



Anmeldt tilsyn

Institution	Louis Petersens Børnegård
Adresse	Godthåbsvej 81
Leder	Jette Hülsen
Status (kommunal, selvejende, privat)	Selvejende
Normerede pladser 0-3 år	72
Normerede pladser 3-6 år	115
Pædagogisk konsulent	Anne Marie Rouff
Dato for tilsynsbesøget	29. 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><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 Louis P lavet et årshjul, der gennem året er bundet op på de forskellige læreplanstemaer i 6 perioder af to måneders varighed. Disse områder fordyber vi os i på en gang i hele huset. Der er på den måde en større fælles fokus på læreplanstemaerne, og der målrettes i højere grad aktiviteter, der også kan være fælles på tværs af stuer, etager og hele huset.</p> <p>Læreplanen virker mere levende og som et fælles projekt, da alles fokus er på samme område; dog målrettet de enkelte gruppers alder og nærmeste udviklingszone.</p>



	<p>Evalueringen blevet mere vedkommende, da vi i begyndelsen brugte ekstra tid på både stuemøder og personalemøder på evaluering af de enkelte områder. Hver stue skulle fremlægge, hvordan de havde arbejdet med temaet, hvad der var sket undervejs, hvordan man evt. havde tilrettet det til børnegruppen, og hvad de havde skabt af forandringer og oplevelser.</p> <p>Det har betydet, at vi i meget højere grad "kigger hinanden over skulderen", inspirerer hinanden og laver flere fælles projekter.</p> <p>En anden ting, det har udløst er, at i fra sidste år havde temaer i alle uger i sommerferien i børnehaven. Det kan ofte være svært at ens bedste venner har sommerferie; at komme tilbage fra ferie og være sammen med andre børn og medarbejdere, der skifter fra uge til uge.</p> <p>Vores erfaring er, at når der er planlagt temaer, og alle ved hvad der skal ske, bliver dagene bedre både med aflevering og afhentning, fordi der er en fælle ramme for dagene/ugerne, ligesom der plejer at være i hverdagen.</p> <p>I vuggestuen arbejdes der også med forskellige mindre temaer, fælles ture og leg sammen på etagerne.</p> <p>For en god ordens skyld skal det nævnes, at vi hele tiden har fokus på alle områder i læreplanen. Årshjulet har blot til opgave at skabe en fælles rød tråd og en vis form for både ensartethed, synlighed og fælles sparring gennem året.</p> <p>Desuden er vi blevet meget mere opmærksomme på læringen i rutinerne. Det var et emne vi arbejdede meget med i 2020/21 igen med fælles orientering, sparring og videndeling.</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>Trivselslinealen er gennemgået på personalemøde, og vi anvender den ved stuemøder, samtaler med ledelse og medarbejdere, når der er bekymringer. Disse samtaler danner et overblik over, hvilken metode, der skal anvendes i det konkrete tilfælde. Efter ovenstående drøftelser tages problematikken ofte op på en konference i anonym form, for at få supervision fra PPR.</p> <p>Da der ofte er mangel på ressourcer, har vi de sidste par år arbejdet med at sætte meget tidligt ind med mindre foranstaltninger for at kunne afhjælpe</p>



	<p>forskellige problematikker (fx ekstra timer intensivt en i kortere periode), hvilket har gjort en stor forskel. Vi har desuden måtte tage mere utraditionelle metoder brug, når der har været behov for det (uddybes på tilsynet).</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> <i>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p>	<p>Forældrearbejdet i forældrebestyrelsen Vi har fået en meget aktiv forældrebestyrelse (vi har et to- strenget system med en arbejdsgiverbestyrelse og en forældrebestyrelse). De bringer ting til debat og er en virkelig god støtte i både vanskelige drøftelser og til planlægning af praktiske ting. De har lige sendt en lille tilfredshedsundersøgelse ud til alle forældre, hvor svarene er undervejs. Punkterne omhandler tilfredshed ved aflevering, afhentning, informationsniveau og en mere generel tilfredshed.</p> <p>Ledelse tæt på praksis Der er flere situationer, hvor vi drøfter praksis, og hvor vi i højere grad inddrager viden og forskning samt drøfter ting ud fra en faglig tilgang i forhold til tidligere, hvor flere mere kunne argumentere ud fra "synsninger" Vi vil gerne tage udgangspunkt i KIDS modellen, når vi fremadrettet drøfter kvalitet.</p> <p>Samarbejde med forvaltningen og det politiske niveau Vi synes, der fra Forvaltningen som helhed har været en højere grad af lydhørhed, forståelse og indsigt i vores hverdag og vilkår den sidste tid. Det var "tungt at danse med" en lang periode i Coronatiden, og gabet imellem vores hverdag og de forventninger, vi skulle leve op til var alt for stort. Det gav masser af frustrerede medarbejdere selvom, jeg ledelsesmæssigt gjorde alt for at mindske det gab.</p> <p>På det politiske niveau sker der mange spændende ting. Der er kommet mere dialog og en større åbenhed og forståelse af, hvad de beslutninger om så store besparelser på vores område betyder. Jeg ser det som en "stor sejr", at der kom et brev fra Borgmesteren med en erkendelse af og opbakning til vores arbejde med de vanskelige forhold en så stor budgetmæssig reduktion medfører.</p> <p>Ny struktur med storbørnsgruppe hele året. Det har længe været drøftet, hvorvidt vi skulle lave en ny struktur med vores kommende skolebørn i en</p>



	<p>samlet gruppe hele året (de sidste 18-20 år har vi arbejdet md projektperioder hen over året for de kommende skolebørn).</p> <p>Nu har det faldende børnetal og en helt skæv fordeling af tomme pladser på 1. salen og i stueetagen, gjort at vi i ledelsen har truffet beslutningen om en fast storbørnsgruppe.</p> <p>Det betyder vi flytter alle børn i den gruppe fra den 15/8-2022 og lægger to stuer på 1. sal sammen.</p> <p>Det har medført høringer/drøftelser i Børnegårdens Bestyrelse, i MED, i forældrebestyrelsen og samtaler med medarbejdere, hvor nogle også flyttes til andre grupper for at fordele pædagogtimerne ligeligt i børnehaven.</p> <p>Forældrene til den nye kommende gruppe har været indbudt til et orienteringsmøde om den fremtidige ændring.</p> <p>Alle var meget glade og tilfredse og synes det lød meget spændende.</p> <p>Vi har desuden flyttet det kommende forældremøde for denne gruppe til en tidligere dato, således at planerne kan udleveres så tidligt som muligt.</p> <p>Børnene hentes ind på stuen tirsdag den 28. juni 2022 og orienteres om deres fremtidige stue/gruppe.</p> <p>Vi glæder os – og har sat 3 dygtige pædagoger på gruppen.</p>
--	---

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn	
Pædagogiske læreplaner	<p>Ny struktur: Garderoben på 1. sal i børnehaven flyttes nedenunder og personalestuen flyttes ovenpå. Dette skulle lette arbejdsgangen, at børnehaven er tættere på legepladsen for både børn, personale og forældre.</p> <p>På 1. salen skal der indrettes et fællesrum, som bl.a. skal fungere som mødested for alle børn om morgenen.</p> <p>To børnehavestuer bliver slået sammen og de børn, der flytter stue, får lov til at tage legetøj med fra deres gamle stue. Dette gælder også for den nyetablerede storebørnsgruppe. Børnene bliver taget med på råd og har indflydelse.</p> <p>Læreplan: Måden at arbejde med læreplanen på startede op under Corona. Personalet har udarbejdet læringskasser f.eks. sansekasser til vuggestuebørnene. Der arbejdes også på at lave kasser til at tage med ud på legepladsen. Børnene bliver taget med på råd i forhold til hvad kassen skal indeholde.</p>



	<p>Børnehaven har haft Tour de France tema. Ledelse og personale oplever, at have det samme tema giver stor mulighed for personalet til at inspirere hinanden.</p> <p>Anbefaling: Jeg anbefaler, at bytte rundt på rækkefølgen af temaerne til næste år. Da det kan give mulighed for aktiviteter af en anden slags afhængig af årstiden.</p> <p>Temaet planlægges på et læreplansmøde og på stuemøder. Og skal til sidst fremlægges evalueringen for alle.</p> <p>Fælles projekter på tværs af stuerne kan både opstå spontant eller være planlagt på forhånd.</p> <p>Personalet har mange muligheder for at blive inspireret både udefra på biblioteket osv.</p> <p>Personalet oplevede god læring fra Corona ved at være opdelt i zoner, og dette overvejer de at gøre igen i en kort periode.</p> <p>Børn bliver stadig afleveret i garderoben. Børne skal helst afleveres senest kl. 9.</p> <p>Personalet har haft fokus på rutinesituationer, hvor hver stue skulle fremlægge deres erfaringer. Det har gjort, at der bliver sat mere tid af f.eks. i garderoben, til at børnene selv prøver. I børnehaven er der bamseven, hvor det ældste barn hjælper det yngste barn i f.eks. garderoben.</p> <p>Personalet har arbejdet med det fysiske læringsmiljø og der er indrettet mange gode læringsrum på stuerne. Dette er stadig en fortløbende proces.</p>
Tidlig indsats	<p>Personalet bruger ledelsen til sparring, og er gode til at bruge konferencerne til bekymringsbørn.</p> <p>Ledelsen har god erfaring med, at der sættes ekstra ind med ekstra timer i en periode og afprøver mange forskellige indsatser for at hjælpe barnet ind i fællesskabet. F.eks. at pædagogen tager med hjem eller med i skole.</p> <p>Der er et godt samarbejde med PPR.</p> <p>Personalet har fået oparbejdet gode kompetencer til at kunne se og afprøve forskellige ting til hjælp for barnet. Personalet bruger derfor ikke så meget ressourcekonsulenterne, for de kan selv.</p> <p>Ledelsen er tovholder på særlige sager.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Ledelsen afventer resultaterne fra en intern trivselsundersøgelse, som forældrebestyrelsen har udarbejdet og sendt ud.</p>



	<p>Forberedelsestid: Dette var et ønske fra personalet fra APV'en i 2020. Ledelsen er i gang med at se på en model med at lægge tid af fast til stuen. Forsøget starter op efter sommerferien. Der afsættes to timer minimum, og personalet afprøver forskellige måder. Støjfri ledelsen – "tal mindre og nå mere". Ledelsen var på kursus i dec. 2021. Ledelsen vil gerne se om der kan skabes noget mere tid og mere effektive møder ved at arbejde ud fra en bestemt metode. 16. august kommer Bastian Overgaard med oplæg om denne metode og derefter er der workshops for personalet.</p>
--	--

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>a.Ledelsen skal af sikkerhedsmæssige grunde sørge for, at personalets overtøj bliver flyttet til et sted uden for børnenes rækkevidde</p> <p>Det er der blevet sørget for. Tøjet er fjernet.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>a.Corona b.Børnehavealder ændres til 3 år</p> <p>Ad a. Er beskrevet under første punkt. Ad b. Dette tema blev alle ledere orienteret om på et teamsmøde lige inden vores tilsynsmøde, så der var ikke behov for at tale om det på vores møde.</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	