



## Anmeldt tilsyn

<b>Institution</b>	Børneuniverset
<b>Adresse</b>	Mariendalsvej 21B, 2000 Frederiksberg
<b>Leder</b>	Anette Scheel
<b>Status (kommunal, selvejende, privat)</b>	Kommunal
<b>Normerede pladser 0-3 år</b>	12
<b>Normerede pladser 3-6 år</b>	44
<b>Pædagogisk konsulent</b>	Mette Ellegård
<b>Dato for tilsynsbesøget</b>	28.4 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>            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</p>	<p>Beslutning om aktionslæring som evalueringsmetode            Fokus på at gå fra det lille fællesskab til det store fællesskab som følge af at corona aftog.            Fokus på børns alsidige udvikling.            Fokus på inklusion og arbejde med at justere fællesskaberne, så de passede bedre til børnegruppen            Vi har arbejdet med at få inddraget og informeret forældrene til børn, der ikke taler dansk.</p>



<p><i>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>Der er planlagt møder til at gå videre med arbejdet med læreplanen. Ledelsen og fakkeltbærerne taler sammen om det.</p> <p>Vi er blevet tvunget til at udvikle samarbejdsformen, fordi vi har mistet pædagoger og ikke har kunnet ansætte nye.</p> <p>Til sidste uanmeldte tilsyn blev vi anbefalet at arbejde med at udvikle de fysiske læringsmiljøer indendørs. Dette arbejde vil vi meget gerne i gang med snarest. Rigtig gerne med inspiration fra KIDS-modellen.</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>Personalet er blevet præsenteret for Trivselslinealen på et personalemøde. Vi oplever at den ligger i god tråd med vores nuværende arbejdsmetoder og tankegang.</p> <p>Snak mellem personalet og ledelsen om situationen og bekymringen. Personalet vender bekymringen med forældre, så vi sikrer, at de er med inde over så tidligt som muligt.</p> <p>Det kan også være forældrene, der har en bekymring og derfor er initiativtagere. Afhængigt af problematikken afholder vi dialogmøde med relevante fagpersoner. Hvis vi har behov for mere indsigt, laver vi en pædagogisk-psykologisk udviklingsbeskrivelse. Vi har i mange problematikker brugt ressourcepædagogerne til at arbejde med personalet. Vi har også brugt vores egne to inklusionspædagoger til at understøtte eller igangsætte udviklingsprocesser. Derefter laver vi opfølgning og ser, om indsatserne har haft den ønskede effekt eller om der evt. skal noget andet til. Til et enkelt barn har vi haft god brug af VIPP-SD, hvor en pædagog herfra har arbejdet med familien.</p> <p>Det kan også være forældrene, der har en bekymring og derfor er initiativtagere. Afhængigt af problematikken afholder vi dialogmøde med relevante fagpersoner. Hvis vi har behov for mere indsigt, laver vi en pædagogisk-psykologisk udviklingsbeskrivelse. Vi har i mange problematikker brugt ressourcepædagogerne til at arbejde med personalet.</p>



	<p>Vi har også brugt vores egne to inklusionspædagoger til at understøtte eller igangsætte udviklingsprocesser.</p> <p>Derefter laver vi opfølgning og ser, om indsatserne har haft den ønskede effekt eller om der evt. skal noget andet til.</p> <p>Til et enkelt barn har vi haft god brug af VIPP-SD, hvor en pædagog herfra har arbejdet med familien.</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"> <li>• Forældresamarbejdet</li> <li>• Ledelse tæt på praksis</li> <li>• Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen</li> </ul> <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>Ledelse tæt på praksis:</p> <p>2/3 af Ledelsen har igennem længere tid været fraværende pga. sygdom. Vores erfaring er, at ledelse tæt på højner den pædagogiske faglighed og styrker samarbejdet og derfor vil vi gerne styrke dette.</p> <p>Vi vil gerne i gang med at implementere aktionslæring, så personalet naturligt tænker evaluering ind i den pædagogiske hverdag.</p> <p>Vi har for nylig ændret stuemøderne til at være teammøder på opfordring fra personalet. Forhåbningen er, at det styrker planlægningen og samarbejdet generelt. Der deltager en fra ledelsen når det er muligt.</p> <p>Vi har et særligt fokus for tiden på at hjælpe personalet med at lave gode aftaler med hinanden og hvad man skal gøre, hvis man glemmer aftalerne.</p>



<b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn</b>	
Pædagogiske læreplaner	<p>Corona nedlukning har betydet, at det ikke har været muligt at samle personalet fysisk til møder. Dette vilkår har haft betydning for arbejde med læreplanerne, som ikke har været i så høj grad som ledelsen har været ønsket.</p> <p>Inden nedlukningen havde de i Børneuniverset valgt aktionslæring som evalueringsmetode. Implementeringen er ikke igangsat endnu. I Børneuniverset er følgende udviklingspunkter prioriteret:</p> <p>-Øve sig i at arbejde med evaluering og aktionslæring i praksis. På de næste to personalemøder er det planlagt, at ledelsen og de 2 fakkeltænder faciliterer arbejdet med evaluering.</p> <p>Måltidet er valgt som første tema til øvelse i at arbejde med evaluering. Udgangspunktet vil være begrebet "Madmod", hvor ønsket er, at undersøge om personalets holdning til maden har betydning for hvad børnene spiser. I Børneuniverset har de en undren om hvad der ligger til baggrund for, at når der serveres vegetariske måltider, er der for det meste en del tilbage. De vil se på sanserne og herunder i hvilken grad rammerne og samtale om maden og hvem spiser med, påvirker børnenes lyst til at spise. Selvhjulpethed er også valgt som tema. Ledelsens holdning er, at det er vigtigt, at hele personalegruppen kan være med i arbejdet.</p> <p>Aktionslæring vil blive benyttet, som metode til at inddrage medarbejderne.</p> <p>Lige nu er det på planlægningsniveau og vil blive sat i værk efter sommerferien.</p> <p>Det er min faglige vurdering, at arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan som loven foreskriver imødekommes fagligt funderet i Børneuniverset.</p>
Tidlig indsats	<p>Tænkningen bag Trivselslinealen og måden den er opbygget på mener ledelsen er i god overensstemmelse med den måde, de arbejder på i Børneuniverset.</p>



	<p>I Børneuniverset oplever de at de er de gode til tidligt, at se børn der har behov for støtte og sætter samarbejde og initiativer med forældrene igang.</p> <p>I Børneuniverset oplever de et godt samarbejde med ppr.</p> <p>I forhold til samarbejde med familieafdelingen efterspørges tilbagemelding ved henvendelser og der er et ønske om en procedure om at der gives en tilbagemelding om at henvendelsen er modtaget.</p> <p>Der er et ønske om et styrket samarbejde med sundhedsplejen.</p> <p>Det er min vurdering, at arbejdet med tidlig indsats imødes fagligt funderet i Børneuniverset.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Der er i ledelsen stor anerkendelse til afdelingslederen for en stor arbejdsindsats, som betyder, at der er en tryk ramme for børn og forældre i forbindelse med fravær i ledelsen.</p> <p>Ledelse og medarbejdere har gode erfaringer med en praksis hvor pædagogerne har 1 times forberedelse om ugen til møder. Der er desuden stuemøder en gang om ugen</p> <p>Give viden om systemer videre</p> <p>Ledelsen oplever, at der er mange ekstra opgaver de skal løse som ledelsesteam.</p> <p>Der er aftalt dialog møde med den pædagogisk konsulent om finde en model for hvordan de mange ledelsesopgaver kan løses.</p>

<b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>	
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	Håndtering af konflikter Det drøfter vi på et aftalt møde
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	Ingen særligt udvalgt.