

**TILSYNSRAPPORT**

**Område 1 - Tumlehøj**

**Dagtilbud:** Område 1 – Bulderbo og Møllebo

**Dato:** D. 20/9 2022

**Tilsynsførende:** Helle Eliasen - Pædagogisk konsulent

**Erstatter tilsynsrapport af d.** 18/6 2022

**Tilsynstype (Ordinært, uanmeldt):** Ordinært

**Pædagogiske forhold**

**(Det fællespædagogiske grundlag, kommunalpolitiske mål om øget trivsel, flere uddannelsesparate, mere motiverende og varierende læringsmiljøer, sprogvurderinger, handleguiden og virkningsfuld understøttelsespraksis) med betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer).**

Generelt oplever ledelsen en udviklingslyst ift. nye tiltag. Ledelsen ønsker at skabe rette systematikker til at evaluere egen praksis.

Ledelsen har opmærksomhed på at videreudvikle forældresamarbejdet med blik på kommunikation og medinddragelse.

Område 1 har igennem de sidste par år været meget undersøgende på legens betydning med fokus på deltagelsesmuligheder for alle børn. Der er et stærkt fokus på den voksnes rolle og betydning i legen.

Der arbejdes på at sikre alle børn ret til adgang til stærke børnefællesskaber. Der arbejdes med vejledt deltagelse og bevægelsespædagogikkens betydning.

Ledelsen fortæller, at område 1 arbejder med udviklingen af læringsmiljøer, der kan inkludere børn i udsatte positioner. De seneste år har område 1 oplevet, at enkelte børn og grupper af børn har været vanskelige at inkludere på en måde, der sikrer alle børns udvikling og trivsel. En systematik til at sikre børn, forældre og medarbejdere en hurtig hjælp og understøttelse efterspørges for at undgå mistrivsel hos børn, forældre og medarbejdere.

I Bulderbo og Møllebo er der et stærkt fokus på inklusionspædagogikken og et tæt forældresamarbejde.

Ledelsen igangsætter et initiativ ift. at videreudvikle vuggestuepædagogikken. Dette på baggrund af etablering af ny vuggestuegruppe (i en af de andre område 1 institutioner) og medarbejderes ønske om at drøfte læringsmiljøer- og hverdagsmiljø.

**Strukturelle forhold**

**(Økonomi, normering, organisering og lederes/medarbejderes kompetencer) med betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer.**

Der er fokus på den faglige ledelse i område 1. Evalueringskulturen skal være præget af systematik, er ledelsens ønske. Ledelsen i område 1 fører en tydelig pædagogisk linje ift. fælles indsatsområder og prioriterer disse som fokus for pædagogiske dage, møder og kompetenceudvikling.

I nogle område 1 institutioner/enheder er der periodisk en del løst tilknyttede medarbejdere og/eller udskiftning i noget af personalet. Det kan udfordre, at der arbejdes i en tydelig fælles pædagogisk linje, hvilket kan påvirke kvaliteten i læringsmiljøerne.

On-boarding drøftes som et udviklingspunkt. Også i relation til rekrutteringsudfordringer, som vi ser ind i allerede nu og mere i de kommende år.

Tildelingen af ressourcer udfordrer at kunne opretholde normeringen i alle område 1 institutioner/enheder. Ligeledes er der udfordringer ift. vedligeholdelsesbudgettet. Flere bygninger i område 1 kræver en del vedligeholdelse.

Den tidlige indsats har fået en fælleskommunal struktur igennem fælles forebyggelsesmøder. Disse møder fungerer fint, oplever ledelsen.

Område 1 har prioriteret styrkelse af grundfagligheden højt de sidste par år for at skabe faglig sikkerhed i arbejdet generelt og specifikt ift. inklusionspædagogikken og understøttelse af alle børns udvikling, trivsel, læring og dannelse. Dette har betydet, at den lettere specialiserede pædagogik udvikler sig i område 1.

**Sikkerhedsmæssige forhold**

**(Bygninger inde/ude, legetøj, legeplads, brandforhold, hygiejne og sundhed – herunder kost, solbeskyttelse, sovestillinger, trafiksikkerhed, røgfrit- og alkoholfrit miljø og børnenes beskyttelse imod overgreb – herunder magtanvendelse) med betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer).**

Der er velfungerende organisatoriske strukturer if.t arbejdsmiljø.

Dog er der sygemeldinger og opsigelser med baggrund i arbejdsrelaterede belastninger. Der skal ledelsesmæssigt og pædagogisk arbejdes videre med at minimere sygemeldinger og opsigelser.

**Opfølgning fra sidste ordinære tilsyn**

* Der kigges på udarbejdelse af alkoholpolitik.
* Der kan sættes stærkere fokus på seksuel sundhed og hygiejne.
* Der arbejdes videre med at skabe en stærk forældreinddragende praksis.
* Der arbejdes videre med at intensivere sprogindsatsen særligt i forhold til de nu 70 tosprogede børn.
* LLMV´ens data undersøges nærmere og lokale indsatsområder udpeges.

**Leders vurdering af kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer:**

* Meget høj
* Høj x
* I nogen grad
* I mindre grad

**Tilsynsførendes vurdering af kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer**

* Meget høj
* Høj x
* I nogen grad
* I mindre grad

**Vurderingen giver anledning til**

* Ingen bekymring x
* Bekymring
* Alvorlig bekymring (handleplan udarbejdes)

Begrundelse:

Ledelsen i område 1 har udpeget relevante faglige områder som leg, deltagelsesmuligheder og inklusionspædagogik, hvilket der arbejdes systematisk med. Ledelsen i område 1 italesætter udviklingspotentialer og behov. Der handles ift. disse. Ligeledes italesættes pædagogiske kvaliteter, hvilket kan være arbejdsglædeskabende for både ledelse og medarbejdere. Der er generelt udviklingslyst hos medarbejderne. Nogle medarbejdere oplever dog store arbejdsbelastninger, som ledelsen arbejder med at modvirke. Dette blandt andet igennem kompetenceudvikling og rammesætning. Område 1 ledelsen udtrykker udfordringer ift. tildeling af ressourcer, hvad angår normeringsforhold, inklusionsindsatsten og bygningsvedligehold. Disse forhold forholdes aktivt af ledelsen.

**Opfølgning/udviklingssigte**

Opfølgning sker:

* Straks (ud fra handleplan)
* Om 6 måneder
* Til næste ordinære tilsyn x

Til næste tilsyn:

* Arbejdsmiljøet og det pædagogiske miljø ift. inklusionsindsatsen drøftes.
* Undersøgelsen af legens betydning og de voksne deltagelse med betydning for stærke børnefællesskaber for alle børn følges for evt. at kunne udvikle prototype.
* Følges udvikling ift. at afstemme ledelsesbehov og opgavefordeling med henblik på at videreudvikle evalueringskulturen, som er ledelsens ønske.
* Følges hvordan der fortsat sikres en tydelig fællespædagogisk linje, også i et vilkår med omskiftelighed i medarbejdergruppen.

**Tilsynsrapporten er drøftet med afdelingschef**

Der er aftalt møde med afdelingschef i efteråret.