

Årsrapport 2014

TitiBo-gruppen

Vores forretningside

TitiBo-gruppen arbejder med daglig drift, ledelse, administration og udvikling af dagtilbud.

Vi driver 3 puljeinstitutioner med samarbejdsaftaler med 3 forskellige kommuner. Vores 2 privatinstitutioner er godkendt i 2 forskellige kommuner og har børn fra 7 forskellige kommuner.

Vores kompetencer består af lang erfaring med praktisk drift af dagtilbud, ledelsesudvikling fra både offentlig og privat regi, teoretisk faglige uddannelser samt et tæt og udviklende fællesskab af ledere og pædagoger i TitiBo-gruppen.

Vi deler og sælger viden om drift, ledelse og udvikling af dagtilbud i form af kurser i TitiBo-Akademiet, ledervikar-opgaver, coaching til pædagoger og ledere, ad hoc konsulent-hjælp til ledere og bestyrelser og i forskellige netværk samt administration til enkelte udvalgte samarbejdspartnere.

I februar 2013 etablerede vi en intern atelierista-funktion, som skaber særlige kreative projekt-forløb for nærmere definerede børnegrupper i længere perioder ad gangen. Jannie, vores atelierista, har særlige kurser i kunst og natur og understøtter således vores profiler med kreativitet og natur/udeliv på fineste vis. Hun har i 2014 arbejdet med projekter i Ammershøj, Agersøgård og Møllevang.

Årets indsatsområder

- I 2014 har fokus været på
- tiltrækning af nye børn
 - faglig udvikling
 - familiesamarbejde
 - lederudvikling

Resultater

- **Tiltrækning af nye børn**

	2010	2011	2012	2013	2014
Vuggestuebørn	75	85	70	71	59
børnehavebørn	274	259	252	267	228
børn i alt	349	344	322	338	287
enheder	424	429	392	409	346

Indskrevne børn i december.

Note: Gartnervejens Børnehus lukkede 1. nov. 2014.

I december 2014 var vi 287 børn mod 338 i december 2013. I december 2013 havde Gartnervejens Børnehus 49. Køge Kommune valgte imidlertid – trods forældreprotester – at lukke Gartnervejen og flytte børnene over til en kommunal institution pr. 1. november 2014. Reelt er faldet i antal indskrevne børn derfor kun på 2 børn. I en situation, hvor børnetallet er stærkt faldende i det meste af landet og i en sådan grad at vores hjemkommuner lukker institutioner, anser vi dette resultat for særdeles tilfredsstillende og dokumentation for at vores institutioner er attraktive og levedygtige.

Vi arbejder meget bevidst med at tage godt imod nye familier. Vi har intensiveret vores nyhedsformidling fra hverdagen på vores Intra-net. Vi yder særlig støtte og evt. familiecoaching, til familier, der i perioder oplever et behov for dette i håndteringen af hverdagens mange udfordringer. Vi har kun ledige pladser i Agersøgård (i dec 2014 på 13 pladser ud af max kapacitet på 75). Agersøgårds skovgruppe er i fortsat vækst. Vi har i 2014 måtte sige nej til et par børn og ventelisten viser et behov, der allerede nu overskrider vores kapacitet i 2016. Børnehuset Møllevang er et stort hus og kan rumme yderligere 14 børn før kapacitetsgrænsen er nået. Gemsevejen, Ammershøj og Krudthus er helt fyldt op.

Vi gennemfører forældretilfredshedsmålinger. Vi får fine resultater (se også Årsrapport 2013) og har omgående og direkte opfølgning på de kritik-punkter, der måtte være.

Forældretilfredshed (skala 1-10)

Gemsevejens Børnehus	ikke målt i 2014
Børnehuset Ammershøj	8,8 (nov 2014)
Børnehuset Møllevang	ikke målt i 2014
Skovbørnehaven Krudthus	9,9 (okt 2014)
Agersøgård Skov- og Naturbørnehave	ikke målt i 2014

Vi synliggør vores faglige aktiviteter på forskellig vis bl.a. vi indlæg i lokalpressen, til vores forældre via Intraen og til de lokale dagplejere gennem faglige arrangementer. Vi har med stor succes afholdt åbent hus for private og kommunale dagplejere i Agersøgårds 2 afdelinger, hvilket er en aktivitet, vi vil fortsætte. Dagplejere har også deltaget i flere af vores netværksmøder samt afslutningsarrangementet om Natur og kreativitet.

- **Faglig udvikling**

Vi er i gang med at udarbejde kompetenceudviklingsplaner i alle vores institutioner. I flere af vores institutioner har vi brugt en pædagogisk dag på dette.

Vi har fået bevilliget midler fra BUPLs udviklingsfond til et projekt om Natur og Kreativitet, som løb frem til medio 2014. Formålet var at vise eksempler på, hvordan man udvikler kreativiteten i udendørsrummet, det være i skoven på legepladsen eller ved fjorden, og hvordan man derved kan skabe kreative miljøer i naturbørnehaver. Projektet byggede på de mange forskellige aktiviteter med natur og udeliv, som foregår i alle TitiBo-gruppens institutioner og trak særligt på kompetencerne hos vores atelierista. Målet var blandt andet at børnenes oplevelser af kreativitet, natur og læring blev tydelige for både børnene selv, for pædagogerne og for forældrene. I projektet oplevede børnene hvordan de kunne arbejde med forskellige materialer og fordybe sig i forskellige processer både inde og ude. Projektet blev afrapporteret på et aften møde hvor både andre dagtilbud, BUPL og Lejre kommune var inviteret, samt via en dvd som kan ses på <http://www.youtube.com/watch?v=h2uEsvbIsiM>



Meget af vores faglige fælles udvikling foregår via TitiBo-akademiet som styres af Susanne Falk og Lilian Bjelke.

TitiBo akedemiets formål er:

- at dygtiggøre og understøtte den faglig udvikling for alle vores medarbejdere
- at støtte de af vores medarbejdere, der kan noget særligt, så de fortsat er med i front
- at være kanal for formidling og dermed øget anvendelse af ny viden og læring både indhentet fra eksterne kilder og fra egne erfaringer.

I 2014 besluttede vi at lave en fælles opkvalificering på 0 til 3 års området ved at melde deltagere fra samtlige institutioner til foredrag gennem Dansk pædagogisk forum. Ideen var at lave en fælles opsamling, men det viste sig meget svært blandt andet fordi de forskellige institutioner valgte forskellige modeller for, hvem der kom afsted. Det blev derfor op til den enkelte institution at følge op.

I TitiBo-Akademiet har vi afholdt 8 netværksmøder. Netværksmøderne har til formål at vidensdele med andre. Det er vores erfaring at der gerne må være en eller anden form for fagligt oplæg for at lokke folk til. Derfor har vi både haft en fysioterapeut, en sagsbehandler, en coach samt en musiker ude og holde oplæg. Emner på netværksmøderne har været følgende:

Børn og IT, Barnets reform, Ergonomi, Skilsmisse og børn, Natur og kreativitet, Konflikthåndtering 2, Musik og farvel og De fantastiske små. I alt har 150 deltaget i vores netværksmøder og deraf har mere end 30 været folk udefra.

Vi har igen i år afholdt 2 pædagogiske dage kun for vores egne emdarbejdere med ca. 50 deltagere pr. gang. I juni var temaet inklusion og konflikthåndtering. Her lærte Dorthe Lynderup som erfaren konfliktmægler os nogle nye metoder til at løse konflikter. I november satte vi fokus på hverdags-pædagogikken - et emne som vi arbejder vider med i 2015.

Jobswop blev i 2014 lavet om til en studiebesøgs ordning. Det betød at 5 til 6 ansatte fra 3 af vores institutioner over 3 dage besøgte 3 andre institutioner. Emnet var inklusion og dagen blev indledt med en kort intro af leder og afsluttet med en kort evaluering. Vi fik meget positive tilbagemeldinger både fra de som var gæster og de som var værter og besluttede os for at gentage modellen i 2015.

Arbejdsmiljø-grupperne har opkvalificeret sig i konflikthåndtering.

SF 13maj15



I Gartnervejen og Gemsevejen har hele personalegruppen deltaget i Køges tema dag om inklusion.

- **familiesamarbejdet**

Vi har ikke fået udviklet må vores metoder i fællesskab.

LB har også i 2015 ydet familiecoaching via de enkelte institutioner.

- **lederudvikling**

I ledergruppen har vi sammen være på konference på DTU om KIDS (et nyt redskab til vurdering af kvalitet i dagtilbud). På vores strategimøde i september fik vi et meget spændende oplæg om kompetenceudvikling af Pia Kristiansen, Skoleudviklingskonsulent i Næstved Kommune. Vi har sammen læst og debatteret bogen Livsfarlig ledelse. Emner som input fra Velfærdens Innovationsdag, feed back, leder-APV, ny privatinstitution i stedet for Gartnervejen, brug af tablet-PCer og de fælles udviklingsaktiviteter har fyldt ledermøderne.

Gitte Strøyer, vores leder i Gemsevejens Børnehus, deltager i Køge Kommunes inklusionsleder-uddannelse.

I Børnehuset Møllevang har vores leder, Jeanette Lundshøj, igen været på delvis uddannelsesorlov i 3 måneder. Hun forventer at blive færdig som cand. pæd. psyk. I 2015, og vi har allerede glæde af Jeanettes utrolig store faglighed både i hverdagen i Møllevang i i ledergruppen.

Anden udvikling

- **Det ikke-kommunale marked**

TitiBo-gruppens struktur gør at vi har særlige kompetencer der spænder fra både offentlig og privat virksomhed, fra pulje- (udliciteret virksomhed) til privatinstitutioner, fra drift til administration, fra direkte pædagogik over daglig ledelse til strategisk ledelse.

Disse kompetencer vil vi gerne anvende for at støtte den private = den ikke-kommunale del af det danske daginstitutionsmarked.

Vi har i 2014 ydet ledelsesmæssig sparring til en enkelt ikke-kommunal kollegainstitution.

I 2014 er TitiBo-gruppen blevet organisationsmedlem af DLO. Det betyder at vi mødes med forretningsførerne for de øvrige administrations-virksomheder, der er tilknyttet DLO. Disse møder er værdifulde mht samarbejde om politiske emner, ligesom der udveksles erfaringer om problemstillinger i kommunerne generelt. Tilsammen repræsenterer DLO ca. 10% af de danske daginstitutioner og ca. 40 % af de ikke-kommunale (selvejende, pulje og private institutioner).

Vi har deltaget i DLOs årlige konference for privatinstitutioner.

Vi er fortsat aktive i netværk for ikke-kommunale institutioner i Frederikssund Kommune og SAPRIDA (den nordlige del af Sjælland).

I 2014 har vi deltaget i overenskomstfornyelserne i DI med hhv. BUPL og FOA.

- **Samfundsbidrag i øvrigt**

TitiBo-gruppen bidrager som socialt og ansvarlig virksomhed. Vi har haft 3 medarbejdere ansat i midlertidige stillinger med løntilskud i i alt 6,5 måneder. Vi har haft 8 i jobpraktik.

Vi har i hele året haft 2 medarbejdere på pædagog-merit-uddannelsens 2. år. 1 medarbejder er startet på merit-uddannelsen 1. september. I perioden har vi haft 3 pædagogstuderende i praktik-forløb.

I havde i efteråret praktikant fra KAOS-politerne i Århus. Stine gennemførte en proces, der kortlagde forventninger til lederfunktionen i Ammershøj. Den anvendte proces/metoden kan anvendes igen i forbindelse med rekruttering af nye ledere.

Vi har deltaget i den bredere udvikling af velfærdssamfundet gennem deltagelse i Velfærdspanelet (ad hoc netbaserede menings- og funktionsundersøgelser samt database med best Practices).

Vi arbejder med bæredygtighed som en del af det pædagogiske grundlag. Natur og udeliv er en central del af vores profiler i alle TitiBo-institutionerne og børnene får en grundlæggende viden om og respekt for naturen. I vores Timida-værksteder lærer børnene at overskudsmaterialer er værdifulde og en forståelse af sammenhænge til vores forbrug etableres.

Vi arbejder bevidst med vores ressourceforbrug ved i stort omfang at anvende overskuds-materialer i vores Timida-værksteder, inventar er ofte genbrugsting og vores rutiner gøres i stigende grad elektroniske, hvilket sparer papir, print og forsendelsesenergi.

- **Organisatorisk udvikling**

Den 31. oktober 2014 lukkede vi Gartnervejens Børnehus. Det var en trist dag for både børn og voksne. Vi holdt dog humøret oppe lige til det sidste bl.a. med et festligt arrangement med musikindslag af Steen Svanholm og Hyggenykkerne.

Pr. 1. januar 2014 skiftede vi til Lessor5 som lønsystem. Dette har givet flere faciliteter men ikke tidsmæssige lettelser i lønkørslen.

Deltagelse i indkøbssamarbejdet Dansk Indkøb har ikke givet så mange besparelser som håbet.

Børnehuset Møllevang har været med i en testfase af Tabulex – et system til registrering af børnene komme-gå-tider, sovetider m.m. med brug af touch-skærme og tablet-Pcer. Vi har i 2015 valgt ikke at fortsætte med Tabulex-systemet.

Vi er pr. 31. december 2014 i alt 46 medarbejdere. Heraf er 34 (61%) er uddannede pædagoger samt 1 køkkenansvarlig, 1 rengøringsassistent, 1 udviklingschef og 1 direktør. 1 medarbejder er ansat i flexjob.

Vi har en meget stabil medarbejdergruppe og har allerede fejret 10 års jubilæum med 18 medarbejdere. Vi har i 2014 måttet sige farvel til 9 gode medarbejdere i Gartnervejens Børnehus. I de øvrige institutioner har 7 søgt nye udfordringer, hvoraf 2 var i midlertidige ansættelser.

Vi har i året haft midlertidigt ansatte i 38 måneder på grund af barsel, studieorlov, langtidssygdom eller høj indskrivning lige op til skolestart.

- **Trivsel**

Fravær på grund af egen sygdom har været på
2014: 6,8 % af ATP-timerne (14,9 sygedage i gennemsnit)
2013: 4,8 % af ATP-timerne (12,1 dage i gennemsnit)

Dette fravær finder vi ikke tilfredsstillende.

Vi arbejder med en aktiv fraværspolitik og holder tæt kontakt til vores sygemeldte kolleger, som vi også opfordrer til delvis raskmelding med særlige mødeskemaer og opgaver, så snart der er mulighed for det.

En stor andel af det længerevarende fravær er problemer med bevægeapparatet. Vi har i perioden brugt 5.050 kr. på at fremskynde medarbejderes behandling i sundhedssystemet.

Vi har også haft flere medarbejdere fraværende med stress – oftest med hovedårsager i privatsfæren. Stress er derfor fokus-emne i 2015.

Vi har pr. 1. april 2014 indført rygeforbud i alle TitiBo-gruppens institutioner. I Gemsevejens Børnehus har vi dog indført en midlertidig dispensation for de nuværende rygere, som dog kun må ryge i et helt afskærmet sted uden for hegnet i frokostpausen. Rygerne skal skifte overtøj, vaske hænder efter rygning og i øvrigt skærme børn og kolleger for lugt og partikler.

Vores arbejdsmiljørepræsentanter indsamler Medarbejder-tilfredsheds-scorer og kommentarer 1 gang hvert kvartal. Der ageres på resultaterne umiddelbart efter på arbejdsmiljømøder med den lokale leder.

Arbejdsmiljøgrupperne er i året uddannet i konflikthåndtering.