

Opfølgning på uanmeldt tilsyn 26.02.20

Deltagere:

Pia Fokdal (pædagogisk leder), Susan Pedersen (distriktsleder), Katrine Kingo Ladegaard (pædagogisk konsulent) og Christina Petersen (pædagogisk konsulent).

Der er afbud fra forældrerepræsentanterne (den ene dags dato).

Der kan ikke deltage en medarbejder i samtalen pga. sygdom.

Gennemgang af status på ledelsens tiltag

Status for forløb i storbørnsgruppen:

Der er påbegyndt to forløb. Det ene er afsluttet.

Der kommer fortsat et forløb en gang ugentligt på storbørnsgruppen.

Det drøftes i dialogen, at det er centralt at videndelingen omkring forløbene bliver rammesat og struktureret.

Status på trivselssamtaler:

Der mangler fortsat at blive afholdt ca. en tredjedel af trivselssamtalerne med medarbejderne.

Status for rekruttering af pædagoger:

De pædagogstillinger som har været opslået er alle blevet besat den 1. marts. Pædagogisk leder Pia orienterer om, at medarbejderne omkring storbørnsgruppen bliver "samlet" den 1. april, bl.a. følger en pædagog den kommende storbørnsgruppen frem til deres skift.

Status på forløb om arbejdsfællesskaber:

Den 7. marts kommer Jan Hoby og holder oplæg vedr. arbejdsfællesskaber og fokus på kerneopgaven.

Pædagogisk leder Pia Fokdal peger på, at de med afsæt i dette vil få nedskrevet nogle retningslinjer og regler for arbejdsfællesskab, samt skabe fokus på en positiv feedback kultur. Formålet er at styrke arbejdskulturen generelt. Pt. afventer ledelsen materialet fra Jan Hoby og gør sig overvejelser i forhold til opfølgning og økonomien omkring dette.

Opfølgning for anbefalinger fra tilsyn i december:

Status på anbefaling "Ledelsen og medarbejdere følger op på praksis for aftaler vedr. indsatser for enkelte børn og overlevering ved nye medarbejdere":

Der bliver afholdt møder vedr. aftaler omkring enkelte børn, dog er der pt. ikke en fast procedure for overlevering, denne arbejdes der med at få skabt. Der skal fortsat arbejdes på en fælles systematik omkring afholdelse af samtaler og indholdet af disse. Denne systematik er ikke implementeret. Der mangler f.eks. en velkomstfolder til medarbejderne således, at de kan orientere sig om systematikken.

Der har manglet medarbejdere og der er fravær. Det er den pædagogiske leders vurdering, at det øget fravær, der har været, er ved at vende, og det fravær, der er pt. ikke er relateret til arbejdsmiljøet. Der er en ledelsesmæssig forventning om, at fraværet vil normalisere sig.

Status på anbefaling *"Der udarbejdes en handleplan for den kommende periode mellem forældrerepræsentanter, medarbejdere og ledelsen, med fokus på tiltag/indsatser for, at styrke tillid og kommunikation":*

Det er ledelsesmæssigt blevet vurderet, at de vil indkalde alle forældre til et forældremøde, og der forventningsafstemme vedr. kommunikation og information i forhold til forældrenes behov og ønsker om viden om deres barns dagligdag.

Det fremgår af dialogen, at der ikke har været afholdt møde med forældrerepræsentanterne siden sidste møde, trods anbefalingen om dette.

Det fremgår ligeledes, at der ikke er blevet fulgt op på forældregruppen generelt.

Der har i alt været 7 henvendelser forældrene til ledelsen.

Status på anbefaling *"Sikre kommunikation ud til alle forældre, særligt omkring tiltag for enkelte stuer/børnegrupper. Inddrag forældrenes behov og ønsker for viden om deres barns dagligdag. Da det er tydeligt under dialogen at forældrene ikke får den information som de har brug for":*

Der er variation af, hvor meget de enkelte stuer informerer. Det fremgår af dialogen, at medarbejderne har ansvar for at informere forældrene på børneintra. Den pædagogiske leder informerer om, at personalesituationen løbende formidles til forældrene.

Det drøftes, at det forsat anbefales, at der er en fælles tilgang til informationsniveauet.

Status på anbefaling *"Der ansøges om temapakke med ressourcepædagog som kommer ud og vejleder i en "skulder til skulder", hurtigst muligt i førskolegruppen":*

Temapakke med ressourcepædagog er blevet ansøgt og er påbegyndt.

Feedback på observationerne:

Generelt vurderes det, at de pæd. medarbejdere er i positivt samspil med børnene, der ses flere eksempler på god dialog mellem pæd. medarbejdere og børn. Der ses musiske aktiviteter på flere stuer, hvor det er tydeligt at børnene genkender mange sange, og at de pæd. medarbejdere følger barnets spor. De pæd. medarbejdere har planlagt dagen med forskellige pædagogiske aktiviteter, klippe-klister, går på tur, sprogstimulering mv.

Der ses som ved sidste tilsyn gode børnefællesskaber og børn i leg med hinanden. Når der opstår konflikter ses det, at de pæd. medarbejdere er opmærksomme og hjælper børnene med at sætte ord på situationen.

Der ses variation i forhold til opmærksomhed på at være i dialog med alle børn på stuen og inddrage og invitere alle børn i legen. Der kan i nogle situationer sættes flere ord på, f.eks. omkring at pudse næser og forberede børnene på dette.

Der ses variation i forhold selvhjulpethed, hvor der f.eks. ses flere gode eksempler på selvhjulpethed i garderoben og omvendt ses begrænset selvhjulpethed i forhold til måltidet, f.eks. i forhold til selv at hælde op (små kander) eller være med til at hente madvogn og lignende. Der ses forsat en variation i forhold til de fysiske læringsmiljø, som kan styrkes.

De tilsynsførende anbefaling på baggrund af ovenstående:

Det anbefales at ledelsen i samarbejde med medarbejderne drøfter og beslutter

- Hvordan I sammen kan sikre øget dialog og inddragelse af alle børn i leg og samspil.
- Hvordan selvhjulpethed kan styrkes i rutinesituationer og den pædagogiske praksis generelt.
- Praksis i forhold til på "mikro-overgange" i hverdagen, f.eks. forberedelse af børnene, skab tydelighed mv.
- Hvordan I kan styrke det fysiske læringsmiljø og lade Jer inspirer af hinanden på tværs af stuer og afdelinger.

Organisering:

Der ses fortsat relevant fordeling af pæd. medarbejdere og børn, dog ses der en pæd. medarbejdere som har en større gruppe alene. Dette drøftes, og det fremgår af dialogen, at der er skabt kultur for at "hjælpe" hinanden i egen afdeling, men det ses i observationerne, at der ikke er kultur for at hjælpe på tværs af afdelingerne.

Det drøftes, at der er et fravær af medarbejdere under observationerne, 2 holder fri, 3 syge i den ene afdeling, 1 holder fri i den anden afdeling. Det fremgår af dialogen, at skemaplanlægningen er rammesat.

De tilsynsførende anbefaling på baggrund af ovenstående:

Det anbefales, at lederen sørger for, at medarbejderne hjælper hinanden på tværs af afdelingerne.

Det anbefales, at ledelsen i samarbejde med medarbejderne styrker kulturen for at "hjælpe" hinanden på tværs af afdelingerne med blik for børnenes behov og perspektiv.

Det er et konkret forslag, at dette bl.a. kan styrkes ved, at skemaplanlæggerne på forhånd har sat en stjerne ved den / de medarbejdere som skal hjælpe i den anden afdeling, når der er behov for dette. Dette er for at undgå det opleves som om det sker "her og nu", samt sikre, at den faglige kvalitet er understøttet i begge afdelinger af pædagogisk fastansat personale.

Opsamling:

De tilsynsførende vurderer, at der ikke ses pædagogisk praksis som giver anledning til yderligere observation før det ordinære tilsyn.

Det har ikke været muligt for de tilsynsførende, at få afklaret den bekymring som forældrerepræsentanterne udtrykte ved sidste tilsyn yderligere, da der er afbud.

Ligeledes har det ikke været muligt at få et medarbejderperspektiv med i dialogen.