

Børnehuset Mini-Max' årsrapport 2011



Fælles Indgangslåge til vores institution



Maxi-huset for de 4 og 5 årige børn



Mini-huset for vuggestuen og de 3 årige

Beskrivelse af institutionens identitet

Pr. 1/8-2011 blev Rønnebærhaven og Poppelgården til én sammenlagt institution "Den aldersintegrerede institution børnehuset Mini-Max. Institutionen er normeret til 113 børnehavebørn og 12 vuggestuebørn(2012 tal). Institutionen er bygget op omkring de to tidligere huse(institutioner) og som sådan har sammenlægningen ikke afstedkommet de store bygningsmæssige ændringer. Den samlet institution er placeret i den nordvestlige del af Otterup og ligger i umiddelbar nærhed af Nordvestskolen.

Vi arbejder med børnene i aldre, således at Mini-huset (tidl. Rønnebærhaven) nu huser 1 vuggestuegruppe og to, 3 års grupper. Maxi-huset (tidl. Poppelgården) har to, 4 års grupper og to, 5 års grupper. De 5 årige børn er på skift, to måneder af gangen, i vores naturbørnehave Brumbassen ved Enebærrodde.

Vi er 24 fastansatte, hvoraf 2 er studerende, 2 er i fleksjobordning og 1 i seniorordning. I forbindelse med sammenlægningen blev alle medarbejdere fordelt på de forskellige stuer ud fra personlige kompetencer og ud fra et miks af de 2 tidligere kulturer, dette for at sikre kvalitet samt samhørighed i den nye store institution.

Vi arbejder i retning af at skabe en institution, hvor "Det gode børne- liv" og "fleksible overgange" og "fællesskabet" er vigtige pejlemærker.

Hvad er jeres vision?

Vi ønsker at skabe en institution med 100 % fokus på kerneydelsen. Top professionelle medarbejdere, som brænder for børnene/faget og som er lydhøre overfor omverdenens krav og forventninger og kan flytte sig, men som alligevel har mod og styrke til at stå fast.

Hvad gør jeres institution særlig i forhold til børn, medarbejdere, til forældre og til lokalområdet?

Det særlige er at vi er en ny institution!

Som følge af en politisk beslutning er sammenlægning af de to institutioner blevet en realitet. Sammenlægningen er den første af slagsen og nu en af de største daginstitutioner i Nordfyns kommune. Disse forhold bl.a. har afstedkommet nogen modstand på forhånd, og vi har dermed en særlig opgave i at gøre vores nye institution til et kvalitets- og accepteret tilbud i Nordfyns kommune.

- I forhold til børnene, arbejder vi særlig meget med at skabe relationer til os voksne.
Vi ved at, når først, den betydningsfulde relation er skabt, vil barnet nysgerrigt følge den voksne. Gennem relationen får vi på den måde skabt adgang til at udvikle på barnet.
- I forhold til medarbejdere, arbejdes der særligt med at finde fælles fodslaw
de to tidligere institutioner har haft forskellige måder at arbejde på. Vi arbejder med at skabe en ny fælles identitet, det kræver af medarbejderne en helt særlig tålmodighed og vilje til aktivt at ville deltage og påvirke stedet. Desuden skal medarbejderne have modet til tage styringen fordi intet er som før og de skal tillade sig selv at eksperimentere/tænke nyt. Måske er det det nye som viser sig som en fantastisk god

løsning.

Der arbejdes med ovenstående på vores personalemøder i forhold til den samlede medarbejdergruppe, ligesom der ligger et arbejde, der retter sig mere individuelt i forhold til den enkelte medarbejders indsats i vores nye fælles institution.

- I forhold til forældre, arbejder vi særligt med at forstå de mekanismer der fører til trykke og tilfredse forældre.

Det kan synes som banaliteter og indlysende viden, at børns oplevelse af tryk henger sammen med forældres oplevelse af tryk. Det har imidlertid vist meget klart under sammenlægningen. Jo mere synlige, opsøgende og jo mere sikre medarbejderne fremstår, jo mere medarbejderne tager styringen af hverdagen, des trykkes føles det for forældre.

Den daglige overlevering fra børnehaven til forældre skal prioriteres, fordi forældre har brug for at vide, hvordan barnet har det i børnehaven. Forældre skal vide, at vi har et gedigent kendskab til det enkelte barn, et kendskab som således giver forældre en tryk forvisning om at vi passer godt på deres børn. Det har været afgørende vigtigt at forstå forældres frustrationer, fortolke disse ind i vores virkelighed og handle synligt herpå. Vi ved at der på den måde er skabt en større forståelse af, at vi er i en sammenlægningsproces, hvor intet længere er givet.

- I forhold til Lokalområdet arbejder vi særligt med at skabe tilfredse forældre.
Jo flere tilfredse forældre vi har, des mere "goodwill" vil vi få i lokalsamfundet.

Hvad gør I for at gøre opmærksom på jer selv overfor kommende /potentielle forældre?

Vi arbejder løbende med vores hjemmeside. Vi er optaget af at alt materiale på hjemmesiden har faglige begrundelser. Vi ved at det skaber tryk hos forældre, at vi både i skrift og tale kan begrunde de prioriteringer vi gør os i det daglige.

Vi afsætter rigtig meget tid på at vise nye forældre rundt. Det er altid ledelsen der forestår rundvisningerne. Vi tror på at synlig ledelse er afgørende. Ved fremvisningerne går leder rundt med forældre i hele institutionen, informationerne, som gives, rummer både praktisk oplysninger, men rummer også pædagogiske betragtninger. Vores erfaring siger os, at den tid vi investerer i rundvisningerne, er særdeles godt givet ud. Forældre går herfra med følelsen af at være taget godt imod. Der er blevet fortalt og begrundet, hvorfor dagligdagen ser ud som den gør og der er blevet afstemt forventninger.

Det har været vigtigt for os at fortælle nye forældre, at de langt fra kommer til en færdig designet institution. Der er mange ting vi har fået styr på men også mange områder, hvor vi prøver os frem og endnu ikke er helt klare på hvordan vi vil have. Indtrykket er ikke at forældre bliver utrykkes men snarere påskønner den ærlighed vi har.

Politisk indsatsområde inklusion

Vi har valgt at tale om inklusion ud fra et værdigt menneskesyn om at alle har ret til at være en betydningsfuld del af fællesskabet. Som sådan interesserer den økonomiske del os ikke i første omgang, ligesom begrænsninger i forhold til børn med svære handicaps eller andre særlige behov, ikke optager os i første omgang.

Konkret har alle pædagoger i vores institution deltaget i 2 uger inklusions kursus og har herigennem fået et fælles teoretisk afsæt.

I hele inklusionsdebatten, som i forhold til så meget andet, vil det være relevant også at kigge indad på egen praksis. Målet er at af dække, hvorvidt vi tænker inkluderende.

Som den nye sammenlagte institution vi er, med en sammenbragt personalegruppe, er vi først lige i gang med at finde et fælles pædagogisk afsæt. Vi har gennem fælles refleksionsøvelser fundet frem til det gode børne- liv. Alle de forskellige medarbejde, peger i retning af at betydningsfulde voksne, der forstår, holder af og hjælper barnet er afgørende for et trygt liv. Grundigt kendskab til det enkelte barn er som sådan en forudsætning. Daginstitutionen er en social konstruktion, hvor de sociale kompetencer opøves. I medarbejdergruppen er der enighed om, at alle børn som kan lide at være i fællesskabet også har lyst til at udvikle sociale kompetencer. Fællesskabet handler om at kunne give men også om at tage plads i gruppen. Medarbejdernes evne til at foretage individuelle eller gruppe justeringer, er en betingelse for et stærkt fællesskab.

Tænkningen i vores pædagogik er inkluderende!

Vi er i gang med at nærstudere om også, det forholder sig sådan i praksis. Medarbejderne er i øjeblikket i gang med at skrive små praksisfortællinger, som skal blive til et samlet værk. Praksisfortællingerne rummer på hver deres måde fine udviklingsstøttende fortællinger af nogle voksne der forstår, holder af og hjælper det enkelte barn. Nogle af fortællingerne vidner også om, hvorledes vi må ændre tilgang/praksis, når vi står overfor et barn, som ikke profiterer udviklingsmæssigt eller som er i fare for at blive ekskluderet.

Eksempel 1

Jens har det svært, han går og slår lidt tilfældigt. Jeg kan se at kontakten til Jens ofte er negativ, vi voksne kommer tit til at skælde ham ud. Det virker som om at det bliver værre, jo flere irettesættelser han får. Det er hårdt for Jens, måske tror han ikke på at vi kan lide ham. Jeg beslutter mig aktivt for at forsøge at vende den noget utidige tilgang til de andre børn, ellers ender det bare med at de ikke længere gider ham. Han skal mærke at jeg kan lide ham. Jeg deler nu kram ud til Jens, når vi tilfældigt går forbi hinanden eks. på legepladsen, han kan lide det og kommer tit selv hen for at få en krammer. Nu er det blevet en hel sport og er smittet til de andre børn. For mange af børnene er det at få et kram et meget vigtigt element i børnehavedagen. Den fysiske kontakt barnet får igennem et kram, forstærker følelsen af at være blevet set, og at den voksne kan lide barnet. Jeg kan se på Jens at det føles rart, faktisk har han efterhånden flere gode dage, hvor han ikke behøver at slå.

Eksempel 2

Theo har igennem børnehaven tiden haft en række besværligheder. Han har en særdeles udad reagerende adfærd. Specielt om morgenen viser han sig meget voldsom, han finder hurtig et par af pigerne, som han ved han kan skræmme. En mor til en af pigerne, klager ofte over Theos voldsomme adfærd. Mor fortæller at pigen nærmest er skræmt af at komme i børnehaven. Vi har forsøgt at sætte en af morgenåbnerne "på ham". Morgenåbneren skal tage ham og en gruppe børn med over på en af stuerne for at igangsætte en aktivitet. På den måde håbede vi at kunne give Theo oplevelsen tryghed. Vi er ikke i tvivl om at Theo reagerer på al den uro, der er i forbindelse med aflevering af børn om morgenen og på at hans kendte voksne ikke er til stede.

Samtidig er der begrænsninger på, hvordan vi kan jonglere med de personaletimer vi har til rådighed. Vores forsøg på at sætte en af morgenåbnerne "på ham", er en løsning, men den viser sig sårbar, når sygemeldinger og andre

uforudsete hændelser opstår. Det faktum at også andre børn har brug for en ekstra hjælp til at starte dagen op, er et regulært dilemma. Vi må derfor finde på nye handlemåder, udvide repertoiret, så vi også på andre måder kan støtte op om den uro og det kaos, han måtte føle.

Senest har vi indkøbt et telt og en spillemaskine "Nintendo". Vi vil eksperimentere med at minimere det kaos Theo måtte befinde sig i og skåne ham for sure reaktioner fra forældre, reaktioner han helt sikkert registrerer. Teltet kan måske bruges til at afgrænse rummet og sortere i for meget unødigt "støj". I teltet kan han måske sidde forholdsvis uforstyrret med noget, der optager ham. TV og andre elektroniske maskiner er egentlig ikke noget vi synes hører til i institutionsverdenen. Men for Theo, som oplever kaos og ikke uden videre kan indgå i leg/aktivitet, vil "Nintendo" spillemaskinen, måske skabe tilstrækkelig megen ro på hans morgener. Theo skal ikke have oplevelsen af kaos og sure miner. Målet er at Theo og de andre børn får en god og fredelig morgen, derfor må vi forsøge os med noget andet.

I vores pædagogik øver vi os på at inkludere!

Udover at praksisfortællingerne giver et indblik i det individuelle arbejde der ligger i forhold til at kunne arbejde inkluderende, udbreder vi medarbejdergruppens kendskab til hinandens tænke og handlemåder. Vi viser faglig styrke, fordi vi begrundet vores handlinger. Vi inspireres af hinandens fortællinger og udvider den enkeltes repertoire af handlemåder.

I dagligdagen arbejdes der bevidst med det fællesskab medarbejderne indgår i. Alle medarbejderne må som minimum koble sig på tanken om det betydningsfulde fællesskab, hvis vi vil kunne opdrage alle vores børn til at indgå heri. Vores aldersinddeling af børnene og de overgange vi ønsker at udsætte dem for, betyder at medarbejderne på tværs af stuer skal være gode til at arbejde sammen/reflektere sammen.

Medarbejderne skal have oplevelsen af at vi ved fælles hjælp får skabt et godt sted, hvor arbejdet er fordelt ud på det store fællesskab med hver vores individuelle kompetencer.

Ud fra en ledelsesmæssig betragtning ligger der et stort individuelt arbejde i at hver enkelt medarbejder har følelsen af at spille en betydningsfuld rolle i den samlede institution.

Vi har et arbejde foran os i vores institution i forhold til at indføre målings metoder og evalueringsredskaber. Vi er hele tiden i gang med at justere og handle anderledes, når et barn står over for nogle besværligheder, vi behøver som sådan ikke strukturerede metoder og evalueringsredskaber. I erkendelse af at flere børn med meget særlige behov, bliver en del af dagligdagen, vil det være nødvendigt også at kende til specifikke metoder og redskaber, for at belyse, hvorvidt barnet faktisk profiterer af hverdagen i daginstitutionen.

Vi ved at den faglighed vi kan byde ind med har betydning for den samlet indsats i forhold børn og familier. Vores forskellige perspektiver, tværfagligt, bringer mange nuancer i spil og ligesom på institutions niveau, handler det om at udvide kendskabet til hinanden for at udvide repertoiret af handlemåder til gavn for vores fælles børn.

Vi har allerede nu konkret fået gang i konsultativ bistand i forhold til psykologer, talepædagoger, ergoterapeuter, og socialrådgivere, ligesom vi et par gange har etableret samarbejde med støttepædagoger på mere uformel vis. Vejen igennem "systemet" virker ikke længere så tung og besværlig, begge forhold som er vigtige i forhold til inklusionstanken.

Vi må gøre op med de fag hierarkier, som vi fastholder os selv og hinanden i. Inklusionstanken fordrer at vi tør tænke nyt og anderledes, dertil har vi brug for hinandens forskellige perspektiver, tværfagligt.

Som en af kommunens institutioner, ønsker vi at tage socialt ansvar. Inklusion gælder således ikke alene i forhold vores børn, men også til ledige i virksomhedspraktik, job med løntilskud eller fleksjob. Senest er vi blevet meget opmærksomme på at påtage os vejleder rollen, og hjælpe den ledige til at få en meningsfuld aktivering og en betydningsfuld rolle i institutionen. Vi har en opgave i at tilrette stillingsbeskrivelsen når vi opretter eks. løntilskudsstillinger. Hvor vores stillingsbeskrivelse tidligere har rettet sig mod pædagog medhjælper funktionen,

kan vi se at nogen af de ledige i højere grad trives med meget strukturerede arbejdsopgaver. Vi må derfor i højere grad lave mere individuelle handleplaner også når det gælder ledige voksne, folk i fleksjob osv.

I lighed med det fælles inklusions kursus, ville et konkret forslag være at tilbyde alle medarbejdere et Kommunikations kursus. Tværfagligt arbejde kræver samarbejde og samarbejde er kommunikation. Der er brug for en stærkere bevidsthed omkring bl.a. magtrelationer, kommunikative strategier m.m.

Eget Indsatsområde, Sammenlægning af 2 institutioner

Kort beskrivelse

Vi har fået til opgave at sammenlægge Rønnebærhaven og Poppelgården til en ny stor fælles institution.

Baggrund og sammenhæng

Et kommissorium bestående af udvalgte medarbejdere fra de 2 tidligere institutioner, vicedagtilbudschef Lise Frandsen og leder Ulla Windfeld-Lund, havde til opgaven at udarbejde en overordnet ramme for vores nye institution. Afsættet blev, hvordan vi ideelt set forestillede os at vores nye institution skulle se ud.

Teknik og miljø lavede herefter beregninger på omkostninger forbundet med sammenlægningen. Omkostningerne beløb sig til ca. 1,4 mill. Kroner.

Der blev bevilliget 550.000 kr. til sammenlægningsopgaven. I beløbet indgik et beløb på 150.000 kr. fra Rønnebærhavens og Poppelgårdens overskud fra regnskabsår 2010.

Vi var aldrig i tvivl om at udkastet fra kommissoriet, så vidt mulig skulle blive virkelighed. Kommissoriet var gået kvalitativt til opgaven og havde forsøgt at designe en ny ramme, som i organiseringen muliggør at arbejde med store institutioner. Økonomien skulle som sådan ikke være en hindring for det videre arbejde.

For at strække pengene mest mulig, betød det at vi måtte inddrage forældre fra begge institutioner i arbejdet omkring sammenlægningen. Forældre deltog bl.a. i nedbrydningsarbejde, og andre håndværksmæssige opgaver, ligesom Produktionshøjskolen og pedel, har været involveret. Således kan vi i dag præsentere en institution, nogenlunde som den var udtænkt.

I tiden op til den egentlige sammenlægning afholdtes MUS- samtaler, hvor en af opgaverne for medarbejderne, var at vurdere egne personlige kompetencer samt prioriteringer af de vigtigste forhold omkring arbejdet med børnene. På baggrund heraf sammensatte leder nye personalekonstellationer, med afsæt i personlige kompetencer og ud fra tanken om at mikse de to tidligere personalegrupper.

Forældre har undervejs fået informationer, så snart vi har kunnet melde noget præcist ud, bl.a. lavede vi en folder over nye grupper og nye voksne, folderen blev uddelt før sommerferien.

Pr. 1/8-2011 slog vi dørene op til vores nye institution.

Succeskriterier

Vi ønsker at vi voksne i Børnehuset Mini-Max bliver betydningsfulde for de børn, som går hos os.

Vi ønsker at forældre får oplevelsen af at føle sig trygge med følelsen af at medarbejderne har styr på hvad de gør.

Procesforløb og økonomi

I processen op til og efterfølgende, har det vist sig som en stor opgave at sammenlægge to institutioner. Udover at kulturerne har vist sig forskellige og det til stadighed kræver stor tålmodighed at tale sig frem til en ny fælles virkelighed, så viser der sig også hele tiden nye praktiske udfordringer, telefoner, computer adgang, koordinering af håndværkere osv.

Processen har også vist at det kræver medarbejdernes styrke og tro på at sammenlægningsprojektet nok skal lykkes, fordi der hele tiden opstår udfordringer, som ingen kunne forudse. Evnen til refleksion samt evnen til at kunne navigere i kaos, modet til at prøve sig frem, for efterfølgende at justere, er bare nogle af de forhold som spiller ind, når så store forandringer er i spil.

Processen har vist at medarbejdere skal være særdeles omstillingsparate, og at mange forældre og børn bliver utrygge ved så store forandringer, som en sammenlægning afstedkommer.

Processen fordrer god økonomi fordi de udfordringer der viser sig undervejs, koster penge.

Målopfyldelse og evaluering

Tiden spiller en afgørende faktor i vurderingen af om sammenlægningen er/bliver en succes.

Vi foretager os løbende vurderinger af tingenes tilstand, fortolket gennem medarbejderne.

I forhold til den måde vi præsenterer vores institution på til nye børn og forældre ved rundvisningerne, er det tydeligt at pædagogikken og designet i øvrigt giver god mening for forældrene.

De pædagogiske beslutninger og prioriteringer vi foretager os, giver for det meste fin mening for vores forældre, i hvert fald møder vi ikke megen modstand eller undren i den henseende.

Vi voksne spiller på hver vores måde en rolle i børnenes institutions liv, det fornemmer og kommenterer forældre positivt på.

Vi tager forældres bekymringer alvorlige, bruger kritikpunkterne aktivt i det omfang de synes rimelige, og handler synligt herpå. Forældrene føler sig taget alvorlig og det giver stor respekt.

På sigt vil det i forbindelse med udarbejdelse af læreplan/børnemiljøvurderinger, give mening at spørge børnene til deres institution. Ligesom en forældretilfredshedsundersøgelse måske vil være relevant at bringe i spil, alt sammen som en måde at holde fokus.

Økonomi

Regnskab 2010

For Poppelgården var der en budgetoverførsel på 323.000 kr.

For Rønnebærhaven var der en budgetoverførsel på 63.000 kr.

Bemærkninger til budgetoverførsler fra sidste års regnskab.

Der er ikke umiddelbart bemærkninger til Poppelgårdens budgetoverførsel, idet anden leder, var ansat i 2010. Rønnebærhaven, hvor jeg var ansat som leder, har flg. bemærkninger til budgetoverførslen. Vi har kendt til beslutningen om sammenlægningen allerede i 2010 og har som følge heraf, udskudt nogle af de investeringer til forbedringer, vi egentlig ville have foretaget os. Bl.a. renovering af vores naturbørnehave, satte vi på stand by.

Regnskab 2011

For hele 2011, har der været arbejdet med 2 budgetter, hvilket har været sværere at styre. Manglende adgang til KMD systemer, overblik over faste udgiftsposter, personalsituation herunder refusioner, og i det hele taget Poppelgårdens historik har i særdeleshed vanskeliggjort at styre budgettet.

For begge de tidligere institutioner forventes overskud.

I forbindelse med overskud fra 2010 og 2011, har det muliggjort og muliggør fremover, en hel del indkøb, små bygningsmæssige ændringer samt renovering, som opstår i forbindelse med institutionssammenlægningen. I forbindelse med sammenlægning af Rønnebærhaven og Poppelgården, har vi tilført 150.000 kr. til sammenlægningsbudgettet.

Har institutionen gennemført initiativer til indvendig vedligeholdelse samt energibesparende foranstaltninger?

Der er malet på alle stuer i det tidligere Rønnebærhaven, nuværende Mini hus.

Der er indkøbt industri opvaskemaskine, til Poppelgården, nuværende Maxi hus.

Der er indkøbt nye borde og stole, støjdempende og lette at flytte.

Der indkøbt div. køleskabe, alle med energi mærke A.

Der er etableret nyt badeværelse og i den forbindelse indkøbt sensor vandhane og vandbesparende toilet.

Der skal indkøbes vaskemaskine og tørretumbler.

Vi er i øjeblikket i gang med at renovere udendørsarealet/indgangspartiet til Mini huset.

Der er indhentet tilbud på nye gynger til de 2 legepladser.

Idet parkeringsarealet og dermed også udendørsbelysningen er blevet ændret, indkøbes nye ens udendørslamper.

Generelle bemærkninger samt beskrivelse af ledelsestilsyn i særdeleshed med hensyn til trivsel og fravær.

Der er i øjeblikket en trivselsundersøgelse i gang, hvor målet er at alle medarbejdere deltager. Medarbejderne får stillet tid og computer til rådighed i arbejdstiden, således at vi sikrer flest mulige besvarelser. Undersøgelsen afsluttes i slutningen af oktober måned og vil give en pejling på arbejdsmiljøet, herunder ledelsen. Undersøgelsen giver forhåbentlig et konkret afsæt for det videre arbejde.

Der ligger imidlertid allerede nu et stort arbejde omkring at få nedbragt sygefraværet i 2012, som skønnes alt for højt. I indeværende år har arbejdsmiljøet været sat under pres. Alle medarbejdere har været på hårdt arbejde for at få sammenlægningen til at køre. Sammenholdt med belastninger i arbejdsmiljøet, vil det være nødvendigt at alle medarbejdere retter blikket indad, for at få minimeret sygefraværet.

Årsrapporten er udarbejdet af leder, Ulla Windfeld-Lund og souschef Birgit Højlund