



Anmeldt tilsyn

Institution	Planeten
Adresse	Solbjerg Have 4B
Leder	Jesper Ørnslund Jacobsen
Status (kommunal, selvejende, privat)	Selvejende
Normerede pladser 0-3 år	65
Normerede pladser 3-6 år	107
Pædagogisk konsulent	Pia Lorenzen
Dato for tilsynsbesøget	25/5 2022

Rammen for det anmeldte tilsyn
<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>

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>Følgendes læreplans-narrativer har været i spil.</p> <p><u>"min krop i ro og bevægelse"</u> – som tog udgangspunkt i vores sanses-motoriske fokus, som særligt kobledede leg, dannelse og social udvikling. Et eksempel på dette kunne være når børnene i en samling skulle mærke deres krop i høj og lav arousal, en erfaring som børnene på sigt skal kunne bruge bevidst i vores storbørnsgruppe og i sfo/skole.</p> <p><u>"vi er alle forskellige"</u> – udsprang af et behov for at belyse og have fokus på samfundets mangfoldighed. Her er særligt børn i udsatte positioner og kultur, æstetik og fællesskab i spil. Konkret købte vi dukker af forskellige etnicitet, som afsæt for gode samtaler om ex. Ligeværd, og leg i hverdagene. En anden vinkel på dette er værdien i forskelligheder generelt,</p>



	<p>herunder køn/ familiemønster, således arbejder vi også med forskellige kompetencer i børnegruppen. Eksempel på hvordan vi arbejder med dette er udvikling af huse som repræsenterer børnenes meget forskellige familiesammensætning.</p> <p>Vi har for nyligt igangsat et nyt tema som forløber sig hen over sommeren, som lyder "Min eventyrlige sprogforståelse". Her er læring, kommunikation og sprog særligt på dagsordenen.</p> <p>Siden sidste tilsyn har vi arbejdet med anbefalingerne ved at orientere personalegruppen omkring vigtigheden af at være opmærksom på at være fysisk tilstede med børnene i vores læringsmiljøer. Dette skriftligt såvel som på møder.</p> <p>Derfor har vi også valgt at prioritere at læringsmiljøers bliver et tema gennem 2022. Herunder talt om fagpersonens positionering og deres måde at organiserer sig på.</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 trivselslinealen og indsatsstrappen på stuemøderne. Vi mangler de sidste stuer, men de er i kalenderen. Vi har plakater med ud på stuerne når vi præsenterer dem for at de er synlige på alle stuer.</p> <p>Nedenstående tiltag i forbindelse med den tidlige indsats.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sprogvurdere alle børn - Tildeling af ekstra ressourcer - Ressource konsulenter - Diverse kurser, ADBB / Tryghedscirklen - Konferencer - SF en mere systemiske tilgang. - Obligatoriske forældremøder (alle-med) - Sundhedsplejersken Drop In besøg
<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><u>Forældresamarbejdet</u> Vi har udarbejdet en forældrepolitik. Dette blev igangsat i samarbejde med den tidligere bestyrelse, men har været længe undervejs pga. covid19, idet vi ikke har kunne være fysisk sammen. Forældrepolitikken tager afsæt i et dialogspil mellem forældre og personale. Politikken er næsten færdig og vil kunne findes på hjemmeside efter sommerferien.</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>Ledelse tæt på praksis Efter en tid med covid19 har vi valgt at sætte fokus på arbejdsfællesskabet. Vi har bl.a. fået et eksternt oplæg af Jan Hoby.</p> <p>Samarbejdet med dagtilbuds afdelingen Da vi 1 april blev kommunale har vi haft et tæt samarbejde med flere aktører i dagtilbuds afdelingen. Særligt har vi gjort brug af vores pædagogisk konsulent i flere sammenhænge, og i særdeleshed i arbejdet med de fysiske læringsmiljøer. Derudover har vi gjort brug af ressourcepædagogerne.</p> <p>Forventninger til indsatser:</p> <p>Vi har en forventning om at det kan bidrage til et mere professionelt og frugtbart arbejdsfællesskab.</p>
---	---

<p>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn beskrevet af den pædagogiske konsulent</p>	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Institutionen har fokus på børnenes sproglige og kommunikative forståelse ved et tema "min eventyrlige sprogforståelse". Et udvalg har udarbejdet et inspirationskatalog som personalet kan benytte sig af.</p> <p>De har endvidere fokus på udvikling af de fysiske læringsmiljøer i institutionen, på baggrund af en anbefaling fra tidligere pædagogiske tilsyn. Ledelsen har i samarbejde med konsulenter i Dagtilbudsafdelingen tilrettelagt et forløb med personalet, hvor de fik mulighed for at arbejde med indretning af legezoner i deres gruppe- og fællesrum.</p> <p>Ledelsen har valgt at 2022 er året hvor der er fokus på de fysiske læringsmiljøer og hvor der skal arbejdes på en tydeligere rød tråd gennem institutionens fire afdelinger.</p> <p>Ledelsen vil i løbet af efteråret deltage på stuemøder i forhold til at understøtte eventuelle nyanskaffelser. De er opmærksomme på og arbejder med opfølgning og løbende evaluering af deres projekter.</p> <p>Pædagogerne i børnehaven skal i efteråret 2022 deltage i et projekt med DCUM, hvor de skal</p>



	<p>inddrage børnene i udvikling af de fysiske læringsmiljøer. Dette sker ved deltagelse i workshop og konsulentbistand i Planeten.</p> <p>Ledelsen arbejder endvidere med at skabe et stærkt fællesskab. Det er en balance mellem at være meget inddragende og undersøge personalet ønsker og samtidig skabe en tydelig ramme for en forudsigelig hverdag.</p> <p>Jeg kan ud fra eksempler givet ved tilsynet konstatere, at institutionen er i gang med at arbejde med de udviklingspunkter som institutionen satte sig for i 2021. De er nysgerrige på hvordan deres pædagogiske læreplan kan gøres mere levende og være et dokument der hele tiden er aktuelt og opdateret. Ledelsen beskriver mange fokuspunkter, som der er sat i gang i 2021/22.</p> <p><u>Anbefaling:</u> Det er min anbefaling at ledelse og personale arbejder videre med udvikling af deres fysiske læringsmiljøer. Det er ligeledes min anbefaling, at ledelsen finder en systematisk metode til at følge op og evaluere deres pædagogiske indsatser. Et forslag kan være, at de overvejer antallet af fokuspunkter, for at komme i dybden med de punkter de vælger.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Opfølgning ved det næste uanmeldte tilsyn, hvor effekten af indsatsen observeres.</p>
Tidlig indsats	<p>Ledelsen har introduceret det nye redskab "trivsels lineal" men de har ikke arbejdet aktivt med redskabet endnu.</p> <p>Det er ledelsens intention, at personalet kan bruge redskabet, når de skal vurdere, hvor hurtigt de skal handle på en bekymring omkring et barn. Hvis et barn står i udfordringer, bliver der hurtigt tilrettelagt et forløb for barnet.</p> <p>Institutionen sprogvurderer alle børn og via deres deltagelse i projekt "barnets første 1000 dage" har de fået tilført ekstra personale ressourcer indtil udgangen af 2022.</p> <p>De har som en del af dette projekt, fokus på hvordan de kan komme tættere på familierne, blandt andet ved opstartssamtaler inden barnet starter. Til forældresamtaler bruger de materialet</p>



	<p>”alle med”, som kommer hele vejen rundt om barnet. Ledelsen oplever en positiv effekt ved eksempelvis opstartssamtaler og sammenhængssamtaler med forældrene og har fået en positiv tilbagemelding på dette. Ledelsen har ikke evalueret denne proces, men agter at gøre dette ved udgangen af året.</p> <p>De har ligeledes deltaget i et projekt ”sundhedsplejerske drop in” hvilket har været godt besøgt af forældre og personale, og dette skal også evalueres.</p> <p>Lederteamet skal finde en metode til at evaluere effekten og udbyttet af disse projekter, eksempelvis lave et interview blandt forældre og personale.</p> <p><u>Anbefaling:</u> Det er min anbefaling at ledelse og personale arbejder videre med trivselslinealen, som et tværfagligt redskab. En ide kan være, at de starter med at øve sig i at bruge redskabet på deres stuemøder, når de gennemgår børnene og taler om deres trivsel.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Sker ved det næste anmeldte tilsyn.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Institutionen er for ganske nyligt blevet en kommunal institution, hvilket har krævet en del arbejde for ledelse og bestyrelse.</p> <p>Der er ansat ny afdelingsleder i børnehaven og begge afdelingsledere har fået kontor tæt på lederen og souschefen, og ledelsen oplever det som om, de nu er blevet en tættere enhed. Lederen vil prioritere at afdelingslederne er tættere på kerneopgaven, ved at være meget på stuerne, når de er i afdelingerne og tæt på teamet, når de har administrativt arbejde.</p> <p>Ledelsen har fokus på at få udarbejdet et ledelsesgrundlag og arbejde videre med en systematisk planlægnings- og evaluerings kultur, så metoden bliver udbredt til hele institutionen.</p> <p>De har fokus på at få forældrene tættere på ved eksempelvis afholdelse af forældrecafeer og udarbejdelse af en forældrepolitik.</p> <p>Ledelsen skal sammen med bestyrelsen lande i at være en kommunalbestyrelse, hvor bestyrelsen ikke længere er arbejdsgivere, men er dem der har</p>



	<p>indflydelse på de overordnede principper for Planeten.</p> <p>Jeg foreslog ved tilsynet, at jeg kan deltage i et bestyrelsesmøde og gennemgå styrelsesvedtægterne for en kommunal forældrebestyrelse. Endvidere afholder Dagtilbudsafdelingen hvert år et kursus for nye bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>Der er for nylig udarbejdet en APV og lederen og AMR afventer at analysere resultatet af den. Planeten har haft oplæg udefra om arbejdsfællesskab.</p> <p>Ledelsen har etableret morgenmøder med tavle oversigt, for at skabe fællesskab i huset og for at gøre hverdagen synlig for alle medarbejdere i Planeten.</p> <p><u>Anbefaling:</u> Det er min anbefaling at ledelse og bestyrelse får talt om deres nye roller i forbindelse med deres kommunalisering.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Jeg deltager i et bestyrelsesmøde i august 2022, hvor vi gennemgår styrelsesvedtægterne og hvor ledelse og bestyrelse kan stille spørgsmål.</p>
--	--

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>Der blev givet følgende anbefaling:</p> <p>I forhold til de fysiske læringsmiljøers indretning, blev der set store forskelle fra stue til stue i forhold til, hvilke muligheder børnene har for at lege. Det blev derfor anbefalet at ledelsen iværksætter et udviklingsarbejde med fokus på det fysiske læringsmiljø, så der kan opnås samme høje kvalitet på alle stuer</p> <p>Som tidligere beskrevet er institutionen i gang med at udvikle de fysiske læringsmiljøer. Ledelsen fortæller at tilbagemeldinger fra personalet er at det har skabt mindre konflikter og færre forstyrrelser for børnene. Arbejdet har skabt refleksion og debat i personalegruppen, og ligeledes skabt et fælles sprog, en fælles forståelse for brug af fællesrummene i huset og et større fællesskab i huset.</p>



	<p><u>Opfølgning:</u> Der vil være en løbende opfølgning på arbejdet, da jeg deltager i projektet med DCUM sammen med institutionen.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p>Der blev givet følgende anbefalinger:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. At de bruger den tjekliste, som er udarbejdet af de pædagogiske konsulenter, til sikring af at læreplanen opfylder loven 2. At Planeten drøfter erfaringerne fra Corona-perioden med henblik på, om noget skal bringes videre også efter samfundet har opnået fuld genåbning. Her kan der med fordel inddrages perspektiver fra både forældre, leder, personale og børn. <ol style="list-style-type: none"> 1. Institutionen har brugt tjeklisten og har sikret at deres læreplan indeholder hvad den skal. 2. Institutionen har evalueret Corona perioden i deres MED udvalg og de har besluttet, at forældre stadig afleverer børnene i døren til stuen, for at undgå for mange forstyrrelser. Forældrene giver udtryk for at de har savnet møder og sociale arrangementer. Der har været en plantedag, farvelfest til skolebørnene og forældremøder er i kalenderen. Men ledelsen har lavet et årshjul med arrangementer for resten af året og 2023. <p><u>Opfølgning:</u> Der er ikke behov for yderligere opfølgning.</p>
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	Ledelsen har ikke ønsket yderligere punkter på dagsordenen.
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	<p>- Sidste brandøvelse?</p> <p>Da det er et stykke tid siden at institutionen afholdt brandøvelse, aftalt vi at dette sker inden sommerferien 2022. (afholdt d. 22/6-22)</p>