



**FAABORG-MIDTFYN  
KOMMUNE**

**Kværndrup  
børnehave**

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 .....	13
6. Øvrige tilsyn i institutionen .....	13
7. Oplysninger om personalemæssige forhold .....	14
7.1. Ledelse .....	14
7.2. Medarbejdere .....	15
7.3. Sygefravær .....	15

## 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

<b>Institution</b>	Kværndrup Børnehave
<b>Leder</b> <b>Navn, mail, telefon</b>	Ny leder pr. 1.1.2014
<b>Børnehuse</b>	
<b>Souschef / daglige ledere</b> <b>Navn, mail, telefon</b>	Bestyrelsen
<b>Antal børn (normeret)</b>	30 nu, (40)
<b>Bestyrelsesformand</b> <b>Navn, mail</b> <b>(for selvejende &amp; private)</b>	Henrik Egemose henrik@egemose-el.dk

### 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>Udfordringen ved kvalitets - og tilsynssamtalen er at personalet ikke har deltaget i Temperaturmålingen, og at de ikke kender spørgsmålene i målingen. Personale repræsentanten siger at de aldrig har hørt om at de skulle deltage i målingen.</p> <p>Bestyrelsesformanden mener at have svaret som ledelse, da institutionens leder har sagt at hun ikke har svaret.</p> <p>Bestyrelsen ser frem til at der bliver ansat en ny leder, man forventer at en ny leder kan tiltræde 01.01. 2014.</p> <p>Forældrenes besvarelse omkring de fysiske rammer ligger lidt spredt. På dialogmødet fortælles at man mener det kan være fordi der i en periode har været meget rodet i institutionen.</p> <p>Bestyrelsen og personalet vil gerne udvikle miljøet, men mener samtidig at det altid kan blive bedre.</p> <p>I Temperaturmålingen er forældrene meget tilfredse med læringsmiljøet, at det er udfordrende og inspirerende.</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>Personalet har ikke deltaget i Temperaturmålingen.</p> <p>I Temperaturmålingen giver ledelsen udtryk for at , at arbejdet med dokumentation og evaluering er i fokus.</p> <p>I forhold til den henstilling der er givet på uanmeldt tilsyn november 2012, er det dog netop dokumentation og evaluering der skal sættes fokus på, så personalet får en bedre viden og måde at arbejde på.</p> <p>Samlet set vurderes, at der skal arbejdes målrettet med dokumentation og evaluering. Der er behov for at udvikle systematik omkring dokumentation af pædagogiske aktiviteter og metoder.</p>

Status på institutionens lærings- og udviklingsmiljø	
	<p>Der er en forventning om, at uddannelsesforløbet omkring læreplaner og læringsmiljøer, vil være med til at udvikle personalets viden om dokumentation og evaluering af metoder og pædagogiske aktiviteter.</p>
<p>Forældresamarbejde</p> <p><i>Hvordan er samarbejdet med forældregruppen generelt og specifikt med bestyrelsen?</i></p> <p><i>På hvilken måde formår dagtilbuddet at skabe sammenhæng mellem forældre- og fagprofessionelle perspektiver?</i></p> <p><i>Hvordan arbejdes der med fælles ansvar for barnets trivsel, læring og udvikling?</i></p>	<p>Personalet har ikke deltaget i Temperaturmålingen.</p> <p>I temperaturmålingen giver ledelsen udtryk for at personalet har gode relationskompetencer, at de er engageret og imødekommende. Forældrene oplevet 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 blev der talt om, at forældrenes svar kan skyldes den kaotiske tid der har været i børnehaven, hvor lederen har været sygemeldt. Personalet er dog meget tilfredse med den understøttelse der har været fra bestyrelsen.</p> <p>Institutionen har et tæt samarbejde med forældrene.</p> <p>Der er et opmærksomhedspunkt, at en del forældre efterlyser en bedre kommunikation omkring det enkelte barn.</p>

### 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 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>På kvalitets - og tilsynssamtalen gav personalet udtryk for, at konsulenter fra PP blev brugt i stedet for lokalmøder, og at PP konsulenterne er indforstået med dette.</p> <p>I handleguiden står der, 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.</p> <p>Kværndrup Børnehave handler ikke efter Handleguiden, når lokalmøderne bliver aflyst, og der gives en henstilling på dette.</p> <p>Personale repræsentanten tilkendegiver at hun ikke kender Handleguiden.</p> <p>Der gives en henstilling på at Handleguiden skal gennemgås med personalet.</p> <p>Indsatsplanerne er meget mangelfulde, der er ingen systematik, det er svært at se hvordan man når det mål man har sat. Når målene er upræcise er det svært at beskrive indsatsen. På den måde bliver indsatsplanerne svære at bruge som et arbejdsredskab. Indsatsplanerne er ikke fyldestgørende nok ved en eventuel indstilling til PP eller ved en ansøgning om støtte i fagsekretariatet.</p> <p>Der gives en henstilling på at arbejdet med indsatsplaner</p>

Status på institutionens tidlige forebyggende arbejde	
	<p>systematiseres.</p> <p>Personalerepræsentanten forklarer at man på hvert personalemøde tager indsatsplanerne op, ligesom eventuelle bekymringer omkring børn eller børnegruppen tages op. Der tages ikke referat ved disse møder.</p>
<p>Tværfagligt samarbejde</p> <p><i>Information om institutionens samarbejde og kommunikation med tværfaglige samarbejdspartnere både generelt og specifikt i forhold til børn med særlige behov.</i></p> <p><i>Hvordan inddrages de tværfaglige samarbejdspartnere til vejledning, sparring mv.?</i></p> <p><i>Hvad er status på implementering af kommunens fælles politikker og retningslinjer på området?</i></p>	<p>Det fortælles at personalet samarbejder med andre faggrupper, når det er relevant i forhold til børnene.</p>



### 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.

<b>Status vedr. ledelse</b>	
<p>Organisations- og kulturudvikling <i>Hvordan arbejder ledelsen målsættende med klare mål for struktur og organisering?</i> <i>Er der en klar formidling af mål og rammer, fx ift. læring, inklusion, fællesskaber mv.?</i> <i>Hvordan arbejdes der bevidst med udviklingen af kultur, værdier mv.?</i> <i>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?</i> <i>Hvordan sikres inddragelse, tilrettelæggelse, kompetenceudvikling, rum for sparring og refleksion mv.?</i></p>	<p>Personalet har ikke deltaget i Temperaturmålingen.</p> <p>Ledelsen giver i målingen udtryk for at personalet understøttes, ledelsen giver til kende at personalet mangler viden om sammenhængen mellem de kommunalpolitiske mål og dagtilbuddets mål. Ledelsen giver også udtryk for at der skal arbejdes bedre med systematisk dokumentation.. På kvalitets- og tilsynssamtalen siger personalet at de er tilfredse med ledelsens støtte. De nævner at de har svært ved at få en talepædagog til børnehaven. Ligeledes er det svært at komme igennem til kommunen?</p> <p>På dialogmødet fortæller personale og ledelse at der tales meget sammen i hverdagen. Det er en meget god personalegruppe, der fungerer godt sammen, personalet inspireres af ledelsen.</p> <p>Det er svært at vurdere ledelsens kompetencer i forhold til at understøttelse af det faglige arbejde.</p> <p>Det forventes at en ny leder kan være med til at understøtte personalet fremadrettet.</p>
<p>Forældresamarbejde <i>Hvordan arbejder ledelsen</i></p>	<p>Personalet har ikke deltaget i Temperaturmålingen.</p>

<p><i>systematisk og struktureret ift. bestyrelsen? Ift. det generelle forældresamarbejde?</i></p> <p><i>Hvordan sikres kommunikation til og med forældre og bestyrelse?</i></p>	<p>I temperaturmålingen giver ledelsen udtryk for at personalet har gode relationskompetencer, at de er engageret og imødekommende. Forældrene oplevet 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 blev der talt om, at forældrenes svar kan skyldes den kaotiske tid der har været i børnehaven, hvor lederen har været sygemeldt. Personalet er dog meget tilfredse med den understøttelse der har været fra bestyrelsen.</p> <p>Institutionen har et tæt samarbejde med forældrene.</p> <p>Der er et opmærksomhedspunkt, at en del forældre efterlyser en bedre kommunikation omkring det enkelte barn.</p>
--	---

### 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 8.2

<b>Personalets faglige kompetence</b>	
<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>Personalet har ikke deltaget i Temperaturmålingen.</p> <p>Ledelsen giver i Temperaturmålingen udtryk for at de handler og reflekterer optimalt i forhold til de pædagogiske opgaver.</p> <p>Forældrene er mere spredt i deres besvarelse, men forældretilfredsheden med personalet kompetencer ligger i temperaturmålingen over den gennemsnitlige besvarelse i Faaborg- Midtfyn Kommune.</p> <p>Personalet har et tilfredsstillende fagligt niveau, i forhold til den pædagogiske kerneydelse.</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

### Konklusion

Institutionen har et tilfredsstillende niveau i forhold til inklusion, med anerkendende tilgang til børn og forældre.

Det henstilles, at de planlagte lokalmøder afholdes.

Det henstilles, at Handleguiden gennemgås for personalet.

Det henstilles, at arbejdet med indsatsplaner systematiseres.

På baggrund af temperaturmålingen, manglende opfølgning på tidligere henstilling og Kvalitets og tilsynssamtalen vil der blive iværksat skærpet tilsyn i institutionen.

## 5. Uanmeldt tilsyn

Konklusion fra sidste uanmeldte tilsyn
<p>Henstilling uanmeldt tilsyn 29.11.2012</p> <ul style="list-style-type: none"><li>At læreplanerne skal revideres, således at de kommer til at indeholde en beskrivelse af, hvor og hvordan institutionen evaluerer læreplaner, samt at evalueringens resultat dokumenteres i referater fra møder.</li></ul> <p>Denne henstilling er ikke opfyldt. På kvalitets- og tilsynssamtalen gav bestyrelse til kende at de ikke var bekendt med at der var givet en henstilling.</p> <p>Dagtilbudslovens § 9, stk. 3 siger, at lederen af dagtilbuddet skal inddrage forældrebestyrelsen i udarbejdelsen, evalueringen og opfølgningen af den pædagogiske læreplan.</p> <p>Bestyrelsesformanden og en bestyrelsesrepræsentant havde i august 2013 revideret læreplanerne, men ikke ud fra den henstilling der var givet. Personalerepræsentanten forklarer at der på personalemøder drøftes læreplanstemaerne.</p> <p>På kvalitets - og tilsynssamtalen tager bestyrelsen imod tilbud om at deltage i kursus om læreplaner i foråret 2014.</p>

## 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.	(minus)	
Legepladstilsyn Føres i samarbejde med ekstern legepladsinspektør.	14.4.2013	21 stk. (er udbedret)
Brandsyn Føres i samarbejde med kommunens brandinspektør.	12.11.2013	5 stk. (er udbedret)

Tilsyn	Dato	Henstilling
Økonomisk tilsyn Føres i samarbejde med Økonomisk afdeling og Fagsekretariatet Dagtilbud-Børn.	(minus)	
Bygningstilsyn Føres i samarbejde med Fagsekretariatet Teknik og Miljø.	(minus)	
Arbejds miljø Føres af institutionens arbejdsmiljøgruppe og Arbejdstilsynet.	19.1.2011	APV: Ok – d.30.1.2012  Arbejdstilsyn besøg:
Tilsyn med levnedsmidler Føres af evt. køkkenleder/leder og Fødevarekontrollen.	(minus)  Ikke relevant	
Øvrig sikkerhed: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sovestillinger</li> <li>• Røgfri</li> <li>• Seler</li> <li>• Legetøj</li> <li>• Transport</li> <li>• Børneattester (selvejende og private)</li> </ul> Føres i samarbejde med sundhedsplejerske og konsulenter fra Fagsekretariatet Dagtilbud-Børn		Er ok, føres dog ikke med nævnte personer?

## 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.

<b>Ledelsens uddannelsesniveau</b>	<b>Leder</b>	<b>Souschef eller daglig leder</b>
Diplomuddannelse eller med minimum tilsvarende uddannelse (minimum 60 ECTS)	Ny leder pr. d. 1.1.2014	
I gang med diplomuddannelse i ledelse eller tilsvarende uddannelse		
Uden diplomuddannelse i ledelse eller tilsvarende uddannelse		
Anden relevant uddannelse		

## 7.2. Medarbejdere

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

<b>Det pædagogiske personales uddannelsesniveau</b>	<b>Antal fuldtidsstillinger</b>
Personale med en pædagoguddannelse	1
Personale med en kortere pædagogisk uddannelse (PGU/PAU)	
Personale uden en pædagogisk uddannelse <sup>1</sup>	1 stk. 37 timer (grundforløb 3 uger) 1 stk. 35 timer (grundforløb 3 uger)
Personale med relevant diplomuddannelse	
Personale der er i gang med relevant diplomuddannelse	
Anden relevant uddannelse	

## 7.3. Sygefravær

Oplysninger om personalets sygefravær.

---

<sup>1</sup> Elever tæller som ikke uddannet personale.

Sygefravær i procent	Ikke opgjort
Langtidsfravær	1 stk. fra d.19.8.2013 til d.30.11.2013
Korttidsfravær	Registrering af sygefravær vil blive indført som en fast procedure fra 2014, hvorfra der kan trækkes statistikker.