



## Anmeldt tilsyn

<b>Institution</b>	Børnehuset Dalgas Have
<b>Adresse</b>	Dalgas Have 20 - 22
<b>Leder</b>	Anette Østergaard
<b>Status (kommunal, selvejende, privat)</b>	Selvejende
<b>Normerede pladser 0-3 år</b>	60
<b>Normerede pladser 3-6 år</b>	54
<b>Pædagogisk konsulent</b>	Anne Marie Rouff
<b>Dato for tilsynsbesøget</b>	7. april 2022

<p><b>Rammen for det anmeldte tilsyn</b></p> <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>
--

<b>Opgave</b>	<b>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)</b>
<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 forbindelse med erfaringerne under Corona pandemien, arbejder vi med modtagelsen om morgenen. Hver stue lavede i efteråret en undersøgelse af hvordan modtagelsen fungerede. Vi måtte sætte arbejdet i stå hen over vinteren men har genoptaget det nu og skal kigge på resultater på næste p-møde.</p> <p>Vi skal evaluere og ændre læreplanen. Har lavet et team omkring mad og pædagogik med køkkendamen, der er på kursus på Meyers madhus. Det vil senere munde ud i en ny mad og måltidspolitik.</p>



<p><b>Tidlig indsats</b>  <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 introduceret på et p-møde i december og værktøjet er uddelt på stuerne. Når vi taler om et barn i en udsat position bringer vi værktøjet i spil.</p>
<p><b>Ledelse og samarbejde</b>  <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>Det er særligt personaleledelse der er fokus på. Efter Corona skal meget samles op på og i gang igen. Der er brug for arbejdsro og rigelige ressourcer. Vi er også i gang med at ansætte nye medarbejdere. Vi arbejder med psykisk arbejdsmiljø efter Corona, lederskifte og i al almindelighed. Desuden arbejdes der med sygefravær. Vi forventer at arbejdet giver en bedre arbejdsplads og dermed mulighed for bedre faglig udvikling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fast personale i alle stillinger</li> <li>- Teamsamarbejde fremfor stuesamarbejde</li> <li>- Konsulent udefra til facilitering af supervision og styrkelse af fællesskab</li> </ul>
<p><b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn</b></p>	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Den tidligere souschef, som skulle have stået for implementering af udvikling af læringsmiljø, er holdt op. En ny souschef forventes ansat 1. juni. Der er tilmeldt seks medarbejdere på kursus med Charlotte Ringsmose, til maj omhandlende læringsmiljø. Dette forventes at fungere som Kick off til at komme i gang med udvikling af læringsmiljøet.</p> <p>Personalet har arbejdet med modtagelse om morgenen i institutionen. Personalet har indsamlet impiri fra forældrene og det skal bearbejdes på et personalemøde. Ledelsen tænker at det derefter skal skrives ind i en velkomstfolder, så nye forældre dels ved hvordan modtagelse af deres børn fungerer og hvad den pædagogiske baggrund er for dette.</p> <p>Anbefalinger:</p>



	<p>Læringsmiljø: Jeg anbefaler at ledelse og personale går på inspiration til andre institutioner.</p> <p>Jeg anbefaler, at en ledelsesperson deltager i workshop om læringsmiljø på heldagsledermødet 21. april.</p>
Tidlig indsats	<p>Institutionen har et godt samarbejde med PPR og socialrådgiver. Der foregår ofte konferencer på teams afhængig af sagens tyngde.</p> <p>Personalet går til leder, når de har en bekymring for et barns trivsel og så finder de sammen ud af hvad der skal gøres.</p> <p>Overgang fra Corona har været svært for nogen børn. Det har været svært at skulle rumme at være i større grupper og at der er flere ikke kendte voksne.</p> <p>Anbefalinger:</p> <p>Jeg orienterer om, at personalet også kan bruge ressourcekonsulenterne til udvikling af pædagogisk praksis i børnegrupperne og ikke kun til et enkelt barn.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Ny souschef forventes ansat 1. juni. Afdelingsleder i børnehaven er ansat i februar i år. Derudover er der ansat tre nye pædagoger i 2022. Ledelsen har et stort fokus på personaleledelse og at få de nye medarbejdere godt integreret i institutionen. Når ledelsen er fuldtallige, vil ledelsen gerne i gang med at introducere teamledelse for personalet bl.a. for at undgå silotænkning.</p> <p>Anbefaling:</p> <p>Jeg tilbyder ledersparring efter behov.</p>

<b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>Der er givet følgende anbefalinger ved de uanmeldte tilsyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skoven: Det anbefales, at Dalgas Haves Skovafdeling arbejder med at udvikle de fysiske læringsmiljøer indenfor og at dette med fordel kan gøres i samarbejde med børnene. Derudover anbefales det, at arbejdet tilrettelægges, så det bliver en aktiv del af den styrkede pædagogiske læreplan</li> <li>• Det anbefales, at Dalgas Have arbejder med at udvikle de fysiske læringsmiljøer på stuerne og at det bliver en aktiv del af den styrkede pædagogiske læreplan</li> </ul> <p>Opfølgning:</p> <p>Som beskrevet andet sted i rapporten, så vil ledelse og medarbejdere for alvor gå i gang med arbejdet</p>



	<p>omkring udvikling af læringsmiljø, når medarbejdere har været på inspirationsmøde d. 31. maj. Jeg stiller mig til rådighed for sparring omkring den videre proces, når viden fra inspirationsmødet, fra workshop og evt. fra andre institutioner, skal omsættes i praksis.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p>Der blev givet følgende anbefalinger i det anmeldte tilsyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det anbefales, at ledelse og personale har fokus på at skabe det bedste pædagogiske og fysiske læringsmiljø</li> <li>• Det anbefales, at forældrene inddrages i processen med tilbagevenden efter Corona</li> </ul> <p>Som nævnt tidligere i rapporten arbejder institutionen med de anbefalinger, som er blevet givet i det anmeldte tilsyn.</p>
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>Har været underdrejet ledelsesmæssig og derfor er bagud. Har haft udfordringer med informationer omkring at have personale på PAU uddannelse. Manglede viden og hjælp fra forvaltningen. Mangler redskab til institutionen. Blev leder under Corona, så der har været meget at sætte sig ind i.</p> <p>Vi talte om den ledelsesmæssige situation i Dalgas Have under Corona og jeg tager med videre til forvaltningen hvordan vi bedre kan støtte nye ledere. Ligeledes tager jeg med til forvaltningen, om hvordan vi bedre kan klæde ledere på til at håndtere personale på PAU uddannelse.</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	