



## Anmeldt tilsyn

<b>Institution</b>	Børnehuset ved Søerne
<b>Adresse</b>	Niels Ebbesensvej 3B
<b>Leder</b>	Per Lenz Jensen
<b>Status (kommunal, selvejende, privat)</b>	Kommunal
<b>Normerede pladser 0-3 år</b>	80
<b>Normerede pladser 3-6 år</b>	95
<b>Pædagogisk konsulent</b>	Pia Lorenzen
<b>Dato for tilsynsbesøget</b>	28.april 2022

<b>Rammen for det anmeldte tilsyn</b>
<p>Frederiksberg Kommune udfører årligt et anmeldt og et uanmeldt tilsynsbesøg i samtlige dagtilbud jf. Dagtilbudslovens § 5. Formålet er at sikre, at børns ophold i dagtilbud lever op til lovgivningen og i øvrigt er i overensstemmelse med det serviceniveau, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen.</p> <p>Tilsynene er et vigtigt led i den fortsatte udvikling af kvaliteten i kommunens dagtilbud og varetages af Dagtilbudsafdelingens pædagogiske konsulenter.</p> <p>Forud for det anmeldte tilsynsbesøg indsender ledelsen oplysninger om de opgaver, som dagtilbuddet er forpligtiget til at arbejde med. På tilsynsbesøget drøfter de pædagogiske konsulenter og ledelsen den pædagogiske praksis og de udviklingstiltag, der foregår i dagtilbuddet. De pædagogiske konsulenter vurderer kvaliteten heraf og der indgås aftaler om yderligere kvalitetsudvikling. Lederens korte status for arbejdet, Udviklingspunkter og aftaler er indeholdt i denne tilsynsrapport.</p>

<b>Opgave</b>	<b>Ledelsens korte beskrivelse af status for arbejdet siden seneste anmeldte tilsyn.</b>
<p><u>Pædagogiske læreplaner</u>  <i>Hvilke dele af den pædagogiske læreplan har i haft særligt fokus på det seneste år?            Hvordan arbejder I med at læreplanen er et levende dokument?            Fx kan I skrive eksempler på, hvordan I på baggrund af jeres skriftlige evaluering har ændret og/eller justeret jeres pædagogiske læreplan og/eller hvordan I har arbejdet med at gøre anbefalinger fra seneste uanmeldte tilsyn til en aktiv del af jeres læreplan.</i></p>	<p>I BVS arbejder vi 4 måneder ad gangen med et overordnet læreplanstema:            Jan-apr; kultur, æstetik og fællesskab            Maj-aug; natur, udeliv og science            Sep-dec; krop, sanser og bevægelse            Herudover arbejder vi med alle læreplanstemaer hele tiden.</p> <p>Hvordan kan vi levendegøre læreplanen? Fortløbende evaluering; bruges ved overgange mellem temaerne/når vi skifter tema.            Vi laver et idékatalog, hvor vi samler erfaringer, som kan bruges på tværs af stuer/afdelinger.</p> <p>Corona-erfaringer og normalitet, eksempelvis fredagssamling på tværs i vuggestuen.</p>



	<p>Ældste-gruppen i børnehaven: Har krævet justeringer, men nu fungerer det bedre ved at Svale/Mejse laver et formaliseret samarbejde og Kolibri/Musvit ligeså</p> <p>Struktur, rutiner og aftaler: Vi arbejder med en rød tråd i afdelingerne, vi skal finde tilbage til at arbejde sammen, eksempelvis i børnehaven, hvor der arbejdes med aftaler om "engen" (udearealet), hvad skal Engen kunne, hvad vil vi med Engen, ansvarsområder osv.</p> <p>Æstetik, læringsmiljø og legezoner er igangværende. Temadag i maj 2022, inspiration fra kolleger, men også andre dagtilbud/studietur, eksterne konsulenter; personale dag og personale møde. Skabe økonomi til forbedringer/til stueløft.</p>
<p><b>Tidlig indsats</b>  <i>Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det fælles bekymringsværktøj trivselslinealen?</i></p> <p><i>Hvordan er jeres arbejdsgang når personalet oplever første bekymring for et barns trivsel? Fx kan I beskrive brug af metoder og procedure</i></p>	<p>Per har introduceres materialet i indsatskataloget og trivselslinealen i november 2021 på et p-møde, men vores anvendelse af materialet er sparsomt</p> <p>Ved bekymring om et barns trivsel:  Den første bekymring er en sparring pædagogerne imellem samt med ledelsen. Et barns trivsel, en bekymring eller et dilemma tages ofte på et pædagogmøde. Mulighed for konference med PPR, kan føre til et dialogmøde. Forældrene inddrages fra starten.</p> <p>Overvejelser: Kan vi gøre mere brug af sundhedsplejen (som jo kommer hjemme hos familierne) og trivselslinealen</p>
<p><b>Ledelse og samarbejde</b>  <i>Hvilket af følgende områder har pt. ledelsens særlige opmærksomhed?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forældresamarbejdet</li> <li>• Ledelse tæt på praksis</li> <li>• Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen</li> </ul> <p><i>Hvilke forhold har betydning for at dette område har jeres særlige opmærksomhed?</i>  <i>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område?</i>  <i>Hvilke initiativer vil I igangsætte?</i>  <i>Har I tvivl eller dilemmaer i forhold til dette område du gerne vil drøfte?</i></p>	<p>Opmærksomhed på nyt ledelsesteam: Hvad er der brug for? Hvor skal vi hen? Hvad virker, hvad skal vi ændre?  Brug for tid sammen – også væk fra BVS, intern og ekstern facilitering.</p> <p>Forældresamarbejde er udmærket og velfungerende, med god kommunikation på Aula, men vi vil gerne invitere mere ind i huset/på kontoret. Corona har skabt en afstand, som ikke var der tidligere.</p>



<p>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</p>	
<p><b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn beskrevet af den pædagogiske konsulent</b></p>	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Institutionen har i 2021/22 været med i et forsøgsprojekt om udvikling af det kommunale tilsyn og både ledelse og personale har leveret en kæmpe indsats.</p> <p>Det har været lærerigt for dem og eksempelvis har de fremlagt deres erfaringer for alle kommunens dagtilbudsledere.</p> <p>Gennem dette forsøg har tilsynene vist, at institutionen scorer meget højt på det relationelle, men at de bør øge deres opmærksomhed på udvikling af de fysiske læringsmiljøer i vuggestuen og i børnehaven.</p> <p>Ledelsen vil gerne have fokus på, hvordan de kan levendegøre deres læreplan og de har talt om at lave en mappe, hvor personalet kan ligge deres evalueringer af deres pædagogiske indsatser ind. Ved tilsynet talte vi om at gøre evalueringen enkel og løbende og jeg opfordrede dem til at bruge "skema til handling" i forbindelse med planlægning og evaluering af deres arbejde.</p> <p>De har haft fokus på struktur og rutiner i børnehaven og dette arbejde fortsætter i 2022. Institutionens souschef og afd. leder arbejder på at skabe en tydeligere struktur på en specifik stue, så alle personaler møder ind til en hverdag, hvor de ved, hvad de skal. De har ligeledes lavet en mere tydelig struktur for børnene, hvilket betyder at børnene ved, hvad de skal og sammen med hvem hver dag. De har lavet tavler med billeder af daglige rutiner og aktiviteter, så det er genkendeligt for børnene.</p> <p>Ledelsen oplever allerede at det frigiver noget energi for børnene, at de ikke skal bekymre sig om, hvem de skal sidde ved siden af, hvornår de skal spise mm. De oplever at der er kommet mere ro på børnene ved denne tydeligere struktur.</p> <p>Institutionen er i gang med at udvikle "engen" på børnehaves udeareal. De har fokus på at skabe mindre legezoner, så udearealet bliver mere overskuelig for børnene.</p>



	<p><u>Anbefaling:</u>          Det er min anbefaling at ledelse og personale fortsætter deres arbejde med at udvikle deres fysiske læringsmiljøer. De kan lade sig inspirere af den temaformiddag der afholdes med Charlotte Ringsmose den 31/5 og jeg stiller mig til rådighed for sparring eller facilitering af et møde.          Ligeledes er det min anbefaling, at de arbejder med at levendegøre deres læreplan og løbende beskriver de pædagogiske indsatser, der optager dem her og nu. De kan evt. inddrage billeder af før og nu læringsmiljøer, de kan beskrive små observationer af effekten mm.</p> <p><u>Opfølgning:</u>          Opfølgning omkring effekten af deres arbejde, observeres ved det kommende tilsyn.</p>
Tidlig indsats	<p>Ledelsen har introduceret det nye redskab "trivsels lineal" på et personalemøde, men de har ikke arbejdet aktivt med redskabet endnu. De har oplevet at deres samarbejdspartnere ikke kender til redskabet, hvilket besværliggør det tværfaglige samarbejde. Det er ledelsens intention, at personalet skal bruge redskabet, når de skal vurdere, hvor hurtigt de skal handle på en bekymring omkring et barn.          Hvis et barn står i udfordringer, bliver der hurtigt tilrettelagt et forløb for barnet. Personalet er gode til at komme til ledelsen, hvis de er bekymret for et barns trivsel.</p> <p><u>Anbefaling:</u>          Det er min anbefaling at ledelse og personale arbejder videre med trivselslinealen, som et tværfagligt redskab. En ide kan være, at de starter med at øve sig i at bruge redskabet på deres stuemøder, når de gennemgår børnene og taler om deres trivsel.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Der er siden mit sidste anmeldte tilsyn kommet helt ny ledelse i institutionen. Ledelsen er ved at tænke ud af boksen og b.la. kigge på institutionens mødestruktur.          De har haft stillingen som afd. leder i vuggestuen slået op to gange uden held. De har derfor valgt, ikke at ansætte en afd. leder i vuggestuen lige nu og de er i overvejelser omkring, hvornår ledelsesteamet fremadrettet skal se ud.</p>



	<p>Ledelsen overvejer ligeledes, hvordan de kan arbejde med deres ledelsesteam og de har brug for at have et forløb med en konsulent. Lederen har været opsøgende i sit netværk, for at høre, hvordan andre institutioner arbejder med deres ledelsesteam og hvordan deres mødestruktur er.</p> <p>Ledelsen har brug for, at de sammen får opbygget deres ledelsesteam og beskrevet en fælles ledelsesambition. Dette arbejde stiller jeg mig til rådighed omkring og vi at jeg faciliterer en ledelsesdag i juni måned.</p> <p>Ledelsen gav ved tilsynet udtryk for, at de har det godt sammen og der er en del opgaver som leder og souschef gør sammen i øjeblikket, indtil de begge er inde i tingene. Det er min vurdering at ledelsesteamet arbejder godt sammen og der er en god tone imellem dem. De har forskellige kompetencer og de komplimenterer hinanden godt.</p> <p>Ledelsen har fokus på, hvordan de får forældrene tæt på institutionen efter Corona perioden. De luftede forskellige ideer ved tilsynet, eksempelvis at indføre forældrekafe, tage billeder af børnene så forældrene kender deres barns venner osv.</p> <p>Omkring samarbejdet med personalet, har ledelsen fokus på at nedbringe sygefraværet, ved bl.a. at få holdt omsorgssamtaler og medarbejdersamtaler. De er opmærksomme på at opfølgningssamtaler er meget vigtige.</p>
--	--

<b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p><b>Det blev anbefalet, at institutionen fortsætter arbejdet med deres med udvikling af de fysiske læringsmiljøer.</b></p> <p>Anbefalingerne har været drøftet ved flere møder og de er i gang med at optimere deres læringsmiljøer. Alle stuer i huset har fået lidt økonomi til at shine deres rum op. De arbejder med at klæde rummet på om morgenen, så børnene ved hvad de kan lege med eller hvilke aktiviteter, de kan deltage i.</p> <p>De er i gang med at udvikle legepladsen i deres skovafdeling, hvor der skal etableres mindre legezoner.</p> <p><u>Anbefaling</u> Det er min anbefaling at de fortsætter arbejdet.</p>



	<p><u>Opfølgning:</u> Sker ved det kommende tilsyn.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p><b>Der blev givet 3 anbefaler i det anmeldte tilsyn:</b> Det blev anbefalet at ledelsen i samarbejde med pædagogerne retter fokus på en opgradering af det fysiske og æstetiske læringsmiljø og lader sig inspirere af de af kommunens dagtilbud, der har arbejdet med tydelige læringsmiljøer og tydelige legezoner.</p> <p>Det blev anbefalet at de på baggrund af analyser af deres daglige pædagogiske rutiner, retter fokus på at udvikle overgangene, med henblik på at skabe mere helhed og sammenhæng for børnene.</p> <p>Det blev anbefalet at institutionen drøfter erfaringerne fra Corona-perioden med henblik på, om noget skal bringes videre også efter samfundet har opnået fuld genåbning. Her kan der med fordel inddrages perspektiver fra både forældre, leder, personale og børn.</p> <p>Institutionen har fokus på overgang fra vuggestue til børnehave, med besøg i skovafdelingen inden start, og samtaler med forældrene inden barnet starter. De har haft fokus på overgangen fra måltid til middagssøvn for vuggestuebørnene. De arbejder på at generelt at begrænse antallet af overgange for børnene.</p> <p>Institutionen har evalueret deres erfaringer fra perioden med Corona i personalegruppen og i bestyrelsen og de overvejer i øjeblikket, hvordan de kan få forældrene tættere på institutionen igen.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Opfølgning omkring udvikling af de fysiske læringsrum sker ved det næste anmeldte tilsyn. Ellers ikke behov for opfølgning.</p>
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	Ledelsen havde ikke ønsket yderligere punkter til dagsordenen.
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	<p><b>Personalets sammensætning det seneste år i %:</b> Personalesammensætningen ligger pt. på 50% pædagoger og 50% pædagogiske medhjælpere, hvilket er under den ønskede procentsats på 60/40. Institutionen har svært ved at rekruttere uddannet</p>



pædagoger, hvilket er en generel udfordring i hele kommunen. En del af de pædagoger der stopper i Børnehuset Ved søerne, har deres opsigelser begrundet i geografiske forhold. Der er i øjeblikket en medhjælper på merit uddannelse og der er en mere, der gerne vil uddannes på merit. Det kan være en mulighed for at øge andelen af uddannet personale.

**Sidste afholdte brandøvelse:**

Det er et år siden der blev afholdt brandøvelse i skovafdelingen og længere tid siden i vuggestue. Vi aftalte at ledelsen får afholdt en brandøvelse inden sommerferien.

De har lige haft førstehjælpskursus for alle medarbejdere.