



Anmeldt tilsyn

Institution	Børnehuset Stjernen
Adresse	Kronprinsesse Sofiesvej 29-31
Leder	Fie Mille Lavsén
Status (selvejende/kommunal/privat)	Kommunal
Normerede pladser 0-3 år	40
Normerede pladser 3-6 år	52
Pædagogisk konsulent	Iben Lunderskov
Dato for tilsynsbesøg	26. april 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.
<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 i det forgangne år været optaget af læringsmiljøer på alle stuer. Vi er på nuværende tidspunkt i gang med et forløb med Charlotte Ringsmose & Susanne Staffeldt omkring æstetiske læringsmiljøer, "rum-i-rummet" og legezoner. Vi afslutter vores projekt i september – og slutter af med en "reception" og fremvisning af resultaterne. Undervejs skal pædagogisk personale reflektere og skriftliggøre tanker, teori og refleksioner. Disse evalueringer bliver skrevet i De nye styrkede læreplaner i løbet af efteråret. Ydermere er vi i gang med at finjustere og evaluere vores pædagogiske praksis omkring spisesituationer som et pædagogisk læringsrum. Personalet er lige nu i gang med at besøge hinanden på de forskellige stuer, og efterfølgende videofilme og stuevis evaluere på spisesituationen. Disse evalueringer og udvikling af ny Mad & Måltidspolitik bliver indskrevet på</p>



	hjemmeside og De nye styrkede læreplaner i løbet af sommeren.
<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>Trivselslinealen har vi flere gange brugt specifikt i vores dialog med ressourcekonsulent Maj Junø samt PPR. Det har givet et fint fælles pejlemærke på barnets nuværende livssituation. Ligeledes er den specifikt nævnt i en underretning for at give Familieafdelingen et billede af familiens udfordringer. Ligeledes bruges indsatstappen for at specificere vores næste tiltag såfremt vi har en bekymring for et barn og/eller familie.</p> <p>Ved en første bekymring for et barns trivsel vil dette altid foregå i et sparringsrum mellem personale/ ledelse og personale/ forældre. Hvad ser vi, hvad har vi prøvet og hvad oplever forældrene i hjemmet og hvordan håndterer de udfordringen. Det er muligt at den første bekymring bliver vendt i garderoben mellem personale og forældre men vi er meget opmærksomme på at barnet ikke overhører svære problematikker der vedrører dem (etik)</p> <p>Vi ringer hellere tilbage til forældrene senere og allerhelst laver vi et møde. Vi reagerer hurtigt på vores bekymringer, indgår aftaler med forældre der kan sikre at vi justerer f.eks. afleveringstidspunkter hvis barnet har en svær start eller et barn har svært ved at komme med i lege i børnehaven. Ligeledes laver vi handleplaner i form af "skema til handling" og forandringsteori</p> <p>Vi har i ledelsen udarbejdet guidelines og skemaer til referat, til brug ved opstart i institutionen og overgange til børnehaven. Vi er allerede i den første samtale med forældrene opmærksomme på den tidlige indsats, har der eventuelt været særlig indsats eller bekymringer fra Sundhedsplejen. Dette har vi indskrevet i referatet som et fast spørgsmål, og der er løbende opfølgning på det i samtaler med forældre og "overdragelse" fra pædagog til pædagog.</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></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forældresamarbejdet <p>Corona har haft en indflydelse på hvordan vores forældrekontakt har været de sidste to år idet forældrene ikke har været inde på stuerne. Ligeledes har vi haft hurtige afleveringer og afhentninger. Endeligt har der været minimal mødeaktivitet.</p> <p>-Vi har overvejelser omkring hvordan vi igen skal åbne op på stuerne således at forældrene bliver en del af vores og børnenes hverdag. Eventuel uklarhed omkring pædagogik, kommunikation og deres børns</p>



<p><i>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område? Hvilke initiativer vil I igangsætte? Har I tvivl eller dilemmaer i forhold til dette område du gerne vil drøfte? Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p>	<p>hverdag generelt med legerelationer osv. vil antageligvis blive styrket ved øget inddragelse af forældrene på stuerne i ydertimerne.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forældrekafe, afslutningsfest for Rakterne og sommerfest -Dilemma er at personalet oplever udpræget arbejdsro på stuerne ved at forældrene ikke kommer ind. Særligt gode afleveringer om morgenen og starten på dagen er præget af ro, gode aktiviteter og langt mere uforstyrret leg end tidligere. <ul style="list-style-type: none"> • Ledelse tæt på praksis <p>Her i huset har vi som ledelse prioriteret at ledelsen er en del af den pædagogiske hverdag. De sidste 2 år har vi været underlagt Corona, og derved har der været mange driftsmæssige opgaver der skulle løses på kontoret. Souschef Charlotte har under det meste af Corona – og er det stadig, en del af det pædagogiske personale på begge afdelinger. Charlotte bruges både som støtte og sparring i arbejdet på stuerne. Fie har ikke planlagt tid på stuerne, men er altid klar til at være på en stue – både ved sygdom, men også ved sparring og udvikling i det pædagogiske arbejde. Både leder og souschef er deltagende i forældresamtaler, tilbagemeldingsmøde fra PPR, arbejdsrunde om handleplaner og meget mere som er en nødvendighed i den pædagogiske praksis.</p> <p>Vi har begge ADBB og COS-P, som vi bruger i samarbejdet med personalet og forældrene.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejdet med Dagtilbudsafdelingen <p>Som ledelse har vi et godt samarbejde med dagtilbudsafdelingen. Vi har begge fornemmelsen af at "afstanden" er kort til Rådhuset, og hjælpen eller vider sendelse til rette hjælp – er hurtigt og relevant. Vi føler os trygge i relationen til dagtilbudsafdelingen.</p>
---	--

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn	
Pædagogiske læreplaner	Arbejdet med udvikling af de fysiske læringsmiljøer er i god proces i Stjernen og vil fortsætte i den kommende periode. Der er som beskrevet ovenfor en plan for arbejdet, hvor det er sikret, at arbejdet informeres af forskning og pædagogisk viden. Ledelsen understøtter processen hele vejen igennem ud fra de enkelte stuers behov.



	<p>I perioden med restriktioner grundet Corona var der ikke mulighed for at arbejde som ønsket med børnenes selvhjulpethed under måltider. Arbejdet med spisesituationen og de muligheder, der er for at børnene fx øser mad op, hjælper med at dække bord og er med til at hente madvogn er ved at blive genetableret. Fakkeltbærere og ledelsen understøtter arbejdet, som fortsætter i den kommende periode.</p> <p>I forhold til den skriftlige pædagogiske læreplan, så er ledelsen opmærksomme på, at nu hvor restriktionerne er hævet, så er der mulighed for, at medarbejderne involveres mere aktivt. Fakkeltbærerne tænkes ind i, hvordan den aktive involvering og koblingen mellem praksis og den skriftlige læreplan kan understøttes, så det opleves meningsgivende.</p>
Tidlig indsats	<p>Brugen af Trivselslinealen er implementeret og den bruges aktivt efter behov.</p> <p>Materialet har givet muligheder for et fælles sprogbrug både internt i Stjernen og i samarbejdet med ressourcekonsulenter, PPR og Familieafdelingen i forhold til beskrivelser af udfordringer, hvilket opleves hjælpsomt.</p>
Ledelse og samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Forældresamarbejdet <p>Som beskrevet ovenfor, så har den fælles viden og dialog om børnene, som kan opstå, når forældre kommer mere ind i huset og på stuerne været udfordret under perioden med restriktioner grundet Corona. Ledelsen i Stjernen er opmærksomme på de fordele der er i forhold til at skabe gode muligheder for trivsel, læring, udvikling og dannelse, når der er færre forstyrrelser på stuerne, samtidig med de samarbejds-mæssige fordele, der er i forhold til at forældrene inviteres mere indenfor igen.</p> <p>Næste skridt er at drøfte fordele og ulemper ved at invitere forældre mere ind igen med medarbejdere, ledelse og repræsentanter for forældre, så der laves en praksis som imødekommer de forskellige behov og perspektiver.</p> <p>Ledelsen gav på tilsynet konkrete eksempler på, at der er lavet afprøvninger af forskellige typer praksis, som kan tages med i drøftelserne om, hvordan praksis skal være fremadrettet. Der er fordele og ulemper. Fx har lederen i en periode stået i døren og taget imod børen og forældre om morgenen, hvilket på den ene side har givet et godt kendskab til alle forældre, mens det på den anden side har været tidskrævende.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse tæt på praksis Det at ledelsen er tæt på praksis og særligt souschefen er en del af praksis gør, at der er fokus på at tydeliggøre, hvornår ledelseskortet trækkes. Ledelsen har en tydelig rollefordeling. I forhold til planlagt deltagelse i Diplomuddannelse, så skal lederen på Frederiksberg Kommunes diplommodul i efteråret 2022, og der er desuden planer om, at både leder og souschef skal på diplom, hvoraf nogle moduler vil kunne tages af begge samtidig. Ledelsen vil lave en plan for deres deltagelse på diplom. • Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen Vi fortsætter det gode samarbejde.
--	--

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>På seneste uanmeldte tilsyn konkluderede den pædagogiske konsulent følgende:</p> <p><i>”Kvaliteten i den pædagogiske praksis i Stjernen fremstår fagligt funderet. Børnene har gode muligheder for leg, læring, udvikling og dannelse. De voksne fremstår imødekommende og anerkendende. Børnene fremstår trygge og tillidsfulde og henvender sig til voksne med en klar forventning om at blive taget positivt imod.”</i></p> <p><u>Opfølgning:</u> Seneste uanmeldte tilsyn har ikke givet anledning til anbefalinger, som der skal følges op på.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p><u>På seneste anmeldte tilsyn blev der indgået aftaler om følgende:</u></p> <p>a. Ledelsen i Stjernen vil i samarbejde med medarbejderne lave en plan for det videre arbejde om det pædagogiske læringsmiljø. Her overvejes at bygge ovenpå de gode erfaringer med brug af film som dataindsamlingsmetode og udgangspunkt for pædagogiske drøftelser af hvilke muligheder læringsmiljøet giver børnene for udvikling, læring, dannelse og trivsel.</p> <p>b. Vi aftalte på tilsynet, at den overordnede lovpligtige evaluering af den styrkede pædagogiske læreplan som skal laves hvert andet år i første omgang vil blive nedskrevet af ledelsen – evt. med eksempler fra hverdagen og det pædagogiske arbejde i praksis. Deadline for den første version af</p>



	<p>evalueringen er den 1. juli 2021. Efterfølgende inddrages medarbejdere og forældre. Ledelsen laver en plan for den efterfølgende inddragelse af medarbejdere og forældre.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Begge anbefalinger fra seneste anmeldte tilsynsbesøg er imødekommet.</p> <p>a. Planen for det videre arbejde med det pædagogiske læringsmiljø er beskrevet i afsnittet om pædagogiske læreplaner i denne rapport.</p> <p>b. Planen for inddragelse af medarbejdere og forældre er undervejs. Der startes med personalet – og derefter inddrages forældrebestyrelsen.</p>
<p>Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen</p>	<p><u>Forældre på stuen / pædagogisk arbejdsro</u> Vi er i dilemma omkring forældrene på stuen. Vi er blevet opmærksomme på arbejdsro og det pædagogiske fokus der er kommet efter Corona restriktionerne omkring forældrene på stuen. Vi vil egentlig gerne fastholde noget af det – men der er både fordele og ulemper.</p> <p><u>Aftale:</u> Indholdet i det indsendte punkt er drøftet på tilsynsbesøget og vi aftalte, at ledelsen vil lave en konkret nedskrevet plan – evt. i form af at udfylde "Skema til handling" - for det videre arbejde med tilrettelæggelse af forældresamarbejdet.</p>
<p>Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen</p>	<p>Der er ikke udvalgt punkter fra tilsynsforberedelsen til yderligere opfølgning.</p>