



**Kolding Kommune**  
**Børneområdet**

**Kvalitetsrapport for**

**Børnehuset Søbo**  
**2016**

Leder: Bente Møller

	2015	2016
Antal børn total	71	61
Antal børn i børnehave	61	51
Antal børn i vuggestue/småbørnsgruppe	10	10
Antal Børn i specialgruppe	0	0

Børnenes fordeling på børnelinealen	Antal	Pct	Antal	Pct
1. Børn i optimal udvikling	56	76,7%	42	72,4%
2. Børn med midlertidig udviklingsproblemer	15	23,3%	15	25,9%
3. Børn med risiko for udvikling af problemer af langvarig eller kronisk karakter	0	0,0%	1	1,7%
4a. Truede børn med væsentlig behov for særlig støtte	0	0,0%		0,0%
4b. Alvorligt truede børn med åbenbar risiko for varig skade	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	0	3
----------------------	---	---

*\*En underretning er en skriftlig eller mundtlig underretning til Kommunens familierådgivning i tilfælde af bekymrende forhold omkring barnet.*

Sprog vurderinger	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Total	7		27	
Generel indsats	25	357,1%	21	77,8%
Fokuseret indsats	9	128,6%	4	14,8%
Særlig indsats	1	14,3%	2	7,4%

*\*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	7		1	
Hvor mange er bevilliget	6		1	
Antal der gør brug heraf	5		1	
Antal skoleudsættelser institutionen har anbefalet	7		1	

Personalets sygefravær i %	5,9	3,61
Kortidsfravær	1	2,17
Langtidsfravær	4,9	1,45

Antal studerende		
Lønnede studerende	0	0
Ulønnede studerende	0	0
PAU-elever	0	0

Har institutionen madordning for børnehavebørn?	nej	nej
Økologimærke	0	nej

Antal personaletimer (ugentlig)	Timer	Pct	Timer	Pct
Antal timer - Pædagoger	338	74,8%	364	84,5%
Antal timer - Pædagogmedhjælper/Pau	114	25,2%	67	15,5%

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

**Fordeling af børn på børnelinialen:**

Tallene på børnelinialen er fordelt således, at der er flest børn i kategori 2 og 3 i afd. Ødis. Vi mener, det kan skyldes, der i afd. Stepping er flere kvadratmeter pr. barn, som gør der er god plads til de børn, som har et særligt behov og som har svært ved at være i rum med mange børn.

Vi har igen i år gjort brug af vores socialrådgiver i dagtilbud i forhold til børn der ligger i kategori 2 og 3 på børnelinialen. Vi har været med i et pilotprojekt som handlede om "børn i faldende trivsel samt sårbare børn". Det har gjort, vi er blevet meget skarpere på at få forældrene på banen i forhold til, at de også skal tage ansvar for børnenes udvikling og at vi i samarbejde, skal arbejde på, at børnene rykker til kategori 1 på børnelinialen. Projektet har gjort, vi hurtigere får forældrene på banen og får delt vores bekymringer om barnet med dem. Vi er blevet meget bedre til at fortælle forældrene, om de muligheder de har for at få hjælp efter servicelovens §11. Her oplever vi en stigning af forældre, der tager imod disse tilbud og som fortæller, det har stor effekt på familiens hverdag. Vi har i samarbejde med forældrene lavet en handleplan for deres barn, hvor der har været to, højst tre fokuspunkter de skulle arbejde med hjemme. Vi har også i institutionen, haft fokuspunkter der skulle arbejdes med. Disse handleplaner har forældrene fået med hjem og vi har så aftalt et nyt opfølgende møde ca. 4 uger efter. Det har været et rigtigt godt projekt, hvor vi har fået god sparring af vores socialrådgiver i dagtilbud, hvor det har været lidt "tung" sager.

**Underretninger:**

I år har vi haft en stigning i underretninger, hvilket skyldes overgrebspakken.

**Sprogindsats:**

Vores sprogpædagog deltager i netværksmøder, hvor hun får en masse god sparring og ideer til, hvordan vi hele tiden kan være med til at udvikle et godt sprogmiljø for vores børn. Vi sørger for, pædagogen for tid på personalemøderne til at informere og klæde sine kollegaer på til også at indgå i sprogarbejdet med børnene.

Vi har i institutionen oprettet en "sproggruppe" og der bliver arbejdet med det enkelte barns problemstilling. Vi sørger for at sætte ord på handlinger i hverdagen og har en del ordspil, både selvlavede og indkøbte, som kan styrke bestemte lyde og udtale problemer. Der ud over arbejder vi meget med dialogisk læsning.

Vi samarbejder stadig med vores lokale talepædagog, som kommer jævnligt i husene. Vi har stadig god erfaring med at opfordre forældrene til, at de henvender sig til talepædagogen, hvorefter hun kommer i inst. og lytter til barnet. Talepædagogen kan fortælle, om der skal en indstilling til eller om vi i samarbejde med forældrene evt. kan arbejde med barnets sprog. Det er vigtigt forældrene også her tager ansvar for, der sker sprogstimulering med deres barn.

**Skoleudsættelse:**

I skoleåret 2015/16 har vi søgt skoleudsættelse på 1 barn, som fik det. I år har vi søgt skoleudsættelse på 4 børn, som alle har fået skoleudsættelse. Som det ser ud nu, forventes det, at alle børn vil gøre brug af skoleudsættelsen, men det viser sig i næste års rapport.

**Personalets sygefravær:**

Korttidssygefraværet er steget med 1,7%. Det skyldes vi i starten af januar 2016, var hårdt ramt af influenza.

Langtidssygefraværet er heldigvis faldet med 3,45%. Dette skyldes vi i 2015 havde to langtidssygemeldinger, som begge endte med fyringer.

I forhold til korttidssygefraværets stigning i 2016, vil vi prøve at lave en indsats i forhold til hygiejne og smittefare. Vi har nu allerede fået sat flere dispensere op med sprit til håndhygiejne og vi vil øge indsatsen i forhold til udluftning af rummene.

I afd. Stepping har vi en udfordring i forhold til ventilation, som giver meget træk fra indblæsningskanalerne. Kommunen er sat på sagen, men det er en problematik, som har stået på i flere år.

**Studerende:**

Vi har kun studerende i 1. praktikperiode og har i 2016 ikke haft nogen. Vi tror det skyldes, vi ligger i yderområderne og der er busforbindelserne ikke særlig gode. Rigtig ærgerligt, da vi meget gerne vil modtage studerende. Det giver et rigtig godt indblik i de studerendes arbejde og vi får nyt input fra seminarierne.

**Madordning:**

Vi får mad fra Engsøens børnehus til vuggestuebørnene, hvor de bruger ca. 85% økologiske produkter.

Børnehavebørnene har selv madpakke og frugt med.

Vi køber ind hos B.C. catering, hvor vi køber økologisk til de måltider der er ud over frokosten til vuggestuen, og til morgenmaden til alle børn der ønsker det, så det vil sige vi køber mælk, frugt m.m. økologiske, så vi ligger også på ca. 85% økologi.

**Personaletimer:**

Det fremgår tydeligt, at vi prioriterer uddannet pædagogisk personel, hvilket er en naturlig følge, af den udvikling vi oplever i forhold til flere børn med særlige behov. Der ud over er det også en bevidst prioritering fra ledelsen.

**Ansatte med længere uddannelse:**

Leder har to moduler fra diplom i ledelse og afsluttet lederuddannelsen KLAR.

1 pædagog har diplom i inklusion.

2 pædagoger har motorikvejlederuddannelsen.

**Kompetencepædagoger og kurser.**

Vi har kompetencepædagoger inden for sprog, natur, kulturelle udtryksformer, motorik, musik, inklusion, fri for mobberi. En del af dem mødes i netværksgrupper med de øvrige institutioner to gange om året, hvor der nogen gange er udbudt et kursus og andre gange for at sparre med hinanden. Pædagogerne er meget glade for disse netværksgrupper og kommer tilbage til institutionen med nye ideer og ny energi. Vi sørger for, pædagogerne for tid på personalemøderne til at informere om den viden de har erfaret, så hele institutionen får mulighed for at udvikle på de forskellige kompetencer. Vi gør stor brug af vores motorikvejledere. De tester de børn vi finder har motoriske problematikker og sørger for der bliver lavet et træningsprogram for både pædagoger og forældre.

## **Program for læringsledelse**

### Hvordan er opstarten gået?

[Beskriv lidt, herunder motivationen i medarbejdergruppen]

Der var god motivation til at skulle i gang med læringsledelse. Alle kunne se en klar fordel, ved at der blev lavet en kortlægning, hvor det bliver tydeliggjort, hvor vi har vores udfordringer i forhold til læring hos børn.

Det tog lidt lang tid, inden personalet fik mere konkret at vide, hvad det handlede om, men den snak vi har haft i personalegruppen sammen med ledelsen har gjort, personalet har syntes det var et spændende projekt.

### Hvordan har I organiseret arbejdet?

[Beskriv antal teams og koordinatore, mødevirksomhed]

Vi har tre teamkoordinatorer, som har været på de første kursusdage. Godt med flere teamkoordinatorer, da de kan spare med hinanden. De har afholdt de første møder sammen og også sammen med ledelsen og ressourceperson. Vi har tre meget kompetente teamkoordinatorer, som varetage opgaven med stor faglighed.

### Ledelsens rolle?

[Hvordan indgår ledelsen i arbejdet]

Ledelsen har været på to kursusdage sammen med LSP folkene og forvaltningen og har hørt om de kommuner der er i gang med læringsledelse. Der har været afholdt kurser for ledelsen sammen med teamkoordinatorerne.

Ledelsen har haft møde med teamkoordinatorerne, hvor ledelsen fik et godt indblik i, hvad deres roller er i forhold til læringsledelse. Vi har også uddelegeret hvem gør hvad.

### Hvordan har I involveret forældrene?

Vi har lagt det ud på NemIntra og fortalt om arbejdet med læringsledelse. Det har også været oppe på et bestyrelsesmøde, hvor leder fortalte om læringsledelse og hvad det indebar. Vi havde lavet smileys i forhold til kortlægningen, hvor forældrene sammen med børnene hængte en smiley op, når de havde været inde og besvare.

### Hvordan er det gået med kortlægningen? [hvilke succeser og udfordringer har I mødt]

Det var en udfordring med kortlægningen. Det lykkedes ikke helt med koderne til forældrene via mail fra NemIntra. En del modtog ikke disse mail og fik derfor ikke svaret på spørgsmålene. Lederen måtte sende koderne enkeltvis til en del forældre og op til flere gange. Forældrene var lidt svære at få til at svare på kortlægningen. Vores forældre har været lidt kritiske i forhold til spørgsmålene og har sendt et brev til forvaltningen, i forhold til den måde besvarelsene var sat op.

I forhold til børnene gik det rigtig fint med at få besvaret spørgsmålene. De var meget motiverede og der var sat tid af til hver enkelt barn.

I forhold til kontaktpædagogerne og personalet har det været 100% besvarelse og der har været sat tid af til den enkelte til at kunne svare.

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	Dagtilbudsløse
<b>Design/Innovation</b>	1.KK vision 2.Designstrategi 3.Rammer for pæd. læreplaner	<p>Oprydning så materialer er let tilgængelige for børn og nemt at rydde op.</p> <p>En gruppe børn gik selv igang med at designe med papkasser, som stilet på værkstedet.</p> <p>En dreng går I værkstedet og bygger en robot af en papkasse.</p>		Ændring af indretning af fysiske rum i forhold til børnegrupperne.	
<b>Tidlig indsats og inklusion</b>	1.Plads til alle – store som små (Fælles strategi) 2. Strategisk Plan på Børneområdet for "Plads til alle – store som Små" 3.Ramme for pædagogiske læreplaner	<p>Krap</p> <p>Der arbejdes med ressourcefokuseret indsats.</p> <p>Der arbejdes inkluderende og anerkendende.</p>	<p>Lave handleplaner sammen med forældre i forhold til focuspunkter der skal arbejdes med.</p> <p>Tydeliggørelse af børnelinialen over for forældrene.</p>	<p>1 pædagog diplom i inclusion. Sprogpædagog Motorikpædagoger</p> <p>Bestyrelseskursus</p> <p>Kursus I handleplaner</p> <p>Kompetencehjulet</p>	<p>Lederworkshop</p> <p>Bestyrelseskursus</p>

	<p>Der arbejdes med sociale kompetencer omkring venskaber og fællesskaber.</p> <p>Projektforløb med socialrådgiver i dagtilbud.</p> <p>Små grupper.</p> <p>Samarbejde med PPR.</p> <p>Samarbejde med familiehuset:</p> <p>Pædagogiske rådgivere.</p> <p>Brug af Krap metoder</p> <p>Ressourceblomsten</p> <p>Understøttende pædagog</p> <p>Samarbejde med børnepsyk.</p> <p>Sproggruppe</p> <p>Musik på tværs</p> <p>Idræt på tværs</p>	<p>Orientering til forældrene om vigtigheden af gode venskaber Fortælle forældrene vigtigheden omkring, alle børn har ret til at være en del af det inkluderende fællesskab.</p> <p>Oplæg fra specialpædagog til generalforsamling om inklusion.</p> <p>Bestyrelseskursus</p> <p>Underretninger</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



<p><b>Forældreinddragelse – inddragelse af den verden vi fungerer i</b></p>	<p>Styrelsesvedtægten for forældrebestyrelser</p>	<p>Forældrebestyrelsen  Forældrearrangerede aktiviteter.  Bedsteforældredag.  Samarbejde med plejehjemmet, kirken, skolen.  Musik på tværs.  Idræt på tværs.  Virksomhedsbesøg.  Naturvejleder  Ødis skole, venskabsklasse</p>	<p>Arbejdsdag.  Høstfest, julefest, generalforsamling,  Forældrebestyrelsen.  Nemintra.  Kaffedag</p>	<p>Forældrebestyrelsen  Deltagelse i diverse forældrearrangerede arrangementer.  Samarbejde med andre institutioner.  Musik på tværs.  Idræt på tværs.  Naturvejleder.  Skolen, kirken, plejehjemmet.  Kulturelle tilbud i Kolding.  Virksomhedsbesøg.</p>	
<p><b>Rammesætning</b></p>	<p>1.Koldingmodellen(ledelse)  2.Designstrategi  3. Etc.</p>	<p>KRAP.  Ugeplan.  Arbejder i små grupper.  Læreplanstemaer to gange om året.  Grønne spirer projekt.  Idræt på tværs.  Musik på tværs.  Traditioner.</p>	<p>Årsplan.  Nemintra.  Diverse arrangementer.  Forældresamtaler/møder.</p>	<p>Årsplan.  Tid til andet arbejde.  Overgrebspakken .  Netværksmøder for kompetencepædagoger.  Ugeplaner.  Personalemøder.  MED møder.  AMR møder.  Udarbejdelse af kompetencehjul.  Smttemodel  GLK model</p>	<p>Ledermøder.  Souschefmøder.  MED struktur.  AMR struktur.  Kvalitetsrapport  Arbejdsgrupper.  Arbejdsplanlægning.  APV  MUS samtaler.  Årsplan for personale.  Årsplan for bestyrelse.  Overgrebspakken.  Netværksledelse</p>