



## Anmeldt tilsyn

<b>Institution</b>	Sankt Jørgen
<b>Adresse</b>	Vodroffsvej 46-48
<b>Leder</b>	Mette Christensen
<b>Status (kommunal, selvejende, privat)</b>	Kommunal
<b>Normerede pladser 0-3 år</b>	60
<b>Normerede pladser 3-6 år</b>	76
<b>Pædagogisk konsulent</b>	Pia Lorenzen
<b>Dato for tilsynsbesøget</b>	14/5. 2019

<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>
Effektstyring	Vi har som planlagt arbejdet med forandringskemaerne på personalemøder, hvor personalet har øvet og brugt det sammen med refleksionskemaer og evaluering .
Pædagogiske læreplaner	Vi har holdt pædagogisk dag om den styrkede læreplan. Arbejdet med den på personalemøde, stuemøder, bestyrelsesmøde og forældremøder. Stuerne har lavet handleplan i forhold til evaluering, og alle stuer har pt valgt at have fokus på de tidspunkter børnene er i garderoben med personalet.
Inkluderende praksis	Pejlemærkerne er blevet genbesøgt på personalemøde og bliver drøftet på onsdagsmøder. "Lever" tydeligere på legepladsen i forhold til hvordan de voksne er tydelige og igangtættende.
Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet	Vi arbejder fortsat med den kvalitet, der er i at arbejde med små læringsgrupper, personalet har haft fokus på organisering og der er både "faste" grupper og mindre grupper sammensat til temaet/dagen.



<p>Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet.</p>	<p>Vi har haft travlt med at implementere den styrkede læreplan både i forhold til oplæg og inddragelse af personale og forældre. Vi har været på ledelsesteamuddannelse og fået flere redskaber og drøftet roller, desværre var afd.leder sygemeldt, så der er fortsat ting vi skal have implementeret i teamet.</p> <p>Lederen af Sankt Jørgen har det økonomiske ansvar samt personalesamtaler. Souschef har mødeplaner og indberetninger. Ledelsesteamet har det pædagogiske ansvar i fællesskab.</p>
--	---

<b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn beskrevet af den pædagogiske konsulent.</b>	
<p>Effektstyring</p>	<p>Ledelsen har holdt et oplæg for personalet om effektstyring, og de har introduceret handleskemaet fra mønsterbryderindsatsen, som personalet pt. bruger til deres faglige refleksion. Når personalet har udfyldt skemaerne, så fremlægger de dem for hinanden til fælles inspiration.</p> <p>Ledelsen har erfaret, at de er nødt til at holde "gryden i kog" og til stadighed følge op på og skabe tid til, at personalet kan lave faglig refleksion af deres pædagogiske arbejde. Det gør de ved at deltage i stuemøder og stiller reflekterende spørgsmål.</p> <p>Ifølge ledelsen er der kommet en nysgerrighed omkring faglig refleksion hos personalet, og der er ikke længere modstand mod evaluering. Personalet er begyndt at tænke effekt og mål, før de planlægger pædagogiske aktiviteter.</p> <p>Ledelsen deltager i stuemøder og stiller åbne spørgsmål, så personalet får mulighed for at reflektere over eget arbejde.</p> <p>Ledelsen vil i 2019 have fokus på, at fortsætte arbejdet med effektstyring og udvikle personalets muligheder for refleksion og få etableret en tydelig evalueringskultur.</p> <p>Ifølge ledelsen bruger de en del tid på møder, til at systematisere det faglige arbejde, så alle personaler bliver aktive. Ledelsen kan se en udvikling hos personalet, som ifølge ledelsen melder positivt tilbage.</p>
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Ledelse og personale har gennemgået materialet omkring selvevaluering fra EMU, og hver stue har</p>



	<p>fundet et punkt, de vil ændre/udvikle, og alle stuer har valgt at rette fokus på garderoben. Alle stuer har efterfølgende lavet indsatser til udvikling/forandring, og de skal senere evaluere disse indsatser.</p> <p>Ledelsen har udarbejdet et årshjul, og personalet har inddraget forældrene i de temaer, der er valgt. Årshjulet er præsenteret på et forældremøde, og her er der kommet ideer til, hvordan forældrene kan understøtte dette arbejde. Flere forældre har ifølge ledelsen meldt positivt tilbage og er blevet mere nysgerrige på den pædagogiske praksis.</p> <p>Fokus for ledelsen i 2019 er at skabe en systematisk evalueringskultur. De vil nedsætte en arbejdsgruppe blandt personalet, der kan være med til at implementere arbejdet og udarbejdelse af den nye læreplan.</p> <p>Et andet fokuspunkt i 2019 vil være, hvordan de kan inddrage børnene mere i hverdagen. De vil især undersøge, hvordan de kan inddrage vuggestuebørnene, der ikke selv kan give udtryk for deres ønsker.</p> <p>Ledelsen fortalte, at de har inddraget bestyrelsen i læreplansarbejdet og talt om, hvordan de som bestyrelse kan bidrage til den nye styrkede læreplan.</p>
Inkluderende praksis	<p>Alle stuer har haft fokus på indretning af deres stuer og på legepladsen i 2018. De voksne fordeler sig og "klæder legepladsen på" om morgenen, så der er mulighed for forskellige aktiviteter for børnene.</p> <p>De har fokus på fællesskabet imellem vuggestuen og børnehaven og har derfor arrangeret månedlige fælles aktiviteter.</p> <p>Ledelsen og personalet arbejder på at involvere forældrene i forhold til de temaer, de arbejder med.</p> <p>Ledelsen vil i 2019 have fokus på personalets rolle på legepladsen, deres rolle i at få børnene inkluderet i fællesskabet og på deres rolle i børnenes leg.</p>
Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet	<p>Personalet bruger deres viden fra digitaliseringsuddannelsen til at lave små film med børnene, og de</p>



	<p>tager billeder, som bruges som en del af dokumentationen til forældrene. På alle stuer og på kontoret er der aflåste skabe til opbevaring af personfølsomme sager/oplysninger.</p> <p>Ledelsen har et ønske om at optimere deres kommunikation til forældregruppen i 2019, og de har involveret forældrebestyrelsen i denne proces. Bestyrelsen har ønsket, at der kommer flere forældresamtaler, og at den daglige kommunikation optimeres med en mere systematisk dagbog, der forklarer, hvorfor de arbejder, som de gør.</p> <p>Bestyrelsen har bedt forældrene om at lave en tegning/fortælling hjemme med deres børn, som beskriver, hvad barnet sætter pris på ved deres institution og deres voksne. Det, der gik igen i disse tegninger/fortællinger, var glæden ved, når de voksne viste engagement og omsorg, og når de interesserede sig for børnene.</p> <p>Bestyrelsen lavede efterfølgende en happening, hvor de hang alle tegningerne op og stod og præsenterede dem for personalet, en morgen de mødte ind i institutionen.</p> <p>Personale og ledelse vil fortsætte arbejdet med at lave små rum i rummet og gøre dem foranderlige/omskiftelige i forhold til børnegruppen.</p> <p>Som noget nyt i 2019 er der skabt månedlige fællesdage for vuggestuebørn og børnehavebørn, med henblik på at styrke fællesskabet i institutionen.</p>
<p>Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet.</p>	<p>Leder og souschef har deltaget i den ledelsesteam-uddannelse, som kommunen har afholdt, hvilket de har været glade for.</p> <p>De har fået lavet en Whole Brain undersøgelse af deres kommunikationsstrategier, hvor i gennem de har fået mere øje på, hvor deres kompetencer og styrker ligger. Resultatet af denne undersøgelse har fået betydning for deres opgavefordeling.</p> <p>Ledelsen har i 2019 fokus på at få afdelingslederen med i dette arbejde, da han grundet sygdom kun har deltaget i en enkel dag i uddannelsen.</p> <p>Endvidere vil de prøve at sætte alle ledelsesopgaverne under lup, og se hvem i ledelsesteamet, der skal varetage den enkelte opgave.</p>



	<p>Vi havde ved tilsynet en snak om hvor mange ledelsestimer, der er afsat i budgettet til Sankt Jørgen.</p> <p>Det har jeg efterfølgende undersøgt, og der er afsat 56,2 time til ledelse i Sankt Jørgen, hvilket svarer til 1,5 fuldtidsstilling.</p> <p>Disse timer har lederen mulighed for at fordele på leder, souschef og afdelingsleder.</p>
--	--

<b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvordan kan de voksne indgå aktivt i hverdagsituationer med børnene</li> </ul> <p>Konsulentens anbefalinger har været diskuteret i personalegruppen, og det har resulteret i, at ledelsen har behandlet den enkelte situation, og det nævnte personale er efterfølgende stoppet.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<ul style="list-style-type: none"> <li>Professionel kommunikation</li> <li>Hvordan går det med at nedbringe personaleomsætningen?</li> </ul> <p>- Professionel kommunikation er behandlet andet steds i rapporten.</p> <p>- Personaleomsætningen er for lidt nedadgående på ca. 43 % (når man kun regner fra sommer 18 til nu). Der er i 2018/19 stoppet 2 studerende, 2 vikarer, 3 pædagoger og 1 medhjælper. Ledelsen har stadig fokus på personalets trivsel og inddrager personalet. Der er lavet to trivselsundersøgelser og en APV. Personalet har ønsket, at ledelsen laver noget fælles for personalet, og de har været på en faglig kanalrundfart. Institutionens MED udvalg har været involveret omkring, hvor ledelsen kan lave flere tiltag. Bestyrelsen har været inddraget i, hvordan de som forældre kan have fokus på de personaler, der er tilstede, og ikke så meget på dem, der mangler.</p>
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Den nye styrkede læreplan</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dette punkt er beskrevet andetsteds i rapporten.</li></ul>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Effekten af jeres fokus på inddragelse og kommunikation</li><li>• Hvordan ser jeres fraværsprocent ud? Og hvordan virker de tiltag, I har foretaget jer</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ledelsens arbejde med at optimere deres kommunikation er beskrevet andetsteds i rapporten.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Institutionens fraværsprocent er stadig højt og ligger på 7,2%, da de blandt andet har flere langtidssyge personaler. Lederen holder fraværssamtaler, og ledelsen arbejder med at øge personalets trivsel. De prøver at skelne mellem arbejdsrelateret sygdom, og noget der har med personalets privatliv at gøre. Lederen har en tæt kontakt med både kommunens HR afdeling og Dagtilbudsafdelingen. Ledelsen er blevet bedt om at udarbejde en handleplan, der beskriver, hvordan de vil nedbringe fraværet og sende den til Dagtilbudschefen.</li></ul>