



Anmeldt tilsyn

| | |
|--|---|
| Institution | Eventyrhuset – Frederiksberg Sogns Børnehus |
| Adresse | Frederiksberg Bredegade 11 |
| Leder | Tulle Malmquist |
| Status (kommunal, selvejende, privat) | Selvejende |
| Normerede pladser 0-3 år | 54 |
| Normerede pladser 3-6 år | 60 |
| Pædagogisk konsulent | Anne Marie Rouff |
| Dato for tilsynsbesøget | 1. juni 2022 |

Rammen for det anmeldte tilsyn

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.

Tilsynene er et vigtigt led i den fortsatte udvikling af kvaliteten i kommunens dagtilbud og varetages af Dagtilbudsafdelingens pædagogiske konsulenter.

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.

| Opgave | 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) |
|---|--|
| <p>Pædagogiske læreplaner <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</i></p> | <p>Det er vores erfaring, at når vi forsøger at opdele den pædagogiske læreplan i forskellige temaer bliver det en mere teknisk tilgang, da det er svært at skille emnerne fra hinanden.</p> <p>Vi har derfor arbejdet med alle emner, alle værdier og alle læreplanstemaer, igennem den første halvdel af 2022.</p> <p>Vi har via vores nye navn "Eventyrhuset" haft eventyrtema, hele året frem til nu og skal have det resten af året. Både for børn og voksne.</p> |



| | |
|---|--|
| <p><i>uanmeldte tilsyn til en aktiv del af jeres læreplan.</i></p> | <p>Vi har lagt en aktivitets-årsplan for arbejdet med "Eventyr-huset", så vi booster personalet til at "være" et eventyrhus.</p> <p>Den ændring vi har haft, er netop det, at vi ikke har opdelt temaer eller værdier.</p> <p>Efter corona-årene, har vi haft en meget nedtonet og brugt personalegruppe, primært affødt af de vilkår vi har været institution i. Derfor har vi valgt en strategi der hedder: "Find på noget der er sjovt", "glem alt om krav om hverdagsdokumentation" Vi skal bare lege og sende gode signaler til børnene og skabe en god stemning.</p> <p>Sidste uanmeldte tilsyn skrev: Det er muligt at tilføje flere detaljer til læringsmiljøet, som kan understøtte leg. (Inde og ude). Det uanmeldte tilsyn var i november 2021.</p> <p>Vi har arbejdet på dette og gør det stadig. Via vores nye eventyr-indhold, er stuerne ved at indrette sig mere "eventyrligt"..</p> |
| <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 har præsenteret det, drøftet det, haft enkelte "prøver" på p-møder, men vi har ikke reelt haft den i brug, da vores brugergruppe er i overvejende trivsel.</p> <p>Hvis vi/personalet er bekymrede for et barn, vil vi altid drøfte det mellem pædagog/leder/ledelse, og derefter lægge en plan. Ledelsen går eget tilsyn, og tilser niveau af trivsel hos børnene samt samarbejde og kommunikation hos personalet.</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"> • <i>Forældresamarbejdet</i> • <i>Ledelse tæt på praksis</i> • <i>Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen</i> <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><u>Forældresamarbejde:</u> Vores forældre har mange behov og ønsker, som forældre naturligt har. Vi støtter personalet i at møde de behov og ønsker, der står i vores magt at møde. Personalet har til tider brug for sparring og vejledning, for at forstå/rumme og handle på disse behov og ønsker. Vores, ledelsens, nærvær og støtte, giver personalet ro og tryghed, og derved opnår vi en mere tilfreds og tryk forældregruppe.</p> <p><u>Ledelse tæt på praksis:</u> Vi kan se at det ufaglærte personale ofte mangler praksiserfaring samt faglig viden, hvilket betyder at vi som ledelse kan være med til at hæve kvaliteten, når vi er nærværende/deltagende.</p> |



| | |
|--|--|
| <p><i>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p> | <p>Vi opnår en mere ensartet praksis, hvor alle lærer af hinanden, og trygheden stiger og dermed sker der færre "fejl" eller miskommunikation.</p> |
|--|--|

| Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn | |
|---|--|
| <p>Pædagogiske læreplaner</p> | <p>Personalet arbejder hele året med at præsentere forskellige eventyr for børnene. Institutionen hedder nu Eventyrhuset, Frederiksberg Sogns Børnehus. På alle personalemøder kommer der inspiration udefra f.eks. om børneteater og hvordan det kan bruges i hverdagen med børnene, inspiration til at arbejde med andre materialer ler, jord og mos og bygge huler og fortælle historier.</p> <p>Personalet startede året med at alle havde det samme eventyr og dette fortsætter, da ledelsen oplevede, at personalet blev inspireret af hinanden og tilpassede aktiviteterne efter børnenes alder og behov.</p> <p>Eventyrtemaet foregår en måned ad gangen, hvor hver stue planlægger aktiviteter. Stuerne evaluerer på teammøder, og taler om hvordan det hænger sammen med læreplanen.</p> <p>Derefter er der et personalemøde og inspiration til nyt eventyremne. Der er lavet en plan for hele året, og ledelsen evaluerer det første halve år.</p> <p>Personalet var motiveret og trængte til et løft efter Corona.</p> <p>Eventyrhuset har fået indskrevet 5 ukrainske børn. Det er en særlig opgave, som personalet gerne løser og det går godt. Der er ansat en person, der kan tale ukrainsk.</p> |
| <p>Tidlig indsats</p> | <p>Ledelsen er altid ind over og tovholder på sager, der skal ud af huset bl.a. deltager ledelsen ofte i samtaler med forældre.</p> <p>Ledelsen observerer, hvis det skønnes nødvendigt efter en medarbejder kontakter ledelsen for sparring eller har bekymring for et barn.</p> <p>PPR samarbejdet fungerer rigtig godt. Især konferencerne.</p> <p>Ressourcekonsulenterne bliver også brugt efter behov.</p> |
| <p>Ledelse og samarbejde</p> | <p>Det har været et stort fokuspunkt, at få personalet tilbage efter Corona både med trivsel og fagligt.</p> <p>Ledelsen er meget tydelige og meget tæt på børn og personale, hvilket giver et godt kendskab til hinanden og det er nemmere at tale sammen også</p> |



| | |
|--|---|
| | <p>når det bliver svært. Dette er en kultur som ledelsen går meget op i er tilstede. Ledelsen synes der er alt for mange opgaver, der tager tid fra kerneopgaven. Der er aftalt en arbejdsdag, hvor forældre og personale mødes og reparere både inde og ude. En del af de unge medhjælpere skal videre og der skal derfor en del nye medarbejdere ind på samme tid.</p> |
|--|---|

| Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning | |
|---|--|
| Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn | |
| Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg | |
| Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen | <p>a.Seneste ledermøde og lederkonference b.Rekruttering c.Økonomi/børn d.Personale, sundhed og trivsel e.Effektstyring og mønsterbryder</p> <p>a. Rigtig god måde med at dagen forløb på og godt der ikke var for meget i plenum. Og godt at souschefen var med b. Det er en udfordring at få uddannet personale, hvilket gør at ledelsen er meget på for at være sikker på at kvaliteten er i orden c. Det kan være svært at få børn nok, hvilket også går ud over økonomien. Det er et generelt problem, der er del ledige pladser på Frederiksberg d. Er blevet talt om i forrige punkter e. Der er behov for en afklaring</p> |
| Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen | <p>a.Hvad har APV og trivselsundersøgelsen medført af indsatser?</p> <p>Ad a: Blev udført i 21. Personalets trivsel har været oppe på Med udvalgs møder. Er blevet gennemgået på en personaleaften og personalet har indflydelse på personalemødernes indhold og form.</p> |