

## Opfølgende tilsyn Lundebo, referat af faglig dialog d. 14.10.21

Deltagere: Lars Weidekamp – pædagogisk leder, Anne Marie Olsen – pædagog, Signe Hjort Jensen forældrerepræsentant, Susan Pedersen – distriktsleder, Andreas Holm Jensen – pædagogisk konsulent, Katrine Kingo Ladegaard – pædagogisk konsulent.

Det ordinære tilsyn i 2020 (oktober) i Lundebo gav anledning til følgende anvisning:

*På baggrund af observationerne og dialogen skal Lundebo udarbejde en handleplan for, hvordan det samlede pædagogiske personale får en anerkendende dialog med børnene, så variationen i praksis mellem det pædagogiske personale reduceres. Handleplanen skal indeholde:*

- *Hvordan vil Lundebo sikre, at børnene og forældrene oplever en anerkendende tilgang og en omsorgsfuld tone i kommunikationen med børnene fra alle pædagogiske medarbejdere?*
- *Hvordan får Lundebo en fælles tilgang til konflikthåndtering mellem børnene?*
- *Hvordan skaber Lundebo en feedback kultur, hvor det pædagogiske personale gør hinanden opmærksomme på, hvis tonen ikke er imødekommende og hvor man som modtager bruger dette konstruktivt.*
- *Handleplanen skal ligeledes indeholde et ledelsesspor, hvor det fremgår, hvordan ledelse vil sikre, at handleplanens spørgsmål fører til en ændring af praksis.*
- *Handleplanen kan med fordel indeholde et forældreperspektiv og et børneperspektiv.*

Referat fra den faglige dialog oktober 2021 Opfølgende tilsyn i Lundebo.

Mødet indledes med en kort beskrivelse af tilsynsmodellen og af de pædagogiske konsulenters generelle observationer på dagen. De pædagogiske konsulenter noterer, at der på dagen var arrangeret møde for personalet i storbørnsgruppen, hvorfor normering i huset ikke nødvendigvis var repræsentativt for en normal hverdag. Samtidigt oplever de pædagogiske konsulenter, at det ikke er alle medarbejdere, der var opmærksomme på, at der var tilsyn i huset.

Overordnet ser de pædagogiske konsulenter under observationen, at elementerne, der kendetegner pædagogisk kvalitet, er til stede. De pædagogiske konsulenter ser fortsat variation mellem stuerne og mellem de pædagogiske medarbejdere, derfor opfordres Lundebo til at have et målrettet fokus på at få det bredt ud i hele huset.

Referatet nedenunder tager afsæt i anvisningen og Lundebo's egen handleplan samt de observationer, som de pædagogiske konsulenter foretog tirsdag d. 12. oktober mellem 9.30 og 11.30.

<p>Hvordan får Lundebo en fælles tilgang til konflikthåndtering mellem børnene?</p>	<p>Observation i forhold til konflikthåndtering:</p> <p>Under observationen ser de pædagogiske konsulenter, at de pædagogiske medarbejdere spørger – <i>hvad sker der?</i> hvilket repræsenterer en fin spørgende tilgang til børnenes konflikter. Der ses også eksempler hvor de pædagogiske medarbejdere vurderer handlingen uden at spørge.</p> <p>Der ses flere eksempler på, at børnene skal sige undskyld til hinanden efter konflikter og at den pædagogiske medarbejder følger med børnene indtil, at de har sagt undskyld.</p> <p><i>Til den faglige dialog spørger de pædagogiske konsulenter om; Hvad Lundebo gerne lære børnene ved, at de skal sige undskyld?</i></p> <p>Den pædagogisk medarbejder kan ikke genkende, at det skulle være en fælles tilgang, men understreger, at pædagogerne prøver at give feedback til vikarer og pædagogmedhjælpere såfremt at der skulle være behov for det.</p> <p><i>Hvordan sikrer I, at de nye vikarer/medarbejdere kender til jeres måde at håndtere konflikter på?</i></p> <p>Den pædagogiske leder fortæller, at han gerne vil have en åben og ærlig dialog og hvis man som pædagogisk medarbejder er usikker, skal man bare spørge om hjælp. Det understreges, at fast personale altid skal støtte og anerkende nye kollegaer og at de nye kollegaer skal hjælpes og guides. Den pædagogiske leder fortæller, at han ikke har haft individuelle samtaler med vikarer og nye pædagogiske medarbejdere men, at der er blevet udarbejdet en "velkommen til Lundebo" pjece til nye pædagogiske medarbejdere.</p>
---	--

De pædagogiske konsulenter fortæller, at de generelt oplever fin pædagogiske praksis hos vikarerne.

*Spørger de nye pædagogiske medarbejdere efter hjælp eller råd?*

Den pædagogiske leder oplever, at de nye pædagogiske medarbejdere spørger, når de er i tvivl. Den pædagogiske leder hører fra mange forældre, at de er glade for samarbejdet med de pædagogiske medarbejderne og for at være en del af huset.

Forældrerådsrepræsentanten fortæller under den faglige dialog, at hun ikke umiddelbart har noget at tilføje i forhold til konfliktsituationer men, at vuggestuen har været berørt af opsigelser, sygdom og mange vikarer. Der har på en stue i vuggestuen manglet en pædagog siden sommerferien – hvilket har givet uro. Forældrerådsrepræsentanten beskriver, at hun oplever en dybt bekymret forældregruppe og betegner situationen i vuggestuen som undtagelsestilstand på 4. måned. Forældrerepræsentanten ser, at det er vigtigt, at bemanningen i hverdagen hænger sammen for at kunne arbejde med konfliktsituationer og tonen mellem de pædagogiske medarbejdere og børnene.

Det fremgår under den faglige dialog, at Lundebo har haft opsigelser og sygemeldinger, hvilket har givet udfordringer i hverdagen. Distriktslederen tilføjer under den faglige dialog, at nogle af de timer, der er besat ved midlertidige stillinger, er timer udløst af ekstra normering.

På baggrund af forældrerådsrepræsentantens oplevelser fortæller de pædagogiske konsulenter, at der ikke opleves mange grædende børn i vuggestuen og at børn og de pædagogiske

medarbejder er inddelt i mindre grupper under observationen.

Den pædagogiske leder fortæller, at Lundebo netop har ansat en ny pædagogisk medarbejder men, at Lundebo har svært ved at rekruttere pædagoger. De pædagogiske konsulenter tilføjer, at alle dagtilbud har rekrutteringsudfordringer i forhold til pædagoger pga. øget normering i hele landet, og det derfor kan være vigtigt at fastholde pædagogstuderende. Lundebo har pt. ikke pædagogstuderende, men vil overveje at blive praktikpladssted igen.

Forældrerådsrepræsentanten anerkender, at der kan være rekrutteringsproblemer.

Forældrerådsrepræsentanten efterlyser mere information til forældregruppen omkring hvad Lundebo gør for at løse udfordringer med bemanning. Mere information kunne afhjælpe noget, at den frustration og uro der findes i forældregruppen. Under den faglige dialog fremgår det, at den pædagogiske leder har sørget for at prioritere, at de samme vikarer er tilknyttet samme stue, hvor der er en opsigelse og langtidssygemelding. Det fremgår også af observationen og den faglige dialog, at Lundebo kalder pædagogiske medhjælpere i midlertidige ansættelser fx 3-6 måneder vikarer. Ofte kaldes kun pædagogiske medhjælpere, der tilkaldes akut for vikarer.

Den pædagogiske leder udtrykker på mødet, at han fremadrettet vil være mere fokuseret på at informere forældregruppen om bemanning og tiltag for at løse de udfordringer, der kan opstå også inden, at der er en færdig løsning.

Børnene hjælpes til forståelse af konflikten og at børnene bliver bedre til at håndtere konflikter med mindre voksenassistance.

Der ses flere eksempler på, at børnene hjælper hinanden med at håndtere konflikter eller forebygge mulige konflikter: På legepladsen observeres en pigegruppe hvor en enkelt pige går væk fra gruppen og står alene. Pigen er synligt ked af det og sætter sig på en bænk. Det pædagogiske personale på legepladsen opdager ikke pigen på bænken med det samme. Dog opdager et andet barn pigen på bænken og spørger ind til hvorfor hun er ked af det. Lidt efter leger de sammen igen.

Der observeres også en drengegruppe hvor en dreng slår med stub – de andre drenge siger stop og drengen stopper.

*Under den faglige dialog spørger de pædagogiske konsulenter, om Lundebo har oplevet fremgang i børnenes evne til at håndtere konflikter?*

Den pædagogiske medarbejder fortæller, at der er forskel på hvor meget hjælp de enkelte børn har brug for. Hun fortæller, at de arbejder med børneværdier på hendes stue i samarbejde med PPR. Børneværdier handler om at have dialog om følelser, og hvad vil det sige at være en god kammerat.

Den pædagogiske leder er i første omgang mest optaget af hvordan personalet håndterer konflikterne mellem børnene. Den pædagogiske leder oplever, at der er sket en positiv udvikling i tonen mellem de pædagogiske medarbejdere og børnene, hvilket har givet en bedre kommunikation.

Distriktslederen og den pædagogiske medarbejder beskriver begge, at der er sket en positiv fremgang i Lundebo i forhold til tonen og kommunikationen mellem de pædagogiske medarbejdere og børnene.

Ifølge den pædagogiske leder kan en årsag til at det går fremad, findes i det pædagogiske arbejde der

	<p>praktiseres i storbørnsgruppen. Der arbejdes med at børnene kommer ned i gear og slapper af i løbet af dagen og dét har smittet af på hele huset og givet en roligere eftermiddag. Brobygning mellem storbørnsgruppen og mellemgruppen er ligeledes blevet styrket og sætter et godt forbillede for mellemgruppebørnene, hvilket giver en bedre børnekultur.</p> <p>Den pædagogiske medarbejder er enig og fortæller, at der er kommet mere ro på, særligt afleveringssituationer og afhentningssituationen er efter corona-restriktionerne ophør blevet bedre.</p>
<p>Personalet i Lundebo skal have et konflikthåndteringskursus, så fagligheden øges i forhold til håndtering af konflikter i børnegruppen</p>	<p><i>Til den faglige dialog spørger de pædagogiske konsulenter: Hvad er status på dette? Hvad har I fået ud af kurset – hvilke opmærksomheder har det givet anledning til?</i></p> <p>Den pædagogiske leder fortæller, at der ikke er afviklet et konflikthåndteringskursus, men at det fortsat er planen.</p> <p>Den pædagogiske leder fortæller under den faglige dialog, at der bliver drøftet feedbackkultur på alle personalemøder – det er et obligatorisk emne på alle dagsordner og Lundebo har særligt fokus på det.</p> <p>Den pædagogiske medarbejder oplever selv at give feedback og oplever personligt ikke mange konflikter. Den pædagogiske medarbejder fortæller, at hun oplever, at der er konflikter mellem de pædagogiske medarbejdere. Den pædagogiske medarbejder oplever, at det er presset i hverdagen og det, at folk har svært ved at få dagligdagen til at hænge sammen der har udløst konflikterne.</p> <p>Den pædagogiske leder fortæller, at de konflikter han har haft kendskab til, er blevet håndteret. Samtidig tilføjer han, at der er og vil være faglig</p>

uenighed, men at det ikke for ham som pædagogisk leder nødvendigvis er konflikter.

Den pædagogiske leder oplever, at det stigende antal børn påvirker den pædagogiske kvalitet. Adspurgt af de pædagogiske konsulenter fremgår det under den faglige dialog, at Lundebo har det antal pædagogiske medarbejdere, der i forhold til den økonomiske ramme passer til det antal indmeldte børn, der er. Den pædagogiske leder fremhæver under den faglige dialog, at hans forventning er, at den pædagogiske kvalitet vil stige, når der bliver ansat flere pædagoger og nogle af de midlertidige stillinger bliver til fast stillinger.

Distinktlederen påpeger, at selvom at man ikke har ledige stillinger i huset så er det vigtigere at kigge på hvem man har ansat – er det vikarer, medhjælpere eller pædagoger. Der er forskel på hvilke personaler man har og for nuværende benytter Lundebo pædagogisk vikarbureau for at fastholde fagligheden.

Den pædagogiske leder vender tilbage til spørgsmålet om der er flere konflikter. Han oplever ikke at der er flere konflikter og fortæller, at hvis der konflikter i personalegruppen så vil han informere og involveres. De konflikter den pædagogisk leder har været indover synes at være blevet løst. Der er altså taget hånd om de konflikter der måtte være og den pædagogiske leder kan derfor ikke genkende billedet af et hus med mange konflikter.

Den pædagogiske konsulent spørger den pædagogisk medarbejder: *De konflikter du ser på stuerne har de en betydning for børnene?*

Den pædagogiske medarbejder svarer, at det ved hun ikke – men at hun oplever at der kan opstå frustration over sygdom og for meget fravær – måske er det frustration og ikke en konflikt.

<p>Hvordan vil Lundebo sikre, at børnene og forældrene oplever en anerkendende tilgang og en omsorgsfuld tone i kommunikationen med børnene fra alle pædagogiske medarbejdere?</p>	<p>Her ser de pædagogiske konsulenter variation under observationen.. Der ses et eksempel hvor der bliver talt hen over hovedet på et barn om barnet. Her vil det være fordelagtigt at inddrage barnet, når man taler om barnet også selvom at man videregiver information til sine kollegaer. Det vurderes under observationen, at samtalen ikke indeholdte noget, som barnet ikke kunne inddrages i.</p> <p>Der ses også eksempler på, at man forbereder børn kommunikativt på at man f.eks. tjekker barnets ble eller flytter børn, men der ses også det modsatte.</p> <p>Der ses fine eksempler på fysisk omsorg såsom, knus, ae, nusse, og hvor de pædagogiske medarbejdere spørger; <i>hvordan har du det?</i> – der ses et fint eksempel med et barn der er sløj under spisning - her spørger en pædagogisk medarbejder undersøgende til barnets tilstand, og der findes en individuel løsning</p> <p>Der observeres flere eksempler på voksen – voksen dialoger under observationen, der ikke kun omhandler faglighed. Voksen-voksen dialog kan fjerne fokus fra børnene hvilket kan betyde, at det pædagogiske personale overser børnenes initiativer, hvilket kan gøre det svært at forebygge konfliktsituationer.</p> <p>Den pædagogiske medarbejdere genkender, at der er en del voksen-voksen dialoger i hverdagen.</p> <p>Den pædagogisk konsulent spørger ind til forældrerepræsentantens oplevelse af tonen:</p> <p>Forældrerepræsentanten oplever, at den er blevet lidt bedre og oplever det ikke i lige så stor grad. Det understreges, at op til sidste tilsyn havde forældrerepræsentanten indkøring og derfor adgang til langt flere interaktioner end hun har i dag. Men forældrerepræsentanten hører fra andre forældre, at de oplever at der stadig er problemer</p>
--	---



med tonen og også med tilgangen til børnene i visse tilfælde.

*Ved du om der er andre forældre der er gået til den pædagogiske leder med disse bekymringer?*

Forældrerepræsentanten oplyser at det er der – om det omhandler tonen ved hun ikke.

Den pædagogiske leder fortæller, at han har haft flere snakke med forældre det har dog ikke angået tonen.

Forældrerepræsentanten siger at hun hører, at det er tilgangen til børnene der kan være hård – ”*nu skal du holde op med at græde*”. Det var primært blandt vikarer.

Det overrasker både den pædagogiske leder og medarbejder. Den pædagogiske medarbejder kan ikke genkende det billede.

Distriktslederen understreger at selvom at udfordringen kan ligge hos vikarerne, er det er ledelsens ansvar at løse problemerne og at det er vigtigt at få løftet alle fagligt.

De pædagogiske konsulenter foreslår, at man kan have en fast opstartssamtale for nye medarbejder og vikarer med gode råd og vejledning til om hvad det vil sige at arbejde i en daginstitution. Man kan sætte en god ramme for det pædagogiske arbejde i Lundebo.

Forældrerepræsentanten siger, at hun har en god dialog med den pædagogiske leder og at hun ved at personalet gør deres bedst – men understreger samtidigt, at der er dage hvor man som forældre går ulykkelig hjem fra institutionen pga. antallet af grædende børn og manglende personale. Forældrerepræsentanten beretter om meget frustration i personalegruppen og har hørt om, at der er en facebookgruppe, hvor der ytres

	<p>frustration... Forældrerepræsentanten fortæller, at hun oplever at der er børn der er blevet taget ud af institutionen eller blevet holdt hjemme i videst muligt omfang pga. manglende tillid til institutionen.</p> <p>Det fremgår under den faglige dialog, at der er planlagt et forældremøde i den kommende periode. Forældrerådsrepræsentanten forestiller sig, at der her kan fremgå noget af den frustration, som hun hører i forældregruppen. Distriktslederen og den pædagogiske leder aftaler til den faglige dialog at drøfte, hvordan forældremødet kan arrangeres, så der bliver mulighed for dialog.</p> <p>Det fremgår under den faglige dialog, at den pædagogiske leder værdsætter at få feedback fra forældrene og håber, at forældrene vil henvende sig, hvis de oplever noget, som de gerne vil vende med ham.</p>
<p>Hvordan vil Lundebo sikre, at børnene og forældrene oplever en anerkendende tilgang og en omsorgsfuld tone i kommunikationen med børnene fra alle pædagogiske medarbejdere?</p> <p>Mål: At alle medarbejdere møder forældre og børn anerkendende når de møder ind, og vi vil oparbejde en anerkendende tone i forhold til mødet med børnene.</p> <p>Personalet i Lundebo vil være mere opsøgende i forhold til modtagelse af børn, så børn og forældre føler sig "mødt" og set.</p>	<p>Under den faglige dialog fortæller forældrerepræsentanten, at aflevering og afhentning opleves som okay. Nogle gange er der meget gråd men ellers er det meget fint. Forældrerepræsentanten oplever variation mellem de pædagogiske medarbejdere i forhold til, hvor opmærksomme de er på at sige godmorgen, når de samtidig taler med andre forældre, men generelt fungerer det.</p> <p>Den pædagogiske leder og den pædagogiske medarbejdere oplever, at der er en imødekommende stemning i Lundebo.</p>
<p>På personalemøder vil vi evaluere tiden fra sidste personalemøde, og evaluere episoder hvor "tonen" var forbilledlig og et godt eksempel på en forandret</p>	<p><i>Hvordan går det med at evaluere stjernestunder og eksempler på en god tone? Hvad betyder det for praksis?</i></p>

<p>tilgang til børnene, som udgangspunkt kommer hver stue med et eksempel på en "stjernestund"</p> <p>Tegn: at stuerne kommer med "stjernestunder" som viser den gode "tone"</p> <p>Lundebo vil evaluere episoder "løbende" på stuemøder og i metaplanet, på personalemøder.</p>	<p>Den pædagogiske leder beretter, at der ikke er sat et systematisk evalueringsarbejde i værk, men at han oplever at der drøftes stjernestunder blandt personalet i hverdagen. Lundebo har siden sommerferien igangsat flere projekter og temaer f.eks. høstfest.</p> <p><i>Er det noget man har arbejdet med på stuemøderne?</i></p> <p>Det kan den pædagogisk medarbejder bekræfte – der drøftes ofte gode aktiviteter eller situationer og ofte inddrages forældrene i dialogen. <i>Har I evalueret på de forbilledlige eksempler?</i></p> <p>Så langt er man ikke nået fortæller den pædagogiske medarbejder.</p> <p>De pædagogiske konsulenter understreger, at det er et ledelsesansvar at sørge for at stuerne har til tid at evaluere på "stjernestunder" og "forbilledlige eksempler".</p> <p><i>Hvordan går det med at evaluere situationer på stuemøderne og på personalemøderne? Hvad giver det anledning af refleksion?</i></p> <p>Den pædagogiske medarbejder fortæller, at de nogle gange tager aktuelle situationer op på deres stuemøder for at drøfte dem.</p>
<p>Vi vil evaluere på forandring af "tonen" på personalemøde i oktober og "løbende" på trio møder</p>	<p><i>Hvordan gik det med at evaluere forandringen af tonen? Hvad oplever I som pædagogiske medarbejdere, forældre og ledelse?</i></p> <p>Den pædagogiske leder fortæller, at det sidste personalemøde desværre blev aflyst. Så emnet bliver taget op på næste personalemøde.</p>

<p>Hvordan skaber Lundebo en feedback kultur, hvor det pædagogiske personale gør hinanden opmærksomme på, hvis tonen ikke er imødekommende og hvor man som modtager bruger dette konstruktivt.</p> <p>Mål: At personalet er trygt ved hinanden, så der kan evalueres på konkrete episoder på stuemøderne og senere i metaplan på afdelings- &amp; fælles personalemøder.</p>	<p>De pædagogiske konsulenter observerer et godt eksemplet på god feedbackkultur, hvor de fastansatte pædagogiske medarbejdere vejleder en ny pædagogisk medarbejder i forhold til et konkret barn, det ses under observationen, at vejledning med det samme har effekt for barnet, der ophører med at græde og kan fortsætte i aktiviteten. Der observeres også situationer hvor nye pædagogiske medarbejdere selv håndterer konflikter mellem børnene eller andre situationen, der kan kræve pædagogisk erfaring. Det drøftes under den faglige dialog, at Lundebo gerne må være opmærksomme på, hvilke situationer, der kræver voksenskiift eller at en kollega stiller sig i baggrunden for at kunne vejlede ved behov.</p> <p><i>Er I så komme videre med at skabe en kultur hvor: "personalet er trygt ved hinanden, så der kan evalueres på konkrete episoder på stuemøderne og senere i metaplan på afdelings- &amp; fælles personalemøder"</i></p> <p>Den pædagogiske leder siger, at de ikke er kommet i mål med det handleplanspunkt. Systematikken for feedback er nok til stede men trygheden i personalegruppen er endnu ikke stærk nok til at bære en god feedbackkultur.</p> <p>De pædagogiske konsulenter foreslår, at man evt. kan starte med feedback på positive situationer for at starte et sted. Et forslag der bliver taget til efterretning.</p> <p>De pædagogiske konsulenter spørger den pædagogiske leder om han kommer rundt i huset og giver feedback på situationer han oplever – for derved at lede ved eksempel.</p> <p>Den pædagogiske leder bekræfter, at han giver feedback når han oplever noget eller hvis personalet har brug for sparring. Den pædagogiske</p>
--	--

	<p>medarbejder bekræfter, at der gives sparring og feedback fra ledelsesside ved behov – den pædagogiske medarbejder beskriver et godt og konstruktivt samarbejde med den pædagogiske leder.</p> <p>Den pædagogiske leder er særligt opmærksom på at stille sig til rådighed for vejledning om pædagogik og forældresamarbejde på de stuer, hvor der pt, ikke er en pædagog ansat eller få pædagogtimer.</p>
<p>Handleplanen kan med fordel indeholde et forældreperspektiv og et børneperspektiv.</p>	<p><i>Har I arbejdet med at inddrage et forældreperspektiv – f.eks. hvordan man kan indhente feedback fra forældrene eller hvad forældrene tænker om f.eks. konfliktsituationer eller tonen?</i></p> <p>Den pædagogiske medarbejder oplever at have en god kontakt til forældrene.</p> <p>Forældrerepræsentanten påpeger, at det ikke er blevet meldt ud til forældrene at der har været udfordringer med konflikthåndtering, tonen eller tilgangen til børnene. Så forældrene er ikke blevet inddraget.</p> <p><i>Er det blevet meldt ud at der har været opfølgende tilsyn?</i></p> <p>Den pædagogiske leder fortæller, at han antog at det var internt hvorfor der ikke er blevet meldt noget ud til forældrene.</p> <p>De pædagogiske konsulent understreger, at det på det anbefales at man informerer forældrene om hvad der sker i Lundebo. På samme måde kan man også gøre opmærksom på referatet fra tilsynet og på den måde sikre, at forældregruppen har information om tilsynet og give forældrene indblik i hvilke tiltag der sker i Lundebo.</p>

	<p>Distriktslederen foreslår, at man kunne overveje et slags nyhedsbrev hvor den pædagogiske leder fortæller hvad der sker i huset – indsatser, aktiviteter og pædagogiske refleksioner.</p> <p>Forældrerepræsentanten er enig og understreger, at jo mere information forældrene har jo tryggere er de. Forældrerepræsentanten påpeger, at forældrene udmærket kan se når der underbemandet eller særligt tryk på – så jo mere man orienterer om hvad situationen er, jo bedre. Tavshed avler utryghed – man skal huske at give informationer også når det ikke nødvendigvis er gode nyheder.</p> <p><i>Hvad tænker i selv nu? Der er et feedbackspor, et tilgangsspor, kommunikationsspor og eksempler på tonen?</i></p> <p>Den pædagogiske leder vil sætte tilsynet på et personalemøde, og der beslutte, hvad der skal være fokus på fremadrettet.</p> <p>Den pædagogiske medarbejder vil fokusere mere på oplæring af vikarer, hvilket får forældrerepræsentanten til at spørge om Lundebo arbejder med sidemands oplæring eller mentor ordning – så man kan oplære nye medarbejdere og holde eksisterende medarbejdere lidt mere til ilden? Lundebo har ikke en formaliseret ordning, men i praksis foregår der sidemandsoplæring.</p> <p>Afslutningsvist anbefales det, at Lundebo styrker sin kommunikation til og med forældrene.</p>
--	--

#### Opfølgning:

Det er i Center for Dagtilbud & skoler besluttet, at Lundebo skal tilpasse sine nuværende handleplan så den afspejler tilsynets opmærksomhedspunkter. Dertil anbefales, at der lægges en kommunikationsstrategi for Lundebo – strategien kan beskrive hvordan Lundebo sikre, at de får kommunikeret rettidigt og i passende omfang med forældregruppen. Det anbefales at forældregruppen inddrages i processen.