



Anmeldt tilsyn

Institution	Gravhunden
Adresse	Magnoliavej 58
Leder	Lene Madsen (hjælpeleder)
Status (selvejende/kommunal/privat)	Kommunal
Normerede pladser 0-3 år	48
Normerede pladser 3-6 år	58
Pædagogisk konsulent	Iben Lunderskov
Dato for tilsynsbesøg	29. august 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.
<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 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.</p>	<p><i>Siden sidste tilsyn d.7. juni 2021, har vi haft et begrænset antal personalemøder grundet Corona.</i></p> <p><i>Personalet har derfor hørt en del podcasts omkring leg og da vi kunne være sammen igen kortvarigt i efteråret defineret hvordan vi støtter op om børnenes leg og hvordan agerer personalet omkring børnene – ud fra perspektiver at gå foran, ved siden eller bagved. Vi talte ligeledes om læringsmiljøer – især hvordan miljøet skal kunne understøtte konkrete leg – såsom køkken, bilbane med mere. Vi har haft fokus på at gøre klar til leg fremfor at rydde op til kommende dag.</i></p> <p><i>Vi ønsker at kigge på indretningen på stuerne, så vi får små læringsmiljøer der opfordre til leg, ro, mm så det understøtte det gode børneliv. Vi har planlagt et</i></p>



	<p>personalemøde omkring indretning, og har afsat økonomi til at kunne købe indrette anderledes.</p> <p><i>På sidste personalemøde gik vi i gang med at tale om kultur, æstetik og fællesskaber. Her blev det tydeligt, at vi skal anskue arbejdet anderledes. Vi skal inddrage børneperspektivet i højre grad. Målet må ikke være for fast låst. Kan blade f.eks. være blå og lyserøde, ja hvis du spørger Ellen 5 år. Kultur skal være noget der tager afsæt i vores hverdag og det omkring liggende samfund. Ikke noget vi gør fordi, det er det vi plejer.</i></p> <p>Vi vil gerne tage fat i at have et fælles "projekt" med udgangspunkt i læreplaner, så vi får en fælles praksis at tale ud fra. Derudover ønsker vi at arbejde mere cirkulært med læreplanerne, så vi arbejder ud fra en ønsket fremtid, i stedet for en bagudrettet beskrivelse. Vi ønsker at inddrage personalet langt mere i arbejdet end tidligere.</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><i>Vi har haft fokus på børn i udsatte positioner, ved at tage afsæt i trivselslineal – vi har gennemgået værktøjet og haft oplæg af socialrådgiver i dagtilbud omkring bekymringer for et barn og underretninger. Det er planlagt at der arbejdes videre med linealen på pædagogisk møde i april – hvor vi vil tage afsæt i fiktive cases.</i></p> <p><i>Vi bruger vores konferencer med PPR ved bekymring for et barn.</i></p> <p><i>Vi handler ofte hurtigt ved den mindste bekymring og har derfor mange forældresamtaler. En del bekymringer aftager efter en god dialog og handleplan med forældrene omkring hvor der skal sættes ind i forhold til barnets trivsel.</i></p> <p><i>Vi involverer ofte vores socialrådgiver i dagtilbud og vender bekymringer med hende.</i></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>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område?</i></p>	<p><i>Vi har i mange år, arbejdet med ledelse tæt på, konkret er der en dagligleder tilknyttet alle 3 afdelinger, og den daglige leder sætter dagsorden for arbejdet i afdelingen ud fra de behov der er i den pædagogiske praksis. F.eks. i udflytter i år at lave en ren storgruppe de sidste 2 måneder inden skolestart, da Corona har begrænset arbejdet med skoleparathed. I vuggestuen en dialog om kompetencer, da der de sidste par år er startet en del nyt personale mv.</i></p>



<p><i>Hvilke initiativer vil I igangsætte? 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><i>Vi oplever et generelt godt forældresamarbejde og har fået en del positiv feedback på hvordan vi har håndteret de sidste 2 år med corona.</i></p> <p><i>Der har været mindre samarbejde med dagtilbudsafdelingen den seneste tid, men da Gravhunden skal have ny leder, ønskes der støtter og sparring i den kommende tid, både i forhold til de administrative opgaver, men ligeledes i forhold til den pædagogisk praksis.</i></p> <p><i>Ledelsen er naturligvis ligeledes optaget af besparelser og normeringer på området, som har stor betydning for driften.</i></p> <p><i>Vi har i den ledelse der har været i gravhunden efter 1/5 arbejdet med at skabe tryghed, gennemsigtighed, og tillid. Vi har lavet en tydelig arbejdsfordeling og er opmærksomme på at vi er fælles om ledelsesopgave. Karen og Nadja har ikke været så meget med i ledelsen før, og derfor har vi arbejdet med at afgrænse arbejdsopgaver i forhold til kompetence tid og lyst. Der et godt etableret samarbejde med forældrene som vi ønsker at fortsætte med.</i></p> <p><i>Vi vil gerne arbejde mere med ledelse tæt på praksis, da vi ser et behov for sparring, som med fordel kunne opbygges i teamet, og samarbejde på tværs af stuer. Vi ønsker at facilitere nogle møder som kan ligge til grund for dette. Vi har besluttet at Karen pt er afdelingsleder for både vuggestue og minibørnehave, da det giver mere mening.</i></p> <p><i>Vi vil gerne inddrage personalet mere i beslutninger omkring den pædagogiske praksis, hvad vil vi, hvad kan vi og hvordan gør vi.</i></p>
---	---

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Der er tidligere arbejdet med læreplanen ved, at der er beskrevet eksempler fra praksis, som allerede eksisterede. Næste skridt er at arbejde med at læreplanen i højere grad bruges som arbejdsredskab, som kan understøtte den fremadrettede levede pædagogiske praksis. Ledelsen ønsker at få arbejdet med læreplanen som arbejdsredskab til at give mening og energi. Som beskrevet ovenfor har ledelsen planlagt at inddrage medarbejderne i højere grad bl.a. ved at have et fælles fokus i Gravhunden. Indsatsområdet med udvikling af de fysiske læringsmiljøer er bl.a. valgt fordi der er opbakning til indsatsområdet hele institutionen.</p>



	<p>Ledelsen fortæller, at det fælles udgangspunkt understøttes ved, at Gravhunden starter med et personalemøde, hvor alle får viden om og får arbejdet konkret med det fysiske læringsmiljø. Et fælles udgangspunkt kan give fælles pædagogiske drøftelser og erfaringer med evaluering som en øvelse i, hvordan der kan arbejdes efterfølgende.</p> <p>Jeg er enig med ledelsen i, at et fælles projekt kan give en større medinddragelse, en rød tråd og et fælles ejerskab til arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan. Det er betryggende, at ledelsen er opmærksomme på, at refleksioner og evalueringer kan give energi, hvis læreplanen og evalueringerne bruges som et aktivt arbejdsredskab.</p> <p>Jeg anbefaler, at Gravhundens ledelse ser på de materialer, som ligger tilgængelige på www.emu.dk om evaluering og den styrkede pædagogiske læreplan og i særdeleshed skabelonen til den lovpligtige evaluering, som skal laves mindst hvert andet år med henblik på at det sikres, at en fremadrettet evaluering lever op til lovens krav og får inspiration til, hvordan medarbejderne kan inddrages i arbejdet.</p> <p>Vi aftalte, at ledelsen vil lave en sytematik for det fremadrettede arbejde med den styrkede pædagogiske læreplan og evalueringen heraf.</p> <p>Hvis Gravhunden ønsker råd og vejledning, så er ledelsen velkommen til at kontakte de pædagogiske konsulenter i Dagtilbudsafdelingen.</p>
Tidlig indsats	<p>Gravhundens medarbejdere og ledelse bruger trivselslinealen aktivt – særligt i tilfælde, hvor der er lidt usikkerhed i forhold til børn i udsatte positioner. Konkret inddrages trivselslinealen i fælles drøftelser på stuen og i snakke med forældrene. I Gravhunden opleves, at der er børn, som ikke nødvendigvis passer i de rammer, som er i udflytterdelen. Ledelsen og medarbejdere overvejer, hvordan man så kunne skabe rammer, som passer til alle børnene. Ressourcekonsulenten har fx hjulpet med at få øje på, at uderummet kan være abstrakt i forhold til nogle børn og har vejledt i forhold til, hvordan praksis kan tilrettelægges. Der er forskellige tilgange til arbejdet med at sikre, at alle børn trives, lærer og udvikler sig. Ledelsen har opmærksomhed på, at den pædagogiske praksis</p>



	<p>i minibørnehaven lykkes godt, mens det kan være vanskeligere i vuggestuen og udflytteren. Ledelsen er opmærksomme på, hvordan de kan lave en ramme for, at de gode erfaringer fra minibørnehaven potentielt kan informere de øvrige afdelinger på anerkendende måder, så det opleves hjælpsomt og ikke opfattes som en kritik.</p> <p>Ledelsen giver udtryk for, at der er gode muligheder for at udføre faglig ledelse tæt på praksis fx fordi afdelingslederne er en del af praksis. Det giver gode muligheder for at fastholde og understøtte struktur. Det er svært, når det opleves, at der er børn, der ikke trives. Det er hjælpsomt at få sparring fx fra ledelsen, ressourcekonsulenter og PPR. Det giver overskud at lykkes.</p> <p>Ledelsen overvejer om metoder med at bruge film fra hverdagen til faglig refleksion også skal være en del af den understøttende praksis.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Leder og souschef er begge stoppet i Gravhunden i foråret 2022. Stillingerne er endnu ikke opslået, da det vi afventer resultatet af kommunens budgetforhandlinger i efteråret. Ledelsen består af Lene, der er hjælpeleder samt Nadja og Karen. Status er ifølge ledelsen, at faglig ledelse tæt på mangler lidt i skoven, nu hvor Nadja er konstitueret souschef.</p> <p>Det fungerer godt med konstitueringen og rollefordelingen i ledelsen. Nadja får mere og mere styr på kontoropgaver og personaleledelsen fungerer. Medarbejderne er helt klart med og de ønsker at samarbejde.</p> <p>Det kan være svært at udfylde rollen både som konstitueret souschef og som tilknyttet udflytterdelen og det opleves i ledelsen, at nogle opgaver "bliver på bagkant". Men opgaverne bliver løst.</p> <p>I forhold til hjælpelederfunktionen gives udtryk for, at samarbejdet fungerer rigtig fint.</p> <p>Ledelsen har fokus på at være tilgængelige for medarbejderne og har bl.a. som indsatsområde at der skal vær en mere åben dør til ledelsen. Ledelsen vil starte med at flytte kontoret til et lokale med en glasdør, så det er nemmere at se, om man kan gå ind uden at forstyrre.</p> <p>Ønsket er, at der hurtigst muligt bliver ansat en ny leder.</p>



	Iben vil bringe dette ønske videre til chefen for Dagtilbudsafdelingen.
--	---

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>På seneste uanmeldte tilsyn i både skov og på Frederiksberg har den pædagogiske konsulent konkluderet, at kvaliteten i den pædagogiske praksis i Gravhundens fremstår fagligt funderet. Børnene har gode muligheder for leg, læring, udvikling og dannelse. De voksne fremstår imødekommende og anerkendende. Børnene fremstår trygge og tillidsfulde og henvender sig til voksne med en klar forventning om at blive taget positivt imod.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Seneste uanmeldte tilsynsbesøg har ikke givet anledning til opfølgning.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p>På seneste anmeldte tilsyn blev der indgået følgende aftaler til opfølgning:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ledelsen vil sikre, at der leves op til lovkravet om, at den første version af den styrkede pædagogiske læreplan og evalueringen offentliggøres senest 1. juli 2021 jf. dagtilbudsloven. 2. Gravhunden vil supplere det igangværende fokus på trivsel ved at udføre den lovpligtige APV og trivselsundersøgelse. Frederiksberg Kommune udsender mere information samt materiale hertil. <p><u>Opfølgning:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Som beskrevet ovenfor i afsnittet om den styrkede pædagogiske læreplan, så vil der fremadrettet blive arbejdet med, at den styrkede pædagogiske læreplan og evalueringen heraf lever op til lovens krav og bruges som et aktivt og meningsgivende arbejdsredskab. Næste version af evalueringen skal senest offentliggøres på Gravhundens hjemmeside 1. juli 2023. 2. Ledelsen vil lave en opdateret handleplan sammen med AMR. Ledelsen vil afsætte tid til, at AMR kan orientere sig i materialet i forhold til at kunne til at kunne byde ind i samarbejdet om handleplanen senest medio september 2022. Herefter lægges en plan for det videre arbejde, som udføres inden udgangen af oktober 2022.
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	Der er ikke indsendt yderligere punkter.



<p>Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen</p>	<p>1. Brandøvelse Der er igangsat plan for opkvalificering, så det sikres, at alle medarbejdere har de fornødne kompetencer.</p> <p>2. Førstehjælp Der var førstehjælpskursus i maj 2022. Det betyder, at alle, der var ansat på daværende tidspunkt, har et gyldigt kursus. Ledelsen vil lave et overblik over, om der er behov for yderligere. Hvis det er tilfældet vil ledelsen sikre, at der sker den nødvendige opkvalificering.</p>
---	--