



Anmeldt tilsyn

Institution	Børnehuset Spiloppen
Adresse	N J Fjords Allé 15-17
Leder	Tina Søegaard
Status (kommunal, selvejende, privat)	Kommunal
Normerede pladser 0-3 år	36
Normerede pladser 3-6 år	76
Pædagogisk konsulent	Anne Marie Rouff
Dato for tilsynsbesøget	7. September 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>I arbejdet med den pædagogiske læreplan har vi særligt haft fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leg - Hvordan det pædagogiske personale sikrer, at alle børn får deltagelsesmuligheder og erfaringer med leg. Kort fortalt handler det om, hvordan vi i Spiloppen kan skabe et godt legemiljø, hvor det pædagogiske personale kan understøtte legen gennem nærvær og involvering. <p>Vi har desuden beskæftiget os med: legestemninger, pædagogens placering i legen, børns legestrategier, adgangsbilletter til leg og børn der står i udkanten af legefællesskaberne.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> • Tidlig indsats – hvordan opsporer og støtter vi børn i udsatte positioner. Vi har drøftet og arbejdet med mellemrumsarbejdets betydning for at opbygge gode og tillidsfulde relationer, den voksnes rolle som lade-station (circle of security), betydningen af det gode forældresamarbejde, vigtigheden af det tværfaglige samarbejde og ledelse tæt på. <p>Vi arbejder på at gøre læreplanen til et levende dokument ved systematisk at implementere den nye viden og de erfaringer, som vi får i arbejdet med at evaluere de dele af læreplanen, som vi har beskæftiget os med. I vores evalueringsmetode er der en konstant vekselvirkning og kobling mellem teori og praksis.</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 introduceret vores personale til vores fælles bekymringsværktøj trivselslinealen. Vi er stadig væk i proces i forhold til, hvordan vi kan anvende værktøjet i forældresamarbejdet.</p> <p>Når vi oplever en bekymring for et barn, benytter vi os af skema til handling. Vigtigst af alt er fra vores side (ledelsens) at få afklaret om forældrene er blevet inddraget i forhold til bekymringen for deres barn. Dernæst kan vi ved behov vælge at gøre brug af enten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ressourcekonsulent Børnekonference PPR Socialrådgiver <p>Vi prioriterer altid, at have en fra ledelsen med i al samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.</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"> • Forældresamarbejdet • Ledelse tæt på praksis • Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen <p><i>Hvilke forhold har betydning for at dette område har jeres særlige opmærksomhed?</i></p>	<p>I Spiloppen har vi altid et stort fokus på vores forældresamarbejde, og vi kan konstatere, at efter at Corona restriktionerne er bortfaldet, har samarbejdet igen fået gunstigere betingelser.</p> <p>I forhold til ledelse tæt på praksis er vi højere grad blevet opmærksomme på, hvor mange delelementer ledelse tæt på praksis udgøres af. Vi er overbevist om, at når vi arbejder på denne måde tæt på praksis, så er vi med til at skabe kvalitet, men det betyder</p>



<p><i>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område?</i></p> <p><i>Hvilke initiativer vil I igangsætte?</i></p> <p><i>Har I tvivl eller dilemmaer i forhold til dette område du gerne vil drøfte?</i></p> <p><i>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p>	<p>også, at vi kan være udfordret på at have den fornødne uforstyrrede tid til fordybelsesopgaver.</p> <p>Vi oplever, at vi har gode muligheder for at indgå i samarbejde med dagtilbudsområdet på flere spændende områder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejdet med KP • Dagtilbudslaboratorium • LTR • Læreplaner • Evaluering <p>Dagtilbudsafdelingen har tidligere undret sig over, hvordan det kan lade sig gøre at vores personaleomsætning er høj samtidig med, at vi har en gennemsnitlig høj anciennitet. Vi har selv researchet lidt, og har fået øje på, at mange af vores unge medarbejdere er startede som timelønsansatte, og derefter overgår de til en fastansættelse, når de over tid får enten for mange eller faste timer. Ofte skal de ud at rejse eller på højskole, hvorfor de naturligvis opsiger deres stilling. Herefter sker det hyppigt, at de vender tilbage, og som regel starter de igen med en timelønsansættelse, som igen kan resultere i en fastansættelse. Kan dette mon påvirke personaleomsætningen, når den samme person altså kan fratryde en ansættelse op til 4 gange inden for et år?</p>
---	--

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Legen: Personalet har haft fokus på, at skabe flere legemuligheder for børnene særligt udenfor på legepladsen. Der er lavet legestationer ved f.eks. at flytte indendørslegetøj udenfor. Personalet er blevet bedre til at være kreative og turde prøve ting af sammen med børnene.</p> <p>Personalet er blevet præsenteret for teorioplæg omkring leg, og bruger spørgsmål til at se på videooptagelser og justere praksis derefter.</p> <p>Ændringer og justeringer fungerer som evaluering og bliver beskrevet i læreplanen.</p> <p>Personalet oplever, at børnene er mere rolige da de har flere muligheder for fordybelse. Personalet har fået et fælles sprog for legen.</p> <p>Personalet leger nu rollelege med børnene, som foregår over længere tid end førhen. Personalet oplever også, at det er nemmere at guide børn ind i legen.</p>



	<p>Personalet har arbejdet med udvikling af læringsmiljøet og at etablere små afskærmede legezoner. Der vil stadig blive videreudviklet på tydelige læringsmiljøer især i vuggestuen. Men stuerne er rigtig godt i gang.</p> <p>Ledelse og personale oplever, at det er blevet lettere at forandre og justere i praksis. Personalet på stuerne vælger selv hvilke temaer og aktiviteter de igangsætter ud fra læreplanen. Personalet bruger skema til handling. Evalueringen foregår ved at optage hvad der sker med video.</p>
Tidlig indsats	<p>To pædagoger har været på diplom i tidlig indsats. Det har skærpet fokus på særlig opmærksomhed på at alle børn kan have brug for ekstra fokus i perioder uden at PPR behøver at komme ind over. Der er et godt samarbejde med PPR. Trivselslinealen bliver endnu ikke brugt i samarbejdet med PPR ved f.eks. konferencer.</p> <p>Ledelsen har lavet en mappe til hver stue, hvor alle skemaer og vigtig teori er beskrevet og klar til f.eks. at kopieret. Der er forskellige temaer og modeller personalet kan vælge imellem. Disse mapper bliver først præsenteret for fakkeltænderne, som består af seks personer. De kan være med til at bære det igennem som aftales.</p> <p>I alle PPR relaterede sager deltager en fra ledelsen i møder. Nogle overgangssamtaler er en fra ledelsen med, men ikke alle.</p> <p>Personale og ledelse har særlig fokus på forældresamarbejde.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Det har været en stor ekstra opgave at få skiftet tag og vandrør. Det har krævet en stor samarbejdsvilje af personalet, der har måtte flytte rundt med børnene afhængig af hvor der blev arbejdet. Der har i perioder også været en del støj. Arbejdet forventes afsluttet i løbet af september.</p> <p>Ledelsen har haft en stor opgave i at samarbejde og koordinerer omkring byggeprojektet til forældre, byggeafdeling og personale.</p> <p>Ledelsen i Spiloppen er et godt og erfarent ledelsesteam. Både leder og souschef er i netværk. Ledelsen kender alle børn og forældre.</p> <p>Ledelsen har børnetimer og er tilgængelige for både personale og forældre. Ledelsen inviterer f.eks. personale til faglig sparring, og sætter gerne tid af til dette i kalenderen.</p>



	<p>Påbud:</p> <p>A. I forbindelse med afspærringen af stilladset er der observeret skruer, der stikker ud, som børnene kan rive sig på. Disse skal af sikkerhedsmæssige grunde enten fjernes eller skrues ind. (Jeg har efterfølgende af leder fået oplyst, at ovenstående er blevet ordnet, så der ikke mere stikker skruer ud)</p> <p>B. To børnetoiletter i børnehaven har toiletsæder, der er revnede. Disse skal udskiftes, da det både er uhygiejnisk og børnene kan rive sig.</p>
--	--

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>a. At personalet reflekterer over, hvordan de bruger garderoben som et tydeligt læringsrum, hvor der skabes optimale betingelser for at styrke børnenes selvhjulpenhed</p> <p>Ad a: Der er arbejdet med dette.</p> <p>b. At ledelse og personale retter fokus på at få etableret tydelige pædagogiske læringsmiljøer i vuggestuen lig dem der er etableret i børnehaven. Inspiration til dette arbejde er kommet i materialet til den nye styrkede læreplan eller kan findes i bogen "run og læring for de mindste" af Charlotte Ringsmose</p> <p>Ad b: Personalet har arbejdet med dette og denne proces fortsætter med forskellige afprøvninger.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p>a. Da ledelsen oplever, at der er forskellige forventninger og behov for hvordan en tilbagevenden efter Corona kan se ud, anbefaler jeg, at ledelsen laver en undersøgelse både blandt personale og forældre med inddragelse af MED-udvalget.</p> <p>Ad b: Ledelsen har inddraget både personale og forældre.</p>
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>a. Minimumsnormeringer</p> <p>Ad a: Ledelsen er bekymret for hvordan man bevarer kvaliteten når de oplever, at området bliver udhulet økonomisk. Ledelsen oplever, at der løbes stærkt hver dag for at bevare kvaliteten. Det motiverer medarbejderne at komme på workshop og få faglig viden.</p>



<p>Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen</p>	<p>a. Hvad har APV og trivselsundersøgelsen medført af indsatser?</p> <p>Ad a: Der er fokus på rod og støj. Ledelse og personale arbejder på at blive bedre til at rydde op og sætte i system. Ledelsen har en forventning om, at personalet rydder op efter sig. Støj: Personalet har fokus på at organisere de pædagogiske aktiviteter klogt.</p>
---	---