds miljø Føres af institutionens arbejdsmiljøgruppe og Arbejdstilsynet.	Juni 2013	APV:

Tilsyn	Dato	Henstilling
		Arbejdstilsyn besøg: december 2010
Tilsyn med levnedsmidler Føres af evt. køkkenleder/leder og Fødevarerkontrollen.		
Øvrig sikkerhed: <ul style="list-style-type: none"> • Sovestillinger • Røgfri • Seler • Legetøj • Transport • Børneattester (selvejende og private) Føres i samarbejde med sundhedsplejerske og konsulenter fra Fagsekretariatet Dagtilbud-Børn		

7. Oplysninger om personalemæssige forhold

I det følgende beskrives en række fakta vedr. institutionens ledelse, personale, øvrige tilsyn mv. Oplysningerne kan danne baggrund for et mere nuanceret billede af det enkelte dagtilbud og rammerne for arbejdet med kerneydelsen.

7.1. Ledelse

Oplysninger om ledelsens uddannelsesmæssige baggrund.

Ledelsens uddannelsesniveau	Leder	Souschef eller daglig leder
Diplomuddannelse eller med minimum tilsvarende uddannelse (minimum 60 ECTS)		
I gang med diplomuddannelse i ledelse eller tilsvarende uddannelse		
Uden diplomuddannelse i ledelse eller tilsvarende uddannelse	ja	

Anden relevant uddannelse	Diverse kurser i forskellige kommuner i ledelse.	
---------------------------	--	--

7.2. Medarbejdere

Oplysninger om personalets uddannelsesmæssige baggrund. Alle fastansatte er medregnet i opgørelsen, undtagen elever og studerende.

Det pædagogiske personales uddannelsesniveau	Antal fuldtidsstillinger
Personale med en pædagoguddannelse	3 fuldtidsstillinger
Personale med en kortere pædagogisk uddannelse (PGU/PAU)	ingen
Personale uden en pædagogisk uddannelse ¹	4 medhjælpere
Personale med relevant diplomuddannelse	
Personale der er i gang med relevant diplomuddannelse	
Anden relevant uddannelse	

7.3. Sygefravær

Oplysninger om personalets sygefravær.

Sygefravær i procent	10,5 %
Langtidsfravær	8 mdr. & 2 mdr.
Korttidsfravær	

¹ Elever tæller som ikke uddannet personale.