

## Tilsynsrapport Mike Paamiut

<b>Daginstitution:</b>	Mike Paamiut
<b>Dato:</b>	23.7.2020

Vurderingen tager udgangspunkt i under tilsynsbesøg:

- Inatsisartutlov. nr.16 af 3. december 2012
- Samarbejdsaftale i kommunalbestyrelsen i Kommuneqarfik Sermersooq 2017-2021

### 1. Daginstitutionens formål, jf. Inatsisartutlov § 2:

A. Hvorledes afholder man aktiviteterne ud fra de 7 pædagogiske principper? - Pædagogisk idræt - Kammagiitta - de ni overordnede temaer - andet	Accept anvendes på børnene udover de andre ting, der nævnes. Omkring Kammagiitta er der en del nye medarbejdere og mange uden kurser. Kursusholderen skulle ellers ankomme (men er ikke kommet endnu?). Man bruger pædagogisk idræt i huset og i forsamlingshuset.
---	--

### 2. Samarbejde med forældrene:

A. Hvad er grundlæggende værdier som mål i samarbejdet imellem forældre og personalet?	Samarbejde, og man har lavet en trekantsmodel, hvoraf nogen af dem er beskrevet i handleplanen.
B. Hvordan samarbejder man med forældrene i dagligdagen og hvordan afholder man møde med forældrene?	Det er i orden. Forældre kommer til lederen, når de har behov for det og lederen har udtalt, at medarbejderne også gerne må kontaktes. Man vægter samarbejde med forældrene højt.
C. Hvordan kører brugerforsamlingen?	Den kører ind imellem, og der er planlagt møde i august, hvor man skal snakke om handleplanen for næste år, hvor der plejer at komme et stort antal forældre. Også når der skal være fremlæggelser, kommer der mange udefra.
D. Hvilke initiativer er i gang i ad hoc grupper fra brugerforsamlingen?	Forældrerepræsentanterne dannede sidste år en brugersamling. 2 fædre, der kom ind som suppleanter, har fået babyer, så de har måttet trække sig på grund af mangel på tid. Emnet tages op igen under mødet i august og forældrene er ivrige for at skulle samarbejde. Vi er et lille samfund, så det er synligt, når nogen gerne vil samarbejde.

### 3. Om børnene: (i forbindelse med samtale med de enkelte forældre)

A. Hvordan laver man beskrivelse af den enkelt barns udvikling (ud fra TRAS, RABU, TRIN FOR TRIN 0-2 ÅR, MIM 3 & 5, SPU)? - Hvorledes er personalet klar til at udfylde?	2 gange om året gennemfører man TRASS tabu. Nogle medarbejdere har nu været på Miim 3 og 5-kursus efter at souschefen stoppede. Medarbejderne, stuevis, kaldes ind omkr. Miim 3 og 5, så man kan komme videre.
---	--

- Hvordan er opfølgning med handleplaner ?	Men de øvrige, der er skrevet på, kører det godt med.
B. Hvordan leverer man beskrivelsen af barnets udvikling i forbindelse med barnets flytning fra en daginstitution til en anden?	Lederen er på standby og står klar, da der indimellem mangler ”hænder” i småbørnsafdelingen. Der er hektisk travlhed, når der mangler medarbejdere. Der er godt samarbejde om vinteren, når der skal gøres klart for dem, hvem der skal starte i skole. De nystartende på en anden børnehave (og skolen?) har lidt af afsavn til børnehaven, så benyttes Mike Nanoq som aflastning. Især i ferieperioden.
C. Såfremt I har børn der har særlige behov, hvilke tiltag laver I over for disse?	Når man kan mærke, at børnene bliver ”pivsede”, samarbejder man med forældrene og disse samarbejder også indbyrdes. Man har opnået, at der kommer støtte i august. Også for at sikre, at børnene ikke går i stå på det udviklingsmæssige område. Så man har ansøgt om en sådan ordning.
D. Hvordan samarbejder man med arbejdsgrupperne (Misi, børn og familie forvaltning og andre) i forbindelse med en indsats rettet mod børn med særlige behov?	Man har kontakt med MISI og får vejledning derfra og andre tager telefonisk kontakt til Mike.
E. Hvilke initiativer har man over for førskolebørn?	Hvad der kræves fra skolens side og der er gode medarbejdere. Man arbejder med at få børn, der har skændtes, til selv at være med til at løse konflikterne. Man arbejder med bogstavelære. Man arbejder med disse ting for at sikre, at børnene får en større selvstændighed til, når de skal starte i skole. Børnene værdsætter samarbejde og det at kunne hjælpe hinanden indbyrdes.
F. Hvordan foregår samarbejde med skolen & AKO?	Når tiden er inde, kommer der en fra skolen på besøg, hvor man så holder møde sammen. Der arbejdes tværfagligt der. Før skolestart bliver det afgjort, hvor de enkelte børn skal ind.

#### 4. Den pædagogiske årsplan iflg. Inatsisartut lov nr.16, § 16 stk. 2:

A. Pædagogiske mål (hvad vil vi)?	Der arbejdes meget med accept af barnet i Mike. Når et barn føler accepten, føler det en større tryghed. Eksempel: Et barn, der har let ved at bryde i gråd og hvis medarbejderne accepterer dette og ikke irettesætter barnet for det, så bliver barnet trygt. De bliver så trygge, så nogen ikke vil hjem, når de afhentes.
-----------------------------------	---

B. Børn og deres behov (børnesyn)	De værdsætter barnesynet. F.eks. vil køkkenassistenten eksperimentere og lave en ørredlasagne, som dog ikke lykkedes for børnene at gøre appetitlig, så reagerer medarbejderne på det. De værdsætter at gøre det selv og går meget op i det og arbejder godt sammen med personalet.
C. Hvilke pædagogiske principper og procedurer har I?	Man bruger ikke Kammagiitta ret meget. De temaer, der er lagt i handleplanen, som værende noget, der skal læres. De arbejder også med grundlag i papir og til aktiviteterne har man på forhånd bestemt, hvilke overskrifter, man skal arbejde ud fra.
D. Hvordan foregår dokumentation evaluering af målene?	Man bruger/ anvender TRASS tabu og man er så småt i gang med også at bruge Miim 3 og Miim 5. Afhængig af hvad man føler, der er mest passende for børnene. Man har besluttet at skærpe snak om temaer som pædagogik/opdragelse.

## 5. Medarbejderne:

A. Sikre man børneattest inden man ansætter?	Vikaremner dukker op for at blive skrevet op medbringende straffeattest og børneattest, men denne kan til tider lade vente på sig, da man skal anmode om den fra Danmark. Men lederen tjekker altid op om tingene er i orden. Man samarbejder med arbejdsmarkedskontoret i bestræbelserne på at finde frem til egnede vikar emner. Lederen kigger også på de enkeltes fremmøde og engagement. F.eks. er der vikarer, der kommer for sent på arbejde, hvilket man først og fremmest prøver at få bragt i orden i stedet for bare at opsiges vedkommende.
B. Hvad er grundlæggende værdier som mål i samarbejdet imellem personalet?	De opsætter værdimål og medarbejderne værdsætter fælles ansvarsfølelse og dette fremgår, så medarbejderne kan se det.
C. Hvordan er medarbejdersituationen? f.eks: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Funktionsbeskrivelser</li> <li>- Stabile medarbejder?</li> <li>- Afholdes der MUS?</li> <li>- Sygefraværssamtaler?</li> <li>- Trivselssamtaler?</li> <li>- Hvor mange ansatte er stoppet i løbet af året?</li> <li>- Laves der notater, når der har været samtale med personale?</li> </ul>	Lederen er den eneste med pædagoguddannelse. Socialhjælper er blevet souschef og i stuerne er socialmedhjælpere. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er stillingsbeskrivelser tilgængelige. Disse opstilles af lederen og souschefen i fællesskab på en god måde.</li> <li>• Der bliver flere stabile medarbejdere.</li> <li>• MUS har været gennemført over for medarbejderne og dette har været medvirkende til den stabilitet, der er</li> </ul>

	<p>ved at være fremherskende nu. Lederen er god til at benytte de egenskaber, som de enkelte besidder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Med udgangspunkt i medarbejdernes fremmødestatistik, tager lederen en snak med de enkelte, der har haft for mange sygedage. Og lederen evaluerer sammen sin souschef, når nogen har haft for meget fravær.</li> <li>• Medarbejderne er dygtige til at give udtryk for deres følelser. Så tager de en snak med lederen. Lederen deltager så ved stuemøder, hvor der også fastlægges prioriteringer.</li> <li>• En social medhjælper har sagt op på arbejde. En anden er blevet afskediget af lederen. 3 eller 4 faste har trukket sig.</li> <li>• 1. oktober kigger man på indberetninger og vil arbejde videre med disse, også til 1. oktober i år. Der tages notat i forhold til antal medarbejdere.</li> <li>• Tidligere snakkede lederen bare med disse, men hun er ved at lære, at der SKAL tages notater i hvert tilfælde.</li> </ul>
<p>D. Hvordan samarbejder personalet om de pædagogiske procedurer?</p>	<p>Når medarbejderne holder møde, drøfter de tingene og forholdene. Dette gøres også, når ledelsen mødes. Man drøfter også arbejdsformen under stuemøderne ind imellem. Lederen besøger også stuerne under møderne og følger med og tager emner op, når der er noget, der skal forbedres.</p>
<p>E. Hvilke kurser mangler man / ønsker man?</p>	<p>Det er ærgerligt, at vedkommende er stoppet i SPS i år. For der er dygtige medarbejdere på stedet og hvis de skal fastholdes, skal der åbnes op for kurser for dem. Man bruger også den pædagogiske konsulent.</p>

## 6. Sikkerhed:

<p>A. Foretager man det årlige tilsyn af sikkerheden inden og udendørs (samt legeplads) fra brandvæsenet og arbejdstilsynet?</p>	<p>Fra brandvæsenets side har man snakket om at afholde brandøvelse. Det vil de gerne prøve. Det vil man gerne gennemføre, så de enkelte ved, hvad de skal gøre i tilfælde af, at der opstår brand.</p>
<p>B. Hvor meget er tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant opmærksom på</p>	<p>Det gjorde man året før og der har været afholdt kursus. APV-lederen har været på</p>

<p>sikkerhed &amp; det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen?</p>	<p>kursus og souschefen bør gennemgå kurset også, så de kan samarbejde om det. De har spurgt til dette, så de ikke skal være afsted samtidig. Men det er stoppet pga. Corona, men det er planen, at der skal gennemføres et kursus. De har forbedret afløbsrørene i huset. Der er ingen gyng og man eftersøger muligheden for at få en sådan. Der er også brug for at få ordnet hegnet og ordne fliserne - PB). Der er dog ikke p.t. ikke kommet nogen tilbagemeldinger på henvendelserne. Det er foreslået at man henvender sig igen med kopi til fagchefen.</p>
<p>C. Er man opmærksom på procedurer for kriseberedskabsplan når der opstår krise?</p>	<p>Man er opmærksom på det. Der har været røgudvikling, hvor man troede at det var startet fra en ledning, hvilket det heldigvis ikke var. Det kom i orden, da pæren blev taget af. Der var kontinuerlig reparation af afløbsrørene. Når der har været noget, har man kontaktet <a href="mailto:institution@sermersooq.gl">institution@sermersooq.gl</a>, da de ikke ved, hvad de ellers skal gøre. Der er ingen elektriker i Paamiut, men der er tømrere og rørleggere i byen, men de har ikke længere en kontaktperson, som man har været vant til, da denne er blevet fjernet. Men der er ingen elektriker at kontakte.</p>
<p>D. Hvilke procedurer tager man i forbindelse med mangel af personale?</p>	<p>Man har stødt ind i problemer sidste år, da der kun var én til at lede i huset. Der var en forælder, der truede voldsomt, hvorved man mistede 3 medarbejdere. Det er man begyndt at snakke om, hvorledes medarbejderne skal agere, hvis der sker sammenstød af den art. I nævnte tilfælde havde man taget kontakt til ”Tilioq” og fundet ud af, at man en anden gang skulle tage kontakt med Nuuk. Det har indtil nu været i orden at anvende ”Tilioq”, og det har været en fordel, at medarbejderne kendte hinanden.</p>
<p>E. Skrivelse af den xx-xx-20xx, instruks vedrørende sikkerhed i forbindelse med problemer i drift af institutionen.</p>	<p>Man laver ordninger i huset, da der kan være problemer med at få vikarer, og man har kun anvendt vikar en enkelt gang siden Corona startede, hvor der kom nogen til Nanoq med ledsagelse af en medarbejder. Takket være et godt samarbejde formår de i huset at ordne de problemer, der kan opstå.</p>
<p>F. Skrivelse af den xx-xx-20xx om regler om forsvarlig drift af institutionen.</p>	<p>For at kunne forsvare sig, skal der i hændelser ringes til politiet, så kun den, der var årsagen til</p>

	tumult blev ramt, og medarbejderne og børnene blev minimalt ramt under hændelsen.
G. Er man opmærksom på de institutioner man henvender sig til i forbindelse med E og F? (fordelingsnøgle)	Man er opmærksom på det. Man tager til Nanoq, hvis behov opstår.

## 7. Sundhed

A. Landslægeembedet Forholdsregler og vejledning forebyggelse mod smitsomesygdomme fra år 2002	Gennemgang af smitsomme sygdomme er blevet givet til medarbejderne og denne kigger de i, hvis de kommer i tvivl. Og de har informeret forældrene, at såfremt, der er mistanke om smitte, at forældrene så tager barnet til læge. Dette skal gøres, hvis der er løbende næser m.v., og hvis der er udslæt hos et barn.
B. Landslægeembedet Hygiejne i daginstitutioner Vejledning vedrørende forebyggelse af smitte med infektioner blandt børn og personale.revideret 10.november 2016	Man snakkede om det, f.eks. hvis nogen har fået lus, og sammen med rengøringsassistenten gør man brug af bakteriefjerner/desinfektionsmiddel, og børnene fortæller om renlighed/hygiejne. Rengøringsassistenten har et program om, hvordan rækkefølgen skal være i forbindelse med rengøringen. "Relaverertoq" deltager og rengør omhyggeligt. Både rengøringsassistenten og køkkenassistenten er meget opmærksomme på ordentlig rengøring.
C. Egenkontrol af levnedsmidler og hygiejne	Der er en liste til afkrydsning og vedkommende styrer disse og holder øje med dem. Det udførte arbejde fremlægges under møderne. Man holder nøje øje med disse. Lederen griber ind, hvis nogen ikke deltager i dette.
D. Har i kostpolitik – jf. Kommuneqarfik Sermersooq kostpolitik for børneinstitutioner for 0–6 årige?	Man følger de instrukser fra Kommuneqarfik Sermersooq, der er om kostpolitik. For da der er en del børn med allergiproblemer, så man er begyndt at bruge laktosefri mælk. Hvis de vil lave noget, de ikke har lavet før, kommunikerer man med forældrene om det, før det sker.

## 8. Institutionens kommentarer til afdelingen:

Da de ikke er i Nuuk, kunne de godt tænke sig, at der arrangeres forskellige former for kurser for dem. Det, at de ikke får kurser, sætter dem i stå. Men det er godt med den pædagogiske konsulent, vi har, for vedkommende er dygtig og god til at give forslag til, hvad man skal tænke på. Samarbejdet er godt.

### **9. Hvilke tiltag skal der foretages ?:**

Huset skal gøres mere sikkert. Fornyelse af legepladsen. Stolene er slidte. Man er i gang med at lave små udskiftninger og bestille nyt. Medarbejderne har ingen stole til dem selv i stuerne. Man kunne godt tænke sig et dukkehus, men dette må sidst i prioriteringen, da der er hverdagsting, som er mere nødvendige.

### **10. Aftale om opfølgning af tiltag**

Man kunne ønske sig, at legepladsen blev renoveret, og hvis der ikke sker noget, så må man medtage fagchefen i sagen. Hvis der ikke sker noget, må man ty til at medtage en anbefaling/støtte fra konsulenterne. Man ønsker, at der afsættes midler til anskaffelse af inventar næste år. Hverdagsting til børnenes hverdag.

### **11. Anbefaling**

At der kan rettes en henvendelse med kopi til fagchefen og indhentning af støtte fra konsulenterne omkring de områder, hvor der trænger til istandsættelse.

**Dia Fly**

Pædagogisk konsulent

**Flavia Rosing**

Daginstitutionsleder

Fælles underskrift sker i papirkopien af denne.