



## Anmeldt tilsyn

<b>Institution</b>	Børnehuset Sankt Jørgen
<b>Adresse</b>	Vodroffsvej 44-48
<b>Leder</b>	Mette Christensen
<b>Status (kommunal, selvejende, privat)</b>	Kommunal institution
<b>Normerede pladser 0-3 år</b>	60
<b>Normerede pladser 3-6 år</b>	62
<b>Pædagogisk konsulent</b>	Anne Marie Rouff
<b>Dato for tilsynsbesøg</b>	10. juni 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. (Skrives med udgangspunkt i aftaler fra seneste anmeldte tilsyn. Denne status indgår i tilsynsrapporten og danner basis for drøftelse af udviklingsperspektivet)</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>Vi har haft særlig fokus på evalueringsdelen, indretning af læringsmiljøer både inde og ude.</p> <p>Vi har åbnet op for at personalet løbende har kunnet bruge AULA på tværs af stuerne til at hente inspiration hos hinanden med henblik på de faglige beskrivelser, der skrives ud til forældrene. Vi har set at specielt vuggestuen har været igennem en faglig udvikling.</p> <p>Vi har kunnet se det med den information personalet skiver ud til forældre om hverdagen samt legezoner og aktiviteter i praksis.</p>



	Vi arbejder fortsat med indretning efter corona. Afventer leveringer af f.eks. reol og kasser som kan tage 3-4 md.
<p><u>Tidlig indsats</u>  <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>Vi brugte P-mødet i nov 2021 på at introducere personalet for trivselslinealen. Både hvor i forhold til gruppearb. med case.</p> <p>Den bruges på stuemøder, der er tilbagemelding til ledelse og vi afholder både konference timer og dialogmøder.</p>
<p><u>Ledelse og samarbejde</u>  <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>  <i>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p>	<p>I hele coronatiden krævede det et øget forældresamarbejde med en del daglige informationer. Vi skrev også nyhedsbreve ud, hvor der blev samlet op på større info og begivenheder. Dette er vi fortsat med.</p> <p>Vi har begge været ude og observere på stuerne, hvor der har været brug for sparring. Det kunne være i forbindelse med et barn, men det kunne også være sparring i forhold til læringsmiljøet. Vi gør meget ud af, at være synlige og drive ledelse tæt på, så personalet bliver set og hørt og samtidig gir os en mulighed for, at se om det der foregår i praksis også er det vi har aftalt der skal.</p> <p>Vi har haft et øget samarbejde med børn og unge lægen og pladsanvisningen i hele Corona perioden.</p> <p>Det at drive ledelse tæt på praksis har vi set et øget udbytte af, specielt efter genåbningen hvor overgangen har føltes nemmere, dog stadigvæk krævende af alle.</p> <p>Det øget fokus på forældresamarbejde har vi kunne mærke ved tættere dialog enten ved telefonisk kontakt eller de er kommet forbi kontoret. Det er også noget vi har arbejdet med, da vi ikke ønskede dialogen skulle foregå frem og tilbage på mails.</p>

<b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn</b>	
Pædagogiske læreplaner	Personale og ledelse har lavet et årshjul med de forskellige temaer, som personale og børn skal arbejde med i løbet af året og dette varer 5-6 uger ad gangen. f.eks. har der lige været et tema med kriblekrable og botanik. Der planlægges 6 – 7 temaer om året.



	<p>Der er sat tid af så personalet kan planlægge ugen før og evaluerer ugen efter. Der er planlagte stuemøder med overskrift på hvad der skal tales om. Det næste tema er miljø og sund mad. En dag i løbet af hver temaperiode er alle sammen om et fælles tema.</p> <p>I juli er der sommeraktiviteter. Personalet holder fælles planlægningsmøde og planlægger aktiviteter og laver et idekatalog.</p> <p>Legepladsen bliver flittigt benyttet og personalet er blevet inspireret til at kunne bruge legepladsen på mange måder f.eks. at tage inde aktiviteter med udenfor.</p> <p>Personalet har arbejdet på at klæde rummet på og indrette et tydeligt læringsmiljø. Der er nogle stuer, der er kommet rigtig langt og der arbejdes med at inspirere hinanden. Det er et arbejde der fortsætter og hvor ledelse og personale fortsat har stort fokus på.</p> <p>Køkkenet er meget aktivt og har et godt samarbejde med personalet om at lave mad med børnene f.eks. at børnene laver hyldeblomstsaft. Børnene bliver ofte inddraget i madlavningen.</p> <p>OBS! På min tur rundt i huset så jeg nogle kroge på væggen i en garderobe i vuggestuen. Disse skal fjernes, da de sidder for lavt så børn kan rive sig på dem. (Leder oplyser at det efterfølgende er fjernet).</p>
Tidlig indsats	<p>Ledelsen er tovholder på alle sager i forhold til børn personalet er bekymret for og når ansøgningerne eller andet skal ud af huset.</p> <p>Konferencer og dialogmøder fungerer godt. personalet bruger trivselslinialen på stuemøder, men ikke endnu i samarbejdet med PPR og socialrådgiver.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Ledelsen er rundt på alle stuer i løbet af en dag, og personalet henvender sig ofte til ledelsen for sparring.</p> <p>Ledelsen er et erfarent ledelsesteam.</p>

<b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>a. Anbefaling: At ledelse og personale retter fokus på at få etableret tydelige pædagogiske læringsmiljøer i vuggestuen og i børnehaven. Inspirationen til dette arbejde er kommet med</p>



	<p>materialet til den nye styrkede læreplan eller kan findes i bogen "rum og læring for de mindste" af Charlotte Ringsmose.</p> <p>Ad a: Ledelse og personale har arbejdet med udvikling af læringsmiljøet og har fortsat et fokus på dette.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>a. Fastholdelse af en ændret kultur</p> <p>Ad a: Der arbejdes stadig med at beholde de mindre grupper og legezoner, da der var en tendens til igen at samles større grupper. Det er primært legepladskulturen, der skal arbejdes på. Ledelsen er meget opmærksomme på dette.</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	<p>a. Hvad har APV og trivselsundersøgelsen medført af indsatser?</p> <p>Ad a: Der var en lav svarprocent, så derfor har alle efterfølgende fået mulighed for at skrive hvad der betyder noget for hver enkel. Leder fremlagde resultatet af trivselsundersøgelsen og inddrog alle, så Med udvalget fik viden om hvad de skal arbejde videre med.</p> <p>Personalet ønsker bl.a. at legepladserne bliver mere åbne, så de kan bruge hinanden mere</p> <p>Der er stadig fokus på det fysiske i vuggestuen og fysioterapeuten har været ude og komme med gode råd f.eks. hvordan personalet kan være kreative dovne at passe på sig selv i hverdagen.</p> <p>Institutionen har fået automatisk døråbning.</p> <p>Personalet har talt om arbejdsfællesskaber – ved oplæg fra Jan Holby.</p>