

# TÅRNBY KOMMUNE

---

Tilsynsrapport - April 2019

Børnehuset Strandgården  
v/Pædagogisk konsulent Arne Høgsvig  
Daginstitutionen



## **Grundoplysninger for institutionen:**

Børnehuset Strandgården

Leder: Birgith Madsen

Souschef: Ulla Lundgren

Bestyrelsesformand: Charlotte Sabroe

Næste opfølgende tilsyn forventes afholdt

Foråret 2020

## Observationer

Mandag er jeg mest på legepladsen. På det tidspunkt jeg er der, er der det meste af tiden kun en personale på legepladsen. Børnene virker som om, de er godt fordybede i leg og der er generelt en afslappet stemning.

Om onsdagen er jeg forbi alle fire grupper.

I **vuggestuen** er de ved at være færdige med deres formiddagsmad. Der er to personaler og det virker som om, at der er faste rutiner, der bare kører. Børnene er en del selvhjulpne i det som jeg oplever på dagen. Det bagerste af grupperummene virker noget rodet, måske er det bare på baggrund af god børneleg, men jeg har svært ved at se, hvordan de pædagogiske læringsmiljøer er indrettet. Der hænger stadig materiale fra sprogforskningsprojektet på væggene. En af medarbejderne kommer ind i det bagerste grupperum med de børn der er færdige, mens kollegaen og en tredje kollega, der er kommet til, står for de praktiske opgaver i form af oprydning og bleskift. Medarbejderen der er sammen med børnene, er aktivt deltagende.

På **gul stue** er det ret uoverskueligt at komme ind. Der er rodet og jeg har svært ved at overskue, hvilke tanker der er med stuen. Den virker meget lille, og der er koldt. Til gengæld er der en enormt god stemning. Der er aktivitet og leg, og det hele foregår på en dejlig måde. De børn der bliver afleveret bliver taget i mod på en god måde, er der er imødekommenhed til både børn og forældre. **Orange stue** giver et rigtig godt indtryk at komme ind på. Der er ligesom på gul en dejlig stemning og børn og voksne der er i leg og aktiviteter. De voksne har en meget behagelig måde at snakke med børnene på. Ud over det så er den lys og varm. Desuden er den velorganiseret på en måde, hvor det bliver tydeligt, hvad de vi med den. **Blå stue** giver også et rigtig godt indtryk, dog er der rigtig meget på væggene. Også her er der god leg og en voksen der er i fuld gang omkring bordet med en stor gruppe børn. De voksne her er rigtig dygtige til at snakke med børnene, de er forstående og indlevende. Her er der også lyst og imødekommende, men koldt på samme måde som på gul stue.

## Feedback

Helt overordnet får jeg et rigtig godt indtryk af børnelivet på Strandgården. Jeg har fået at vide, at det har været en svær tid, med mange små børn, men det ser jeg ikke noget til. Der er en ekstrem god stemning i alle børnegrupper, og voksne der går til børnene på en meget god måde, endda. Jeg ved godt, at observationen er et meget kort kig ind i hverdagen, og at det, at der er tilsyn, har en betydning, men jeg bliver glad for at se det gode børneliv der er. Godt gået. ☺

Strandgården er en ældre institution, og det kan sagtens ses. Nogen steder kunne der bestemt trænge til at blive kigget på, hvilket jeg synes vil helt relevant, men det er dog lige så relevant at sige, at det er børnenes trivsel, og det at jeg ser et godt børneliv der er det vigtigste. Men læringsmiljøer og æstetik er også væsentligt. Det kan jeg også sagtens se i spil, men ikke alle steder og ikke lige meget. Eksempelvis er der rigtig meget på væggene på blå stue, som kan være visuel støj for en række børn. Der er Noget med temperaturen på gul og blå og så er der noget med rengøringen oven på taget ved legerummet på gul stue.

## Arbejds punkt

- Ingen arbejds punkter.

## Udviklings punkt

- Hvordan arbejder I med æstetik og læringsmiljøer?
- Indeklima i form af kulde og rengøring

## Børneinterview

### **Er der nogen søde voksne**

- [REDACTED], [REDACTED] og [REDACTED].
- De søde voksne hjælper når man græder eller ikke kan komme ned fra træerne.

### **Er der nogen skrappe voksne**

- Kun [REDACTED] der er skrap

### **Gode venner, har I nogen venner**

- Der nævnes en masse navne på venner i børnehaven.

### **Er der nogen her i børnehaven der ikke har nogen venner**

- Det ved de ikke.

### **Hvad kan en god ven**

- Lege sammen hver dag,
- Henter voksne når en er ked af det, så de kan trøstes,

### **Hvad er det bedste at lave i børnehaven**

- At rutsje.
- Kravle i træer.
- Ude i alrummet.

### **Er der noget legetøj der mangler**

- My little pony.
- Enhjørning.

### **Hvem bestemmer ned i børnehaven**

- [REDACTED] og [REDACTED].

### **Hvem er chefen i børnehaven**

- Birgith.

### **Hvad må børnene bestemme**

- Ingenting.
- Kun hvilken leg vi må lege.

### **Hvad ville I gerne bestemme**

- Kravle i træer med støvler på.
- At man skulle spise en lækker ting og en rugbrød.

### **Må man godt have legetøj med i børnehaven**

- Nej, det må man ikke for det kan gå i stykker eller blive væk.

### **Må man godt spise kage i børnehaven**

- Kun når de er fødselsdag.

## Er der noget der er dumt i børnehaven

- Dumt når nogen børn skubber og bider.

## Er der nogen der finder på at gøre noget af det man ikke må?

- Ja.

### Feedback

Vi har siddet og spist mad med de tre piger inden interviewet. Det var godt i forhold til at skabe noget tryghed, men det kunne også godt virke som om, at det faktisk var for lang tid de var sammen med os. De virkede trætte og der kom overraskende få svar fra dem i forhold til det at gå i børnehaven.

Helt overordnet, så er det tre piger der er glad for deres børnehaven. De virker glade for de voksne og selvom de siger xxxx er skrap, så er det den mindst skrappe fra billederne. ☺ De bruger ikke rigtig energi på det, hvilket typisk betyder, at det ikke er noget der fylder i hverdagen.

De er gode til at snakke om venner og kan komme med eksempler på, hvad venner er for en størrelse og hvad man kan bruge dem til. De ved til gengæld ikke om alle børnene har venner og virker heller ikke særligt interesserede i det.

De fortæller, at det er de voksne der bestemmer, når der bliver peget på xxxx og xxxx, tager jeg det som et udtryk for, at det er to af de voksne på stuen. De ved meget tydeligt, at det er Birgith der er chefen. De kan ikke pege på andet, en at de selv må bestemme deres lege, når jeg spørger dem om, hvad de må bestemme.

De kan pege på nogen få ting, som de godt ville have anderledes, og de kan finde få ting de synes de mangler i børnehaven.

Vi snakker lidt om frække børn, og børn der andet end det de må, men igen, så fylder det ikke meget for dem.

### Arbejds punkt

- Bliv klogere på det med børns medbestemmelse. Er det som de fortæller, hvis ikke, hvordan får I så formidlet til børnene, at de faktisk har medbestemmelse over deres liv i børnehaven?

### Udviklingspunkt

- Skæld ud. Er det som de beskriver, og hvad tænker I selv om det?

## Personaleinterview

### Gruppe 1.

#### **Fortæl hvad I er optaget af (2018/2019)**

- Sprogforskningsprojekt og fået et godt udbytte af det, både børn og voksne.
- Er blevet inspireret af de workshops der har været og festivalen.
- Bruger stadigvæk materiale fra forskningsprojektet.
- Mange små nye i børnehaven. Har måtte være meget mere struktureret og har været en hård proces.
- Har også været en hel anden måde og god udfordring, at have satellitten. Har for første gang fået en hel samlet gruppe sendt afsted til SFO.

#### **Børneperspektiv, hvordan arbejder I med det**

- Brugt det meget med alle de nye små (børnehaven). Lavet små grupper og de har haft en stor stemme til at falde til/skabe ro og meget mere nærvær.

#### **Har I drøftet børneperspektivet/barnets perspektiv i hele huset**

- Nej ikke overordnet.
- Kigger på hvad børnene godt kan lide.

#### **Er der garanti for, at I tænker ens ved børneperspektivet**

- Nej .

#### **Hvordan ved I, at børnene synes det er sjovt at arbejde med f.eks. kælder**

- Har på forhånd besluttet hvilke børn der gerne vil med i kælderen og der står altid mange børn der er ked af, de ikke kan komme med. Ser det som noget børnene gerne vil
- Har haft et børnemøde (lært på skolen) og det gav noget.

#### **Pædagogisk praksis, værdier. Hvad er det væsentlige på Strandgården**

- Udeliv.
- Selvstændighed, hjælpe dem med at håndtere konflikter, selvhjulpen, viden begærlig (selv spørger ind til ny viden).
- Et kæmpe stort hus med masser af kroge og hjørne (læringsmiljø) og verdens bedste legeplads.
- Natur og bevægelse.
- Privilegeret med udemiljøet hvor de kan udfolde sig motorisk .

De elsker alrummet hvor de kan lege hule, teater uden der er voksne hele tiden omkring dem.

#### **Børns trivsel, hvornår ved I de trives**

- Når de leger selv (behøver ikke siddet på skødet og skal hjælpes i gang).
- Fra vuggestuen er der god feedbacken fra forældrene.

#### **Hvordan finder I ud af dem der er imellem at stor trives og ikke trives**

- Har mange lige for tiden hvor de store er stoppet og de mangler dem der er rykket videre nu (kulturbærende).

- God til at bruge hinanden og spørge ind til hinanden om et barn trives også på de andre stuer.

### **Er I lige gode til det hele alle sammen**

- Nej,
- Synes [ ] har været god til det projekt med satellitten. Har tidligere som naturambassadør og gjorde så meget godt med bål og andet.
- [ ] er nærværende og tålmodig når hun ser hende ude på legepladsen.

### **Er det så kun de børn der er på stuen der har godt af de kompetencer.**

- Ved rytmik har der været fælles dage i kælderens for både vuggestuen og børnehaven på tværs.
- Mener alle børnene har adgang til de kompetencer de voksne har ude på legepladsen. Men inde i huset køre det stueopdelt og med lukkede døre.
- Er ved at snakke ind med mere åbne døre.
- Har prøvet lidt under fastelavn med åbne døre og der kunne man se børnene legede på kryds og tværs. Der sker det, at der er flere tilgængelig til at lege med.

### **Hvordan trives I på jeres arbejdsplads**

- Meget travlt og for få hænder. Synes tit de er alene. Føler nogen gange ikke, at det arbejde der er udført har været godt nok.
- Har dage hvor der bare er passet børn.
- For mange dage hvor man står alene.

Føler det har stået på siden de sagde ja til satellitten. Det var benhårdt.

### **Samarbejde med hinanden**

- Har det godt med hinanden og utrolig gode til at hjælpe på tværs. Ingen lukker døren og ikke gider hjælpe de andre.
- Har morgenmøder hvor de går personalelisten igennem, så alle ved hvor der er behov for hjælp.

### **Leder/ledelsen, bliver I set, hørt og støttet i dagligdagen**

- Det gør vi da, men det er ikke altid optimalt.
- Der har været tidspunkter til morgenmøderne, hvor der har været melding om, at jeg er jo alene og så fået besked: Jamen sådan er det bare nu. Ved godt der også er et pres på kontoret, men det er alligevel ikke det der er behov for at høre (så det er mere måden det bliver sagt på). Nok mere nu her hvor der har været ekstra pres på med satellitten.

### **Forældresamarbejde, gør I det aktivt**

- Ja og synes der er gode tilbagemeldinger.
- Kan se at mor og far er glade for, at børnene går her og skal afleveres.
- Mærker efter hvilken forældre de står overfor ved indkøring, så der også kan tages hånd om dem der har det svært ved at aflevere. Skabe tillid.
- Synes de er gode til at bruge tiden hvis forældrene lige ønsker 2 minutter til en snak
- Kan godt høre der har været nogen ting om morgen (ved 3 måneders samtalerne) da vi har haft ekstra pres på. Det kan selv forældrene mærke på stuen.

### **Er der blevet afholdt VUS i 2018**

- Ja.
- Altid holdt 1 gang om året.

### **Er der noget I ville gøre opmærksom på**

- Nej.

### **Hvordan har det været at være med til en fælles interview**

- Rart at blive hørt, så der kan tages hånd om nogen af de ting vi siger.

### **Gruppe 2.**

#### **Hvad har fyldt mest det sidste år**

- Hårdt år fra sommeren til nu, fordi der er kommet så mange nye 3 årige. Det har været et større arbejde end forventet (flere med samme følelse). Ikke haft tid til at gøre det man gerne ville. Føler ikke man har slået til når man går hjem.
- Reaktion fra forældre med barn der ikke trives og det er umiddelbart fordi de ikke har kunne være der for de enkelte børn med så mange nye børn.
- Været lånt ud til anden stue, har været ok men også hårdt.
- Haft to møder i dag, men var ikke forberedt. Tager ansvaret for det, men grundet situationen med manglende personale/travlhed, så glemmes ting.
- Mangler sparringspartner (syg), går hjem og føler det ikke er godt nok det man gør. Flere børn trænger til mere end de får lige nu.
- Kollegaer imellem har vi det rigtig godt og det betyder meget.

#### **Børnenes stemme/børneperspektiv. Hvordan kan det ses og hvordan kommer det frem**

- Børnene kom med en lille balje med vand, da de gerne vil lege med swimmingpool og den blev grebet og de fik større baljer.

#### **Hvad betyder børneperspektivet**

- Vi har ikke snakket så meget om det på tværs (læreplansgruppen har snakket om det).
- Spændende i vuggetuen at følge børnene og hvad der er de gerne vil og prøver at sige. Vil gerne kunne se på hver enkelt barn og hvad det barn gerne vil og hvad der er godt for det enkelte barn.
- Sprogprojekt i vuggestue gav ny viden til børnene.

#### **Hvordan ved I, at I tænker børneperspektivet fælles**

- Det gør det ikke, men skal til at snakke om det.
- I konflikter bruges det til at lytte til børnene og guide dem i løsningen i stedet for selv at tage den som voksen.
- Spørger ind til børnene hvad de har lyst til af aktiviteter. Sætter vi klippe/klister i gang er det kun for dem der har lyst.

#### **Hvilken pædagogik/værdier arbejder I ud fra**



- Prøver at være anerkendende. At vi lytter til børnenes ønsker, prøver at forstå dem ud fra deres perspektiv.
- Lytter til børnene, taler ikke ned til dem men med dem.
- Ikke en snak vi har haft i fællesskab, men vi gør det sammen.
- Fornemmer en situation og lytter til børnene ved en konflikt.
- I vuggestuen har de i den første tid en voksen at knytte sig til, så barnet kan føle sig tryk og få tilknytning. Sidder meget på skødet og det er helst den samme voksne der både putter, skifter ble og det. Vigtigt barnet ikke er der så længe i starten. Vigtigt at skabe nærhed.

### **Inklusionsarbejde, hvad betyder det for jer**

- Det betyder eksklusion af nogen andre. Bruger meget tid på det enkelte barn der skal inkluderes, men det tager tid fra de andre (enighed).
- Inklusionen lykkes jo også selvom det er ben hårdt arbejde.
- Hvis der fulgte timer med når der kommer et barn der kræver mere.

### **Professionel arbejdspladskultur, hvordan ser det ud**

- Tror ikke vi går direkte til hinanden, men tager det måske op på et morgenmøde som en overordnet snak og ikke være personlig eller gå til kollegaen direkte.
- Har oplevet at en kollega sagde noget og det fik den anden til at sige aha, fedt sådan kan jeg jo også gøre det. Så det var den eneste gang hun har prøvet det.
- Kommer an på hvad det er man vil undres over eller hvis det er negativt.
- Kan godt gøre det med omsorg.
- Har ved gåtur prøvet at sige, at der skal byttes rundt på børnene i forhold til sikkerhed. Tilbage på institutionen bliver hun bedt om ikke, at rette på den anden.
- Har oplevet at måtte gå til lederen og føler sig som en sladrebank, hvis en bemærkning til en kollega er taget personligt og gået i forsvar.

### **Hvordan trives I**

- Glad for at gå på arbejdet, gode kollegaer.
- Ved morgenmøde og man finder ud af man skal være alene, er beskeden: Sådan er det bare. Det bliver ikke anerkendt, det er måden det bliver sagt på.
- Svært at være alene med en gruppe. Vi er for meget alene og det er ikke forsvarligt overfor børnene.
- Hårdt at være alene om morgenen, nu med så mange nye børn der trænger til lidt mere omsorg.
- Udfordrende med ny opgave (fyrtårn).
- Alle er rare, venlige og gode ved hinanden.

### **Føler I jer set og hørt af ledelsen**

- Ikke altid.
- Mangler fælles beskeder, nogen hører noget og andre får det at vide i krogene.
- Mangler anerkendelse i situationerne (for begge i ledelsen).
- Aner ikke om det synes de er godt nok det vi gør. Kun hørt hvis det er negativt.
- Bliver ikke samlet op hvis man ikke har det godt.
- En synes de anerkender, men det har taget lang tid.

- Man har måske vænnet sig til, at man her i huset ikke får anerkendelse så man tænker ikke over det.
- Der gøres forskel i deres anerkendelse.
- Ved sygdom tager de hånd om en.
- Har ikke meget medbestemmelse for indkøb til stuerne. De bliver bedt om, at lave en liste over hvad de ønsker, men det er ikke det der bliver købt ind.
- Har undret sig over så lidt personalet får anerkendelse, når man kommer som ny i huset. En holdt et oplæg og der blev ikke givet ros og sagt tak.

### Er de et godt ledelsesteam

- Tror de har det godt sammen.
- Måske frustreret over de ikke får talt nok sammen.

### Er der blevet afholdt VUS i 2018

- Ikke siden 2017.

### Hvordan har det været at være med her.

- Fedt at kan man sige nogen ting uden det bliver personligt med navn.

### Feedback

Jeg har to gode interview med personalerne. Jeg synes der er en stor grad af åbenhed og for de fleste også en tryghed i forhold til mig.

Alle medarbejdere giver i større eller mindre grad udtryk for, at de er glade for deres arbejde og deres samarbejde med kolleger. Flere af dem siger, at de synes de har nogle fantastiske kolleger. Når vi kommer til at snakke om, hvad de har været toptaget af det sidste år, kommer Satellitten til at fylde alt. De beskriver en meget hård periode for dem, det har været en rigtig stor arbejdsopgave at få så mange tre årige på kort tid, og samtidig ikke have nogle af de store børn tilknyttet gruppen. De ved godt, at de store har haft en rigtig god periode, og at det har været meget gavnligt for dem, at være i børnehaven på den måde det har været.

Vi snakker om **Børneperspektivet** og hvad det er for en størrelse. De fortæller, at det ikke rigtig er noget de har snakket om i fællesskab. Der kommer nogle sporadiske bud på det, men det ved godt, at der kan være/er forskellige tanker om, hvad det er for en størrelse. Der bliver fortalt, at de tre fyrtårne og Birgith er gået i gang med at drøfte det, og det kommer til at fylde noget i forbindelse med den nye styrkede læreplan.

**Den pædagogiske praksis** kommer der lidt bud på. Det er altid et rigtig svært spørgsmål, så I skal ikke føle, at det er noget I står alene med. Den ene gruppe snakker om, at udeliv er noget af det der kendetegner Strandgården. Der bliver også snakket om selvstændighed og selvhjulpethed. Den anden gruppe snakker om anerkendelse og om at lytte til børnene. Det at det er meget forskelligt, hvad der kommer fra de to grupper er et typisk tegn på, at der ikke har været så meget fokus på, hvad det egentlig er man står for som institution. Det kunne være interessant at blive klogere på det.

**Børns trivsel** er heller ikke helt nemt at komme ind på livet af, men der kommer dog nogle ok bud på det. Vi nåede kun at snakke børnetrivsel i den ene gruppe, så prøv at dykke lidt mere ned i det i fællesskab. Det der kom af tilbagemeldinger var, at man kan bruge den feedback man får fra forældrene. Det er ret tydelige tegn på, om deres barn trives i institutionen. Ud over det, så blev der snakket om børn, der er i stand til at lege alene, forstået på den måde, at det er et sundhedstegn, at man ikke er afhængig af voksne. Generelt synes de i gruppen, at de er gode til at

spørge ind til børns trivsel og at de hjælper hinanden med at få øje på de børn, der måske har det lidt svært. Vi snakker om en definition på trivsel, der kunne være det, at et barn er tilpas fræk. Dyk lidt mere ned i forståelsen af, hvordan I kan være sikre på, at børn er i trivsel.

I forhold til at sætte **personalets kompetencer** i spil til alle børn, bliver det lidt usikkert om det faktisk sker. Der er grupper på tværs, men de snakker sig ind i, at det er for sporadisk til, at man kan sige, at de forskellige kompetencer kommer i spil i forhold til de børn, der potentielt kunne have glæde af det. Jeg spørger til, hvilke spidskompetencer kolleger har, men det bliver nogle meget små pip der kommer her. Betyder det, at de ikke ved, hvad kolleger er dygtige til, eller er der ikke rigtig nogle kompetencer der stikker ud?

Når vi snakker om **Inklusion** og hvad det er for en størrelse, så kommer det meget prompte, at det er en eksklusion af andre børn. Når der bliver brugt så meget tid på enkelte børn, er der en stor gruppe af andre børn, der ikke får adgang til voksenressourcer. Min oplevelse er, at det fylder rigtig meget og på en måde, så det kan komme til at have en negativ indvirkning på de børn, der måske ikke har så let ved at komme ind i fællesskaberne. De kan dog fortælle om oplevelser af, at det hårde arbejde lykkes, men jeg bliver lidt bekymret, når jeg hører dem fortælle om, hvor svær en opgave det er. Birgith fortalte mig, at de var privilegerede i forhold til så mange andre institutioner, og at de børn de havde, grundlæggende ikke var det store problem. Det lægger op til en større snak om, hvordan inklusion ansues og hvordan der skal arbejdes sammen om det.

I forhold til **ledelsen** er personalet relativt kritisk. Der er stor forskel på, hvor meget de to grupper snakker om ledelsen, men i den ene bliver der helt stille i starten, og det siger jo også noget. Helt overordnet fortæller de, at de mangler anerkendelse i deres arbejde. Nogen giver udtryk for, at de ikke ved, om de udfører deres arbejde godt nok, fordi de aldrig får det at vide. En medarbejder udtrykte en undren over, at der ikke kom anerkendelse til personalet, når der eksempelvis var kolleger der holdt gode oplæg på personalemøder. Der er dog også en medarbejder, der siger, at der er god anerkendelse, men at det har taget lang tid at komme der til. Begge grupper snakker samtidig om en forståelse for ledelsen, fordi de også har meget travlt i hverdagen. De er sikre på, at ledelsen har et godt samarbejde, men de kunne sikkert godt bruge noget mere tid sammen. Der er altid åbent til kontoret, så man kan komme ind og snakke med Birgith og nogen siger, at ved sygdom bliver der altid taget hånd om medarbejderne på en gode måde. Der er også stemmer om, at man ikke bliver samlet op, hvis man ikke har det godt. Den sidste opmærksomhed de kommer med i fællesskab er, at når der skal købes ind så laver de lister med indkøb, men ledelsen køber det de synes der er brug for.

Der er generelt en god **Personaletrivsel** blandt medarbejderne. De er der for hinanden, hjælper hinanden på tværs og der er ingen der lukker døren og er ligeglade med andre. De synes alle det har været behårdt siden satellitten åbnede og de har en følelse af, at de har været rigtig meget alene i den periode. Nogen gange så meget, at det ikke har været forsvarligt overfor børnene.

### Arbejds punkt

- Der skal arbejdes med kommunikationen mellem personale og ledelse.
- Børneperspektivet skal der arbejdes med ind i den styrkede læreplan.

### Udviklings punkt

- Kig på jeres arbejde med inklusionsopgaven.
- Bliv klogere på, hvad børns trivsel er for en størrelse.
- Den pædagogiske praksis er det oplagt at få defineret, når I går i gang med det pædagogiske grundlag i den styrkede læreplan-



## Interview med bestyrelsesformanden

Forældrebestyrelsesformand Charlotte Sabroe.

### **Hvor længe har du siddet i bestyrelsen**

- Ca. 4 år og som formand siden 2018 (har barn nr. 2 gående nu).

### **Prøv at fortælle om bestyrelsens arbejde**

- Bestyrelsen behøver ikke gå ind i så meget, da det kører som det skal i institutionen (velkørende).
- Har været med til at udføre velkomstfolder.
- Prøver at byde de nye velkommen, så de er synlige.

### **Bliver I brugt af andre forældre**

- Der var lidt da de store skulle ud på satellitten.
- I ny og næ har nogen taget fat i bestyrelsen omkring fotografering, det er små ting de bliver kontaktet med (oplever at de fleste selv tager fat i institutionen hvis de har noget).

### **Samarbejde med ledelsen og personalet**

- Vi støtter blandt andet op med pædagogiske dage og henter børnene tidligere.
- Bruger ikke hinanden aktivt (Birgith og formanden). Bruger kun hinanden til mødepunkter.

### **Føler du der er et behov for det tætte samarbejde**

- Har ikke noget der gør, at hun føler hun skal komme med noget (igen kun omkring satellitten).
- Var indkaldt til ekstra møde omkring satellitten og har der haft dialogen med ledelsen med tanker og ideer.
- Fremlagde på et forældremøde omkring opstart af satellitten.

Føler måske de mindre her på matriklen blev glemt lidt.

### **Hvordan kan I, som bestyrelse, være sikre på, at børnene trives hernede**

- Det kan vi se. Huset kan man se ikke er det sidste nye, men man kan mærke det på børnene og deres måde at omgås på. De tager hensyn til hinanden og kender hinanden i huset. Det kan også mærkes videre i skolen.

### **Ville I, i bestyrelsen mærke hvis der er andre forældre der er bekymret**

- Ja det vil de sikkert. Der har da været et par henvendelser, men føler pædagerne tager børnene som deres 1. prioritet.

### **Ved du hvilken værdier og hvilken pædagogik de arbejder med**

- Ved de har meget om bevægelse (pædagogisk idræt), sproget og læreplaner.
- Positiv overrasket over alle deres overvejelser de skal have med ind i læreplanerne.
- Har ikke jule tam-tam, men kommer 1 gang om året herned og rundt og ser hvad det er børnene laver hernede og "arbejder" med og her fortæller de også hvorfor de gør det.

### **Ny styrket læreplan, er den drøftet på møde**

- Nej snakkede om det sidste gang, at de skal på uddannelse og derfor er det besluttet at tage den op senere når de har været på denne uddannelse.

### **Har I brugt møderne på at snakke om hvordan der arbejdes med læreplan**

- Ja men ikke omkring evaluering/dokumentation.
- Har været involveret i hvilken retning de vil gå.

### **Dokumentation**

- Ikke på FAMLY.
- Hverdagsfortællinger på stuerne.
- Kan godt smide store begivenheder og aktiviteter på FAMLY, men har valgt at der ikke sættes billeder ind af børn (dette for at slippe for den med, at nogen ikke føler deres barn nogensinde kommer med på).

### **Bliver FAMLY brugt af forældrene**

- Føler det bliver brugt og er glad for det. Rart at alting er tilgængeligt og nemt at komme i kontakt med hinanden.
- FAMLY har kun kørt hernede 1 års tid og det er nok fordi personalet/ledelsen i huset ikke er "helt unge" og det derfor har taget sin tid at få det i gang.

### **Overgangsplaner, kender du dem**

- Kender ikke til dem og ved ikke hvad det bruges til.

Opfordres til at spørge ind til det på et bestyrelsesmøde, da I skal forholde jer til det fremadrettet i forhold til ny lærerplan.

### **Forældremøde, involveret**

- Med til at afholde det og besluttet hvilket tema der skal bringes op (fokus på læreplanen), de har haft trives og selvhjulpenhed.
- Stiller sig op på møde og fortæller om deres arbejdet i året.

### **Hvad vil du gøre anderledes hvis du var Birgith**

- Nok mere systematisering, men jeg kan også godt lide Excel ark.
- Måske mere fakta baseret.

### **Fornemmelse på personaleledelsen i huset**

- Føler ikke kommunen er de hurtigste at arbejde med.
- Birgith kan ikke altid gøre noget uden kommunen bag (økonomi).
- Der er altid åbent ind til Birgith og hun går gerne ud blandt børnene hvis der mangler personale. Hun er synlig i huset.

### **Inklusionspolitik, har I vendt den**

- Tror vi har haft snakket om den, den gang der var snakket om at skulle være et par inklusionspladser.

### **Børnepolitik**

- Jo den har vi fået tilsendt, men jeg tror ikke jeg har fået læst den.

## **Borgeren som medskaber af egen velfærd**

- Har ikke hørt om den.
- Har jævnligt samtaler om vores børn og kan altid tage fat i personalet.

## **Hvordan kan man se at forældrebestyrelsen har sat deres aftryk**

- Pjecer/folder til nye forældre.
- Hvad vi skal snakke om og have fokus på til forældremøderne.
- Understøtter en personaledag.

## **Frokostordning**

- Vil ikke have en 3. part ind over.
- Det er en stor omkostning og dyrt og specielt ved flere børn.

## **Er der noget du tænker det skal du huske at sige**

- Nej.
- Kan godt savne at der måske holdes et stort møde i stedet for, at hver enkel forældre skal gå ind og sige noget (nu omkring satellitten).

## **Feedback**

Helt grundlæggende bliver der beskrevet en institution, hvor børnene har det godt og som er velkørende. Der bliver fortalt om en institution, hvor det er rart at komme ind og personale der er gode sammen med børnene. Man kan mærke, at der er en god måde at omgås hinanden på, og der bliver taget hensyn til hinanden. Det er værdier de tager med sig i skolen. Charlotte ved, at noget af det der bliver arbejdet med på Strandgården er pædagogisk idræt, sprog og læreplaner.

Der bliver fortalt om en bestyrelse, der støtter op om, at der skal være mulighed for en personaledag, de er med til at lave pjecer og de er aktive på forældremøder. Til gengæld får jeg ikke en fornemmelse af, at bestyrelsesmøderne bliver meget brugt på at snakke principper for institutionens drift, herunder læreplaner, børnepolitik, inklusionspolitik og borgeren som medskaber af egen velfærd.

Der er et godt samarbejde med ledelsen og der er ikke behov for, at bestyrelsen går så meget ind i arbejdet. Der kommer sjældent forældrehenvendelser, hvilket peger på stor tilfredshed. Birgith er nem at komme i dialog med og der er fornemmelse af, at hun er synlig i huset og hun hjælper gerne til med børnene, hvis det er nødvendigt. Skulle der være noget Charlotte ville gøre anderledes, hvis hun fik lov til at være leder, så ville hun være mere systematisk, men det er også fordi hun er sådan en rigtig Excel kontor kvinde. 😊

Der bliver ikke rigtig dokumenteret på FAMLY, det er på stuerne og FAMLY har ikke været i gang så længe, måske fordi personalet/ledelsen ikke er helt unge. Forældrene er glade for FAMLY, det er nemt tilgængeligt og en god måde at have kontakt med hinanden på.

## **Arbejds punkt**

- Ingen arbejds punkter.

## **Udviklings punkt**

- Brug bestyrelsen mere i forhold til at kigge på principper på institutionens drift. Det er helt oplagt i forbindelse med den styrkede læreplan.

## Læreplaner

Tilbageblik på 2018.

### **Hvordan har I tidligere organiseret jeres arbejde**

- Kørt meget årstiderne igennem (hvad myldrer op af jorden og bruger nærmiljø), men ikke sådan som nu kommer mariehønen og så er det blevet et tema.

### **Dokumentation**

- På tirsdagsmøder og udviklingsskemaer (fra pædagogisk idræt), hvor andre også kan komme med input/sparring.
- Fremlagt overvejelser og 4 uger efter bliver der evalueret.
- Sidder på stuerne og har nogen overvejelser omkring nogen børn og de ideer de har, bringer de med på tirsdagsmøderne, hvor de andre kommer med input/sparring.

### **Dokumentation til forældre**

- Mange plakater oppe og snakket med forældrene, skrevet lidt på FAMLY (ikke så gode til)
- Billeder på FAMLY med ganske lidt tekst. Så kan børnene være formidler hjemme.

### **Hvad tager I billeder af på FAMLY**

- Mest ikke børn men situationen (processerne).
- Aftalt at der går tid fra børnene, at vi skal huske at tage billeder til dokumentationen, så derfor tager vi af en proces til f.eks. bål dag eller andet.

### **Hvad hvis I arbejder med sociale relationer**

- Så kunne vi nok godt, men der skal være overvejelser, da vi ikke ønsker billeder til familiealbummet.
- Ved godt forældrene gerne vil have rigtig mange billeder af deres børn på FAMLY da de er vant til det fra tidligere institution. Men de accepterer deres måde at gøre det på her i huset.
- Synes det har været hårdt med så mange nye 3 årige og mellemgruppen har lidt under dette. Så der har været brugt mest til, på at være der for børnene i den periode.

### **Nye læreplaner - hvilke snakke har I haft omkring det**

- Snakket om at være endnu mere til stede nu fordi børnene har brug for det (aktionslæring).
- Har talt meget om, at vi tænker, at vores fornemmeste rolle er at vi undrer os, men vi undrer os mere end resten af personalet. At få snakket med personalet om hvad børneperspektivet skal være, hvad er godt, hvad kan blive bedre. Vi bliver ruset op i, for det der kører på ryggen skal ses på igen, vi får et boost ved uddannelsen.

### **Har I drøftet de nye læreplaner i huset**

- De ved der kommer nye læreplaner og der bliver lavet om på begreberne. Men har endnu ikke taget snakken, for vil gerne være klædt bedre på. Overvejer at bringe det op på et personalemøde efter uddannelsen er slut. Vi famler lidt.

### **Famler I efter indhold eller jeres rolle**

- Behov for at få tingene til at falde på plads.



- Forsøgte i torsdags (opgave i aktionslæring), at vise en film om rutiner i hverdagen (vigtigheden i at tage den tid det tager at få børnene i tøjet, om de så kun skal være 10 minutter på legepladsen). Skal blive mere reflekterende om hvad er det vil gerne vil have børnene til at lære.
- På tirsdag skal vi vise filmen til børnehaven.

### **Hvordan arbejder I sammen med Birgith som fyrtårne**

- Holder så mange møder vi kan.
- Bliver tit på Campus efter skoledagen og snakker sammen også med studiegruppen
- Nogen gange er Birgith famlende og andre gange viser hun vejen.
- Hun prøver at samle op på det, så alle ved hvor vi er henne.

### **Hvor godt rustet tænker I, at I er til at gå i gang**

- Vi skal til at tænke på en anden måde nu med legen i centrum og se læring i alt, men synes det gør vi i forvejen.
- Tror det bliver op ad bakke og svært at formidle det videre, Men ikke sværere end, at det er noget vi skal. Kunne dog se i torsdags, hvor meget det gav, efter de så filmen.
- Måske det hjælper når vi undres sammen og får talt om det og at det er ok at undres (vi skal undres og tale om det).
- Bliver en udfordring af ændre vanens magt.
- Vi skal finjustere og tunes ind på tankegangen med at undres, ned i børneperspektivet og hvor legen træder mere frem.

### **Feedback**

Vi snakker ikke så meget det gamle læreplansarbejde. Der bliver givet nogle hurtige bud på, hvad der har været arbejdet med og på hvilken måde. Der er blevet brugt udviklingskemaer fra pædagogisk idræt til dokumentation. Det har fungeret godt som en slags refleksion/sparring/input på de andres arbejde. Der har mest været dokumenteret med opslag og plakater og ikke så meget på FAMLY. De billeder der har været på FAMLY, har ikke været portrætter, men billeder der har skulle kunne underbygge den pædagogiske praksis. Det er ret usædvanligt, at der er taget sådan et skridt, men godt at høre, at der faktisk er nogle gode tanker bag. Det er også en måde at sikre, at der ikke bliver brugt unødigt tid på dokumentationsarbejdet, netop ved ikke at skulle huske "at få alle med". Der har været ytringer fra forældre, der ønsker billeder af deres børn, men de har accepteret, at det er sådan det er på Strandgården. Er der nogen der kunne lære noget af jeres tilgang til brugen af FAMLY?

I forhold til den nye styrkede læreplan, er Strandgården ikke så langt endnu. Der er en usikkerhed om det at være fyrtårn, hvordan skal det omsættes og hvordan bliver det modtaget af kolleger. Der bliver udtrykt, "at det er op ad bakke og det bliver svært at formidle videre". Dog er der også en tro på, at det nok skal lykkes, fordi det jo er noget de skal. Der er dog brug for at sætte fokus på refleksionsniveauet i personalegruppen.

Der er egentligt et godt samarbejde mellem fyrtårn og leder, men også i deres samarbejde kan der opstå tvivl fra Birgiths side. Der er dog ingen tvivl om, at hun også viser vejen og er den der samler op, så det kan blive tydeligt for alle, hvor de er på vej hen.

### **Arbejds punkt**

- Sørg for at arbejde efter jeres fælles kontrakt i forhold til den styrkede læreplan.

### Udviklingspunkt

- Hav fokus på hvordan I sikrer jer, at fyrtårnene har en tydelig stemme ind i personalegruppen.

## Sammenfatning

Ved sidste tilsyn var der følgende sammenfatning:

Kerneopgaven som handler om børnene, fungerer rigtig godt, f.eks. børnenes generelle trivsel og udvikling.

Personalet var dygtige til at være nærværende over for børnene.

Forældrene var meget anerkendende over for det arbejde som blev udført.

Ledelsen har fået ros for sin ledelsesstil og ikke mindst samarbejdet med forældrebestyrelsen.

Alt i alt er det vores klare vurdering, at ledelsen mestrer alle de forskelligartede opgaver som institutionen skal løfte. Derfor er vi også trygge ved, at de små justeringer som der er blevet peget på, også vil blive taget hånd om.

## Samlet oversigt af arbejdspunkter og udviklingspunkter

### Observationer

#### Arbejdspunkt

- Ingen arbejdspunkter.

#### Udviklingspunkt

- Hvordan arbejder I med æstetik og læringsmiljøer?
- Indeklima i form af kulde og rengøring.

### Børneinterview

#### Arbejdspunkt

- Bliv klogere på det med børns medbestemmelse. Er det som de fortæller, hvis ikke, hvordan får I så formidlet til børnene, at de faktisk har medbestemmelse over deres liv i børnehaven?

#### Udviklingspunkt

- Skæld ud. Er det som de beskriver, og hvad tænker I selv om det?

### Personaleinterview

#### Arbejdspunkt

- Der skal arbejdes med kommunikationen mellem personale og ledelse.
- Børneperspektivet skal der arbejdes med ind i den styrkede læreplan.

#### Udviklingspunkt

- Kig på jeres arbejde med inklusionsopgaven.
- Bliv klogere på, hvad børns trivsel er for en størrelse.
- Den pædagogiske praksis er det oplagt at få defineret, når I går i gang med det pædagogiske grundlag i den styrkede læreplan.

### Interview med bestyrelsesformanden

#### Arbejdspunkt

- Ingen arbejdspunkter.

#### Udviklingspunkt

- Brug bestyrelsen mere i forhold til at kigge på principper på institutionens drift. Det er helt oplagt i forbindelse med den styrkede læreplan.

## Læreplaner

### Arbejds punkt

- Sørg for at arbejde efter jeres fælles kontrakt i forhold til den styrkede læreplan.

### Udviklingspunkt

- Hav fokus på hvordan I sikrer jer, at fyrtårnene har en tydelig stemme ind i personalegruppen.

