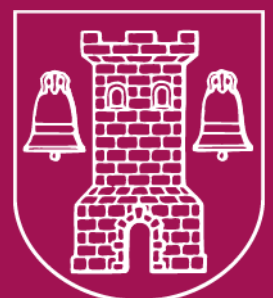


TÅRNBY KOMMUNE

Opfølgende tilsynsrapport 2021

Børnehaven Vesterled
Daginstitutionsafdelingen



OPFØLGENDE TILSYN 2021

Dette opfølgende tilsyn indeholder en status beskrivelse fra lederen. I denne status skal lederen redegøre for, hvordan man i dagtilbuddet har arbejdet med de arbejds punkter og udviklingspunkter, der blev besluttet ved sidste tilsyn.

Tilsynet afsluttes med en vurdering og forvaltnings kommentar

Institutionsnavn: Børnehaven Vesterled

Leders navn: Ingrid Gadeberg

Statusbeskrivelse og personalsituationen:

Vi oplever stadigvæk at Vesterled er en velfungerer børnehaven, og et godt sted at være, hvor både børn, forældre og personale trives. Vi har en personalegruppe som er aktiv og god til at inddrage børnene og få sat kreative aktiviteter i gang.

I aktiviteter inddeler vi børnene i mindre grupper, hvilket skaber større mulighed for fordybelse. I mindre grupper får børnene større mulighed for indflydelse og initiativ. Samtidig skaber de mindre grupper mere ro til fordybelse

Vi har dog, i de sidste to år været ramt af større udskiftning i personalegruppen, det har bl.a. været pga. sygdom, hvilket har skabt en del uro i personalegruppen.

For at afhjælpe problemerne har vi skiftet personale rundt på stuerne og nu i 2020 fået ansat en fast pædagog, vi oplever nu en mere stabil og tilfreds personalegruppe. For at kunne arbejde med de nye læreplaner har vi afsat alle fredage og op til flere personalemøder til dette. Det har været vigtigt for os, at alle medarbejderne bliver inddraget og får ejerskab af de nye læreplaner.

Arbejdspunkter:

Skæld ud kultur og straf:

Vi oplever ikke at vi har voksne der skælder ud eller straffer børn. Vi har taget arbejds punktet op på flere af vores personalemøder, hvor vi har fået talt om hvad det betyder at skælde ud og straffe børn, og vi har talt om hvordan vi reagerer over for børnene, hvis de har lavet noget som kan skabe en konflikt. Vi har på møderne talt om hvilken betydning det har for børnene at få skæld ud, og at vi skal sætte os i deres sted. Vi skal tænke mere over hvordan vi i fællesskab med børnene få løst konflikter. I samtalerne på møderne kom vi også ind på bænken/bænkene som står rundt på legepladsen, både i forhaven og i baghaven.

Vi blev enig om at vi alle brugte bænkene til at holde en pause sammen med børnene ved forskellige konflikter, med at der altid var en voksen tilstede sammen med barnet. Vi oplever også at flere af børnene selv bruger bænken for at holde en pause på, eller til at få slappet af ved. Det kan være efter en konflikt børnene i mellem eller hvis barnet er ked af at mor eller far går.

Vi er selvfølgelig blevet mere opmærksomme på hvordan bænkene bruges og at børnene ikke skal sidde der som en straf.

Hvordan får i arbejdet med jeres ledelsessamarbejde, så det skaber tryghed i personalegruppen?

Vi har i ledelsen talt om den store udskiftning af personalet og hvilken indflydelse der har haft i vores håndtering af ledelsesarbejdet. Marie har som souschef ikke haft tid til ledelsesarbejdet og vi har begge måtte arbejde meget mere på stuerne, for at afhjælpe personalesituationen. Det kan have skabt en usikkerhed og til tider utrykt arbejdsmiljø i personalegruppen. Vi er i ledelsen blevet opmærksomme på at vi skal have et fælles ledelses syn og gøre det synligt over for personalet. Efter at vi nu i sommeren 2020 har fået en mere stabil personalegruppe arbejder vi på at have faste kontordage, hvor vi kan få et fælles syn på ledelse og have mere tid til et bedre samarbejde.

Udviklingspunkter:

Er medarbejderressourcerne fordelt optimalt på stuerne?

Vi mener at vi bruger medarbejderressourcerne optimalt, da vi arbejder meget på tværs af stuerne i alle vores aktiviteter. Vi er også åbne for at skifte personalet rundt på henholdsvis blå eller grøn stuerne ved behov. Vi tilpasser vores skema efter børnenes tider og behov, på den måde mener vi at medarbejderne og deres ressourcer fordeles på en optimal måde.

Kulde på stuerne.

Kulde på stuerne er løst, efter at teknisk forvaltning fik sat nye døre i på begge stuer, og i 2020 fik vi tætnet alle vinduer.

Børneinddragelse i forhold til aktiviteter:

Vi er i personalegruppen blevet mere opmærksomme på at arbejde med at få børnene inddraget i de fælles aktiviteter i dagligdagen. Efter vi er begyndt at arbejde med de nye læreplaner, er vi i personalegruppen blevet mere opmærksomme på, at inddrage børnene i planlægningen af hverdagens aktiviteter. Vi har, når vi planlægger altid fokus på hvor børnene kan indtages og få medbestemmelse i de forskellige aktiviteter i

hverdagen. I vores samlinger med børnene er vi blevet mere opmærksomme på børnenes deltagelse, vi skaber plads for deltagelse ved at opdele børnene i mindre grupper, hvor de finder tryghed til at kunne deltage i beslutningerne. Vi prøver på at være lydhør over for børnene og er opmærksomme på hvad der rører sig i børnegruppen, inden planlægning af aktiviteter og projekter.

For at få indblik i børnenes interesser og tanker, efterbehandler vi f.eks. tegninger, malerier og oplevelser vi har haft sammen. I en periode, hvor vi har møbleret børnehaven om, lavede vi et mindre værksted hvor alle materialer blev sat ind. Det har vi lavet om på igen, da hverken børn eller voksne blev inspireret. Alle materialer er nu igen synlige på stuerne og er blevet mere tilgængelige.

Sæt fokus på børneperspektivet, hvordan vil i sikre, at i faktisk får arbejdet med det?

For at styrke det enkelte barn, evaluere vi på vores personalemøder, vi sætter fokus på børnenes trivsel og danner grupper på tværs af stuerne. Vi tager udgangspunkt i vores arbejde med de nye læreplaner, og sikre os at vi gør det vi skriver vi gør. Vi tager som skrevet før, udgangspunkt i hvad der rør sig i børnegruppen, vi skaber rum for forskellighed ved at bruge udearealet lige så vel som vores indendørsareal. F.eks. kan vi lave rytmik både udenfor og indenfor, eller vi kan lave cykelløb rundt på legepladsen, hvis der er børn som har lyst. Vi er også blevet bedrer til at kunne acceptere at ikke alle børn har lyst til en voksenaktivitet som er sat i gang, så må vi finde deres interesser og arbejde ud fra det perspektiv.

Læreplan i pædagogisk praksis:

Vi har jævnlige på vores personalemøder og stuemøder et punkt, som omhandler vores værdier og hvad vi lægger vægt på og hvordan vi vil arbejde ud fra de nye styrkede læreplaner. Vi skal i fælleskab være med til at planlægge dagligdagen og større projekter, traditioner, fester og lignede. Vi evaluerer i fællesskab, så vi alle sammen kan lære og blive beviste om hvad vi laver i arbejdet med børnene og hvorfor vi arbejder på den måde. Ligesom børn lære igennem egen erfaring er det ligeledes det samme for os voksne, vi gør vores erfaringer ved selv at være en del af aktiviteten.

Udnytte kompetencer i personalegruppen:

Personalet får mulighed for at vælge aktiviteter ud fra egne kompetencer, hvilket kan lade sig gøre ved vores større projekter. Men der er også vigtigt at man som menneske bliver udfordret og inddraget i nye aktiviteter, for på den måde sker der en læring og udvikling. Nye medarbejdere skal selvfølgelig vise hvad de kan, men vi kan ikke lave om på vores værdier hver gang der kommer en ny medarbejder ind i børnehaven. Vi søger nye medarbejdere ud fra hvad og hvordan vi arbejder, hvilket vi også taler om under ansættelsessamtalen, så derfor forventer vi at den nye medarbejder kan lave rytmik med en gruppe børn, er klar på at gå i køkkenet og bage med børnene osv. Vi vil gerne at personalet kommer på relevante kurser, ud fra egne interesser, men også ud fra hvad vi har behov for i børnehavn.

Struktur og planlægning:

Vi bruger et årshjul som et redskab i vores planlægning af det overordnede og for at alle medarbejderne får et overblik over årets gang. Vi planlægger andre større arrangementer på vores første personalemøde i januar, hvilket giver et godt indblik hele året og mulighed for planlægning. For at vi kan afholde vores stuemøder og lave andet praktisk arbejde, har vi valgt at mandag og fredag, er dagene hvor der er plads til andet arbejde.

Medarbejder og ejerskab af læreplanen:

Vi har lagt vægt på at alle får lov til at være med, hvor vi har skabt plads til at alle medarbejdere kan deltage i diskussionsgrupper og sammen formulere de forskellige punkter i læreplanen.

Ved vores personalemøder har vi gennemgået og talt om, hvordan vi arbejder og hvordan der også kan arbejdes i forhold til læreplanen. Vi har haft planlagt nogle større møder, som kun omhandlede læreplanen, efter disse møder har vi samlet sammen, fyrtårn og leder har derefter skrevet det ind i læreplanen, vi vil bruge "Redskab til selvevaluering" når vi skal evaluere.

Involvere forældrebestyrelsen i den nye styrkede læreplan:

På vores forældrebestyrelsesmøder tydeliggør vi vores daglige arbejde sammen med børnene og har det som et fast punkt. Her fortæller vi om projekter og aktiviteter, vi fortælle hvor langt vi er kommet og vil gerne have at bestyrelsen er aktive i vores arbejde med læreplanen. Vores oplevelse er at bestyrelsen gerne vil støtte os i arbejdet, men at de ikke har den største interesse. Vores bestyrelse står for alle vores fredags cafeer i sommerperioden, her skaber de en godt fællesskab med forældrene, og er aktive og hjælper til ved vores sommerfester ol. Vi har før haft punkter oppe til bestyrelsesmøder, f.eks. har vi diskuteret "børn og seksualitet" derefter tog vi samme punkt op til et forældremøde, hvor det gav nogle gode snakke.

Det vil vi gerne kunne gøre noget mere af, at tage udgangspunkt i noget som er svært for forældrene, eller som bestyrelsen syntes vi skal gøre mere af i vores arbejde med børnene.

Andre emner som kræver en forvaltningsopmærksomhed:

Ingen tilføjelser

FORVALTNINGSKOMMENTAR

Ved sidste tilsyn blev det besluttet, at børnehaven skulle arbejde med deres praksis omkring skæld ud kultur og straf.

I tilsynsbesvarelsen bliver der beskrevet at man ved flere møder har drøftet emnet og at man i medarbejdergruppen ikke oplever, at man skælder meget ud eller straffer børnene. Man har også prøvet at se situationerne ud fra børnenes synspunkter.

Det er Forvaltningens anbefaling, at børnehaven arbejder videre med dette emne. Det kunne være interessant, hvis personalet lavede nogen børnene interview. Her kunne børnene fortælle om deres oplevelser og omkring de voksne og deres ageren Fx

- Hvad er de voksne gode til
- Hvad skal de blive bedre til
- Syntes børnene at de voksne skælder meget ud
- Hvad syntes børnene de voksne skal gøre når de bliver uvenner med deres venner

Hvis man gør dette, kunne det være, at børnene kunne bidrage med nye ideer til, hvordan de voksne bedst muligt støttede børnene, når der var konflikter iblandt dem.

På baggrund af de beskrivelser der er nævnt i tilsynsbeskrivelsen omkring personalesituationen. Vurderes det, at ledelsen er bevidst om at de skal have en fælles tilgang til det daglige arbejde, da det ellers kan skabe usikkerhed og forvirring i personalegruppen.

Derfor vurderes det også som et styrket tiltag for børnehaven, at man har sat ekstra fokus på, arbejdet med den styrkede læreplan. Så alle medarbejdere får mulighed for, at bidrage med deres tanker og faglige refleksioner.

Den pædagogiske konsulent var ude og besøge børnehaven i foråret 2020. Ved besøget var alle børn ude og lege og der virkede til at være en fin stemning. På den ene af stuerne hang der tegninger og fra en uro i loftet hang der fine små hjemmelavet flyvere. De var lavet på baggrund af et besøg i lufthavnen, som havde arrangeret rundvisninger for institutioner. Da lufthavnen var lukket grundet corona situationen.

Der skal lyde en stor ros til børnehaven for at gribe børnenes glæde ved turen, og igangsætte aktiviteter hvor børnene fik mulighed for, at bearbejde deres oplevelse og slippe fantasien løs.

Der er ved dette opfølgende tilsyn ikke fundet grundlag for at iværksætte skærpet tilsyn. Næste tilsyn bliver i 2022

