



Kolding Kommune
Børneområdet

Kvalitetsrapport for

Børnehuset Ådalen.
2016

Leder: Kate Schmidt

	2015	2016
Antal børn total	95	94
Antal børn i børnehave	95	94
Antal børn i vuggestue/småbørnsgruppe	0	0
Antal Børn i specialgruppe	0	0

Børnenes fordeling på børnelinealen	Antal	Pct	Antal	Pct
1. Børn i optimal udvikling	82	90,0%	78	83,0%
2. Børn med midlertidig udviklingsproblemer	12	10,0%	15	16,0%
3. Børn med risiko for udvikling af problemer af langvarig eller kronisk karakter	0	0,0%	0	0,0%
4a. Truede børn med væsentlig behov for særlig støtte	0	0,0%	1	1,1%
4b. Alvorligt truede børn med åbenbar risiko for varig skade	1	0,0%	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. Se nederst på siden for yderligere info om placering.*

Antal underretninger	1	6
----------------------	---	---

**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	43		17	
Generel indsats	30	69,8%	10	58,8%
Fokuseret indsats	6	14,0%	4	23,5%
Særlig indsats	7	16,3%	6	35,3%

**Kommunen skal give 3-årige børn, der er optaget i et dagtilbud, en sprogvurdering, hvis der er sproglige, adfærdsmæssige eller andre forhold, der giver formodning om, at barnet kan have behov for sprogstimulering. Sprogvurderingen 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)				
Antal ansøgninger	0		3	
Hvor mange er bevilliget	0		3	
Antal der gør brug heraf	0		3	
Antal skoleudsættelser institutionen har anbefalet	0		3	

Personalets sygefravær i %	3,41	5,66
Kortidsfravær	2,43	2,81
Langtidsfravær	0,98	2,85

Antal studerende		
Lønnede studerende	3	3
Ulønnede studerende	1	2
PAU-elever	1	0

Har institutionen madordning for børnehavebørn?	nej	nej
Økologimærke	0	nej

Antal personaletimer (ugentlig)	Timer	Pct	Timer	Pct
Antal timer - Pædagoger	250	58,5%	314	69,6%
Antal timer - Pædagogmedhjælper/Pau	177	41,5%	137	30,4%

Har lederen en fuld diplom i ledelse?	nej	Nej	
Har lederen anden længerevarende ledelsesrelevant uddannelse?	ja	Ja	
Antal ansatte med diplommoduler 1-5 modul	2	3	
Antal kompetencepædagoger	6	8	
Kompetencepædagoger; Natur	ja	2	
Kompetencepædagoger; Sprog	ja	2	
Kompetencepædagoger; Krop og bevægelse	ja	1	
Kompetencepædagoger; Kultur og kulturelle udtryk	ja	ja	2
Ansatte med anden længerevarende uddannelse fx Marte Meo, Motorikvejleder, Kunstpædagog mm.	ja	2	

Lederens kommentar til talmaterialet

Kommentar til sygefravær:

Det samlede sygefravær i Børnehuset Ådalen ligger lidt højere end gennemsnittet i hele kommunen. Dette kan skyldes, at medarbejderne har været ude for et pres og et større stressniveau i 2016, grundet fusionen mellem Valhalla og Toftebo. Dette er noget jeg skal have særlig fokus på i 2017.

Kommentar til sprogvurdering:

Vi har sprogvurderet ca. 12% af børnene i Ådalen. Det svarer til de børn med behov for en fokuseret eller særlig indsats.

Vi vil have større fokus på sprog i 2017.

Der vil i 2017 blive sprogvurderet en større procentdel af vores børn, da vi starter et tværfagligt samarbejde i Ådalen på tværs af de to afdelinger. Her vil vi arbejde med 4 spor, hvor et af sporene er sprog. Alle børn i Ådalen skal i løbet af et år have været 3 mdr. i det spor/ den gruppe, som har særlig fokus på de sproglige kompetencer. Efter 3 mdr. vil der blive lavet en gruppeevaluering i kompetencehjulet.

Kommentar til børns fordeling på børnelinealen:

Størsteparten af vores børn ligger i kategori 1.

De børn, som ligger i kategori 2 er hovedsageligt børn, der er udfordret sprogligt, samt børn af skilsmissefamilier.

Vi har et barn i kategori 4 a, hvor de nødvendige foranstaltninger er sat i værk.

Kommentar til antal studerende.

Det kan til tider være et sårbart system både økonomisk og normeringsmæssigt, at de studerende er lønnede og indgår i normeringen. Det giver problemer i forhold til, at der skal findes en vikar, hvis den studerende, der har fået en praktikplads, ikke ønsker den alligevel.

Program for læringsledelse

Hvordan er opstarten gået?

En noget udfordrende og til tider forvirrende opstart med usikkerhed i forhold til:

- Hvad er teamkoordinatorernes rolle, ansvar og kompetence?
- Hvad er kompetencepersonens rolle, ansvar og kompetence?
- Hvad er ledelsens rolle, ansvar og kompetence?
- Hvem skal gøre hvad og hvornår?

Efter ovennævnte er blevet mere klart, ikke kun for medarbejderne men også for ledelsen, viser alle medarbejdere engagement og motivation i forhold til læringsledelse.

Efter at have arbejdet med den første case, som kan relatere til hverdagen giver medarbejderne udtryk for at læringsledelse er spændende, fordi det giver en ny vinkel at anskue tingene på.

Alle vil det gerne og gør en stor indsats, ikke mindst fordi vi kan se en rød tråd mellem læringsledelse og vores tværfaglige samarbejde mellem de to afdelinger i vores ny fusionerede institution.

Hvordan har I organiseret arbejdet?

I forhold til den givne opgave med læringsledelse arbejdes der i to teams med en teamkoordinator i hver teams. De to teams består af team 1 afd. Toftebo og team 2 afd. Valhalla.

I vores tværfaglige samarbejde på tværs af de to afdelinger arbejdes der med 4 spor/teams med en teamkoordinator/tovholder på hvert spor.

De 4 spor er:

- Sprog,
- Natur.
- Design og innovation.
- Krop og bevægelse.

De 4 spor/teams tager udgangspunkt i de 6 læreplaner.

Børnene er aldersopdelt og opdelt i spor på tværs af de to afdelinger.

Børnene er 3 mdr. i hver spor og skifter derefter til et nyt spor.

Personalet arbejder i deres teams på tværs af afdelingerne med 3 medarbejder i hver teams.

Der er udarbejdet et kommissorium for hvert spor/team

Hvert spor har udarbejdet deres teamcharter.

Der er afholdt møder/workshops efter behov, alt efter hvor lang vi har været/er i processen.

Ledelsens rolle?

- Sætte sig grundigt ind i læringsledelse, undersøge hvad det giver af muligheder og hvordan vi kan bruge det i vores pædagogiske hverdag til fordel for børn, forældre og personale.
- Være inspirerende, nytænkende og positiv.
- Være den koordinerende i forhold til planlægning og udførelse af arbejdet.
- Learning by doing.

Hvordan har I involveret forældrene?

- Forældrene er blevet informeret om, at vi i Kolding Kommune er i gang med et udviklingsprojekt og at de løbende vil blive informeret.
- Forældrene blev via spørgeskema, sendt pr. mail bedt om at deltage i kortlægningen.

Hvordan er det gået med kortlægningen?

Børn:

- Der er nogle af spørgsmålene man kan stille sig undrende over og tænker at de med fordel kunne tilpasses bedre til den aktuelle aldersgruppe.
- Der skal tages højde for, at det er et her og nu billede og det kan have indvirkning på svarene (hvordan har barnet det mentalt, fysisk og psykisk, den dag.)

Forældre:

- Vi oplevede at der i første omgang, var mange forældre, som ikke fik svaret på spørgeskemaet. Først da vi etablerede en fysisk base, med mulighed for at svare i børnehaven fik vi forældrene til at svare og vi fik en flot svarprocent.

Vision: Vi designer et børneliv som giver livsduelige børn

Grundsyn: Via ansvarlighed, professionalisme og fælles fokus skaber vi sammen et dagtilbud, som gør en tydelig forskel for det enkelte barn

Udviklingsmål 2014-2018

Indsatser i 2016	Eksisterende strategier/politikker	Børn	Forældre	Medarbejdere	Dagtilbudsledelse
Design/Innovation	1.KK vision 2.Designstrategi 3.Rammer f. pæd. læreplaner	De største børn i Ådalen deltager i kulturdagen Design og æstetiske læringsprocesser tænkes ind i de planlagte temaer i afd. Valhalla og i temagrupperne i afd. Toftebo,	Vi vil give alle forældre mulighed og forståelse for vigtigheden af at bruge Nem børn systemet til kommunikation mellem hjem og institution. Forældrene i Ådalen har fået tilbudt et mini kursus i brugen af Nem børn af Kolding Kommunes IT supporter. Forældreinterview	Planlægning, dokumentation og evaluering af arbejdet med læreplanstemaer i temagrupperne i afd. Toftebo og i de fastlagte temaer i afd. Valhalla. Lone aktiv i forberedelserne til kulturdagen 2016	In put på ledermøder. Arbejdet på temadage. Netværksgrupper mv. Ledelsesgrundlag. Samarbejde med alle forvaltningsgrene i kommunen. Der skal laves rammer der giver den enkelte medarbejder mulighed for at planlægge, dokumentere og evaluere læreplansarbejdet
Tidlig indsats og inklusion	1.Plads til alle –store som små (Fælles strategi) 2. Strategisk Plan på Børneområdet for "Plads til alle – store som Små"	Afd. Valhalla: Fortæl så ørene falder af: Et tema med focus på alle børns deltagelse på forskellige vilkår.	Bestyrelsen igang med at udarbejder en folder om social inklusion til forældre i Børnehuset Ådalen.	Eva skal starte på et diplommodul I social inclusion. Lina tager opfølgning på sit yoga kursus	Følge op på tiltag I forhold til tidlig indsats og inklusion. Vi vil fortsat skabe mulighed for at institutionen kan rumme børn med særlige behov, vi vil gerne se

	<p>3.Ramme for pædagogiske læreplaner</p>	<p>Arbejder der ud over med aktuelle temaer, hvor der tages udgangspunkt i det enkelte barns udvikling, alder og kompetencer og med focus på de 6 læreplanstemaer</p> <p>Afd. Toftebo: Arbejder med børnene I aldersopdelte temagrupper, hvor børnene er opdelt I mindre grupper. Der er fokus på det enkelte barn i læreplansarbejdet med ugentlige evaluering og en samlet evaluering hver tredje måned.</p> <p>Der laves kompetencejul efter behov I begge afdelinger.</p>	<p>Der indkaldes efter behov til "bekymringsamtale" og forældrene er løbende orienteret om deres barns trivsel og udvikling. Forældre kan også selv bede om en samtale.</p> <p>Vi er igang med læringsledelse, hvilket skal øge forældrenes tillid til vores dagtilbud.</p> <p>Planlægning, documentation og evaluering af pædagogiske aktiviteter, er synlig for forældrene.</p> <p>Afd. Toftebo: Fokus på det enkelte barn i læreplansarbejdet med ugentlige evalueringer og en</p>	<p>Vi er igang med læringsledelse, hvilket skal give mulighed for at forbedre medarbejdernes professionelle selvanerkendelse</p> <p>Medarbejderne skal bruge et fagligt, velfunderet sprog I deres kommunikation med forældre og eksterne samarbejdspartnere Planlægning, dokumentation og evaluering af pædagogiske aktiviteter.</p> <p>Afd.Toftebo: Fokus på det enkelte barn I læreplansarbejdet med ugentlig evalueringer og en samlet evaluering hver tredje måned.</p>	<p>mulighederne frem for begrænsningerne i arbejdet men børn med særlige behov.</p> <p>Vores fokus på det enkelte barn giver et godt overblik og skaber mulighed for en tidlig indsats over for børn med særlige behov.</p>
--	---	--	---	--	---

		Vi er i gang med læringsledelse, hvilket skal give mulighed for at forbedre alle implicerede børns læring, trivsel og udvikling.	Samlet evaluering hvert tredje måned, Er synlig for forældrene.		
Forældreinddragelse – inddragelse af den verden vi fungerer i	Styrelsesvedtægten for forældrebestyrelser	<p>Forældrene: Opfordres til så meget som muligt at deltage i deres barns hverdag i institutionen. (ejerskab)</p> <p>Sommerfest: Ådalen i gamle dage: Forældre og børn, samt Almind/Viuf folkedanser.</p> <p>Bedsteforældredag Bedsteforældre og børn.</p> <p>Julemorgen kaffe. Forældre og børn.</p> <p>Afskedsfest for vikingerne: Forældre og børn.</p>	<p>Forældrebestyrelsen interviewes om, hvad der gør henholdsvis Afd. Valhalla og Afd. Toftebo til en god institution, deres svar bruges ind i arbejdet med fusionen.</p> <p>Forældrebestyrelsen finder navn til den fusioneret institution.</p> <p>Forældremøde med oplæg og debat om social inklusion.</p> <p>Forældrene inddrages og orienteres løbende om læringsledelse.</p>	Forældrebestyrelsen interviewes om, hvad der gør henholdsvis Afd. Valhalla og Afd. Toftebo til en god institution, deres svar bruges ind i arbejdet med fusionen.	<p>Styrelsesvedtægten for forældrebestyrelser.</p> <p>Klæde forældrebestyrelsen på til arbejdet i bestyrelsen.</p>

		<p>Afskedsfest GLO: Forældre og børn.</p> <p>Lucia: forældre og børn. For ældre i Viuf.(Svinget)</p>	<p>Forældrene ind- drages og orienteres løbende om fusionen.</p> <p>Forældrebestyrelsen i gang med at udarbejde en folder om social inklusion</p>		
Rammesætning	<p>1.Koldingmodel- len(ledelse) 2.Designstrategi 3. Etc.</p>	<p>Fusioneret 1.3.2016.</p> <p>Afd. Valhalla: GLO/Vikinger samlet på en stue fra 1 april 2016 til børnene starter i GLO.</p> <p>Afd. Toftebo: GLO børn i skolegruppe hver fredag fra 1 oktober 2016 til børnene starter i GLO. GLO børn i samme temagruppe.</p> <p>Der er et tværfagligt samarbejde omkring de kommende GLO børn, de to afdelinger i mellem.</p>	<p>Fusioneret 1.3.2016.</p> <p>Forældrene orienteres løbende om fusionen og nye tiltag</p> <p>Ny bestyrelse på tværs af Ådalen.</p>	<p>Fusioneret 1.3.2016</p> <p>På grund af det faldende børnetal i vores område får vi i Ådalen en budget nedskrivelse i 2017 på 1.mill. Kr. Dette indebærer afskedigelser.</p> <p>Ny struktur i hele Ådalen. Nyt MED udvalg.</p> <p>Kriterier for afskedigelser pga. faldende børnetal.</p> <p>Den gode sammenlægning: Personlig og fagligt uddannelsesforløb</p>	<p>Fusioneret 1.3.2016.</p> <p>Politisk rammesætning for Børnehuset Ådalen.</p> <p>Rammer for tværfagligt samarbejde.</p> <p>Kriterier for afskedigelser pga. faldende børnetal.</p> <p>Ny struktur i hele Ådalen.</p> <p>Den gode sammenlægning:</p>

		<p>Det er et tværfagligt samarbejde mellem Ådalen og Almind/Viuf fællesskole.</p> <p>Det vurderes fagligt og pædagogisk om børnene er klar til GLO.</p>		<p>for alle medarbejder. Et udviklingsforløb i forbindelse med fusionsproces Daginstitution Ådalen.</p> <p>Vision for Ådalen Værdier for Ådalen</p>	<p>Personlig og fagligt uddannelsesforløb for alle medarbejder. Et udviklingsforløb i forbindelse med fusionsproces Daginstitution Ådalen.</p> <p>Vision for Ådalen. Værdier for Ådalen.</p>
--	--	---	--	---	--