



Opsamling på vedligeholdelsesdialog i forbindelse med Light-tilsyn

INSTITUTIONENS NAVN	Nordlys
TILSYNSÅR	2022
DATO FOR VEDLIGEHOLDELSESDIALOG	10. marts
TID	13.00 – 15.00
STED	Nordlys, Amager
MØDEDELTAGERE	Matilda pædagogisk leder, Helle klyngeleder, 1 medarbejderrepræsentant, 1 forældrerepræsentant og Eva pædagogisk konsulent.
HVILKE EMNER HAVDE INSTITUTIONEN PÅ FORHÅND VALGT SOM UD- GANGSPUNKT FOR DIALOGEN?	Kvalitet – Hvordan lykkes vi med kerneopgaven bedst, når vi står i rekrutteringsudfordringer? Børnedemokrati i evaluering Hvordan etablerer vi evalueringskapacitet med inddragelse af børnenes stemmer? Forskellige data kan få børn til at fremstå på bestemte måder, men kan også give forskellige stemmer til børnene. Hvordan data og evaluering bidrager til at skabe udvikling, læring og trivsel for børnene, og hvad dokumentation og normativ vurdering gør ved billedet af, tilgangen til og forståelsen af samme barn? Hvad synes børnene?

INSTITUTIONEN HAR I DIALOGEN FÅET SPARRING PÅ FØLGENDE PUNKTER	Nordlys har valgt emnet om rekruttering ved denne vedligeholdelsesdialog, da institutionen, som mange andre institutioner er udfordret i fht. at få det ønskede antal pædagoger ansat. Derfor har Nordlys haft en skærpet opmærksomhed på at få implementeret planlægning, struktur og rammer for at sikre fortsat kvalitet for børnene. I Nordlys har man været optaget af at få klarlagt "hvem gør hvad og hvornår", således at medarbejderne har kunne fokusere på relationsarbejdet med børnene, skabe nærvær og tryghed for børnene samt at gå lidt ned på ambitionsniveauet og de forkromede projekter. Dagligdagens sammenhæng og børnenes trivsel har været og er hele tiden i fokus. Planlægning og struktur ses som et "støtteben" for den enkelte medarbejder i dagligdagen, særligt også for nye medarbejdere og vikarer i huset. Når der ansættes nye medarbejdere kræver det en særlig indsats fra pædagogen på stuen, som er ansvarlig for at guide og vejlede, så der stadig er kvalitet i det pædagogiske arbejde. Personalegruppen i Nordlys har derfor drøftet, hvad kvalitet er, når vilkårene er svære og hvad det kræver for at opretholde den gode kvalitet og kan man det? De har set på kvalitet fra forskellige vinkler og derudfra gjort alt, hvad de kunne med de muligheder, de har. For at få introduceret nye kollegaer til den pædagogiske praksis i Nordlys, udleveres en fast velkomstfolder, en personalehåndbog og man får en body/makker i opstartsfasen. Som institution investeres der mange ressourcer i en ny kollega, men man starter forfra, når de nye starter, pointeres det. De nye medarbejdere giver udtryk for, at det skaber tryghed at blive guidet og hjulpet og er der en problemstilling som skal løses, så kan det ordnes i pausen, men ellers er der fokus på at hjælpe i situationen og give faglig feedback. Det er også vigtigt at få orienteret forældrene grundigt om manglende pædagoger. Derfor skal det på dagsordenen på det næstkommende forældreråd. Det har været drøftet i klyngens forældrebestyrelse og der skal en løbende dialog til med forældrene i institutionen, for det kan give uro hos forældrene, hvis der er udskiftning eller ubesatte pædagogstillinger. Forældrene skal vide, hvad der sker for det har betydning hele vejen rundt, fortæller både forældrerepræsentanten, den pædagogiske leder og medarbejderrepræsentanten i Nordlys.
---	---

	I nordlys (og i hele klyngen) arbejdes der med Marte Meo, som på trods af corona m.m. kører stabilt. Medarbejderne filmes og får tilbagemeldinger på det, de gør og ikke gør, hvilket er med til at sikre den vigtige læring for alle medarbejdere i fht. relationer, sprog, inddragelse osv. Marte Meo er ikke til diskussion og medarbejderne skal være med til at sikre sammenhæng mellem alle indsatserne. Derudover arbejdes der med at tilpasse pædagogikken efter den børnegruppe man har på de enkelte stuer. Helt konkret vendte personalet tilbage efter et nyligt personalemøde, hvor der blev lavet klare fælles aftaler. Det har straks givet ro i institutionen, børnene trives, der er styr på dagligdagen og der er fokus på det basale. Til forældre og medarbejdere er der nu på børnehavens legeplads sat et stort skema op med aktiviteter, aktivitetsgrupper samt billeder af medarbejderne, så det bliver tydeligt og trygt for forældrene, og medarbejderne ved hvad de skal. Under vedligeholdelsesdialogen bliver det tydeligt, at de beskrivelser Nordlys kommer med af den dagligdag og de vilkår de står i lige nu handler om at skabe kvalitet i det nære og basale pædagogiske arbejde med børnene. Vi beslutter derfor at skyde drøftelserne om børnedemokrati, evaluering m.v. til en anden gang, hvor institutionen har haft mulighed for at drøfte det mere indgående i personalegruppen. Afslutningsvis vil jeg blot referere til, at i samtalen omkring kvalitet kunne Nordlys beskrive mange forskellige tiltag i fht., hvordan børnenes stemmer inddrages i lege, aktiviteter, beslutninger m.m. Bla. har medarbejderne f.eks.: - lavet egne spørgsmål for at få barnets stemme med. - talt med børnene om, hvad de gerne ville med fællesrummet - Inddraget vuggestuebørnene i forskellige opgaver på stuerne - I BusBuster har de arbejdet med børnedemokrati, man lytter til hinanden - vi er fælles om noget - vi stemmer om det Nordlys har beskæftiget sig med børnenes muligheder for medinddragelse og medbestemmelse og har evalueret indsatsen i "Evalueringen af arbejdet med den pædagogiske læreplan i 2021".
--	---

ØNSKER TIL SUPPORT I DET KOMMENDE ÅR	Ingen support på nuværende tidspunkt, men vi aftaler, at den pædagogiske leder inviterer den pædagogiske konsulent til et besøg igen længere henne på foråret/sommer, når medarbejderne har haft mulighed for at drøfte emnerne, som vi ikke fik talt om ved vedligeholdelsesdialogen.
--	--