



Anmeldt tilsyn

Institution	Bryghuset
Adresse	Forhåbningsholms Alle 24
Leder	Lisbet Fiil Larsen (konstitueret leder)
Status (selvejende/kommunal/privat)	kommunal
Normerede pladser 0-3 år	26
Normerede pladser 3-6 år	66
Pædagogisk konsulent	Iben Lunderskov
Dato for tilsynsbesøg	27. 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.
<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>Nedenstående har været planen for 2022, men planen er ikke fulgt i børnehaven hvorimod planen har fungeret i vuggestuen frem til sommerferien.</p> <p>Der udarbejdes 8 ugers planer som sikre at vi kommer rundt om alle læreplanstemaer i løbet af året. Hver 8 ugers plan har et tema og et eller flere tilknyttede læreplanstemaer. I år ser det således ud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kommunikation og sprog, alsidig personlig udvikling - Fastelavn og eventyr og vinter 2) Kultur, æstetik og fællesskab, social udvikling – Jul og vinter 3.) Natur, udeliv og science, social udvikling 4) Krop sanser og bevægelse – social udvikling 5) Kultur, æstetik og fællesskab



	<p>Børnehaven har besluttet at lave et tema som løber i oktober, november, december og januar – med kultur, æstetik, fællesskab og social udvikling</p> <p>Der er ikke en evalueringskultur hvilket der skal arbejdes med at implementere</p> <p>I både vuggestue og børnehave er der fokus på læringsmiljøer. 4 medarbejdere / pædagoger har i foråret deltaget i et oplæg af Susanne Stafelt og Charlotte Ringsmose om læringsmiljøer og deres betydning for børns trivsel og udvikling. Ligeledes har der været afholdt en pædagogisk lørdag hvor fokus har været læringsmiljøer. Dagen var dels oplæg fra pæd. konsulent Iben Lunderskov dels aktiv deltagelse fra medarbejderne i form at indrette stuerne efter principperne om Rum & Læring.</p>
<p>Tidlig indsats <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>Der har ikke været arbejdet med trivselslinealen som metode i 2022.</p> <p>Når medarbejderne finder bekymring ved et barn inddrages ledelsen, således at der kan ske handling i forhold til barnet. Handling består i at søge relevant hjælp i kommunen - det kan være talehørekonsulent, sundhedsplejerske, PPR og / eller ressourcekonsulenter. Ledelsen deltager i det omfang det har været muligt på stuemøder, hvor børnene gennemgås.</p> <p>Der har i perioden fra 1. april og frem til nu været fokus på at få børn i udsatte positioner henvist til PPR og dermed fået støtte til barnets / børnenes udvikling og trivsel.</p>
<p>Ledelse og samarbejde <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> <i>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område?</i> <i>Hvilke initiativer vil I igangsætte?</i></p>	<p>Der har i 2022 været fokus på at forbedre samarbejdet med både forældre, medarbejdere og Dagtilbudsafdelingen.</p> <p>Grundet den situation som Bryghuset har stået i, har det været svært at opbygge en ny eller en ændret kultur for såvel samarbejdet med forældre og medarbejdere. Der er gjort tiltag med flere informationer til forældrene i form af af Nyhedsbreve, men disse er "druknet" i informationer om personalespørgsmål, ændring af stuerne på grund af nedgang i børnetal. Ledelsen har i de situationer, hvor det har været muligt, haft en tæt dialog med forældrene eksempelvis i forbindelse med ændring af stuerne og dermed flytning af børn.</p>



<p><i>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>Der vil være ønskeligt med en fast struktur på informationsniveauet, således at forældre hele tiden kan opleve, at de er informeret. Ligeledes skal der lægges vægt på flere arrangementer for forældre og børn – dette er også et ønske fra forældrenes side.</p> <p>I forhold til ledelse tæt på praksis sker det ikke i det omfang det er ønskeligt. Ledelsen skal i højere grad deltage i stuemøder – samt iværksætte initiativer, således at medarbejderne har kendskab til eksempelvis trivselslinealen, så de værktøjer der findes i kommunen benyttes. Ledelsen skal være en tydelig medspiller i arbejdet omkring alle børn, men især med de børn som er udsatte positioner, således at ledelsen er garant for at der sker en udvikling. Ligeledes kan ledelsen bruges som sparring af medarbejderne.</p> <p>Samarbejdet med Dagtilbudsafdelingen har været godt og konstruktiv og opleves som støtte især når der har været situationer, som har været ud over det sædvanlige.</p>
--	---

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Bryghuset får ny leder pr. 1. november – og Lisbet (konstitueret leder) og Dorte (konstitueret souschef) har lagt en plan for det fortsatte arbejde med den styrkede pædagogiske læreplan, som vil blive revideret i samarbejde med den nye leder. Der skal bl.a. skabes en struktur for arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan sammen med den nye leder. Her skal der også arbejdes med evalueringskulturen. Lisbet er på diplom og lærer om evalueringskultur. Hendes viden vil indgå i det fortsatte arbejde med Bryghusets læreplansarbejde.</p> <p>Der er i Bryghuset det seneste år bl.a. blevet arbejdet med afprøvninger af konkrete handlingstiltag i den pædagogiske praksis i samarbejde med HR i forhold til udviklingspunkter i APV'en.</p> <p>Der er desuden arbejdet med udvikling af det fysiske læringsmiljø og metoder til arbejdet, som blev introduceret på pædagogisk lørdag i</p>



	<p>september måned kan tænkes ind i det videre arbejde med læreplanen.</p> <p>Det igangsatte arbejde med de fysiske læringsmiljøer vil der blive arbejdet mere med. Det er planen, at der skal skabes en fælles forståelse af hvad læringsmiljøet er gennem hele dagen.</p> <p>I forhold til inddragelse af medarbejderne, så vil der vil være mulighed for at deltage i fakkelbærerkursus til foråret.</p> <p>Jeg anbefaler, at Bryghuset tilmelder mindst en medarbejder til fakkelbærer kurset.</p> <p>Jeg anbefaler også, at der laves en arbejdsbeskrivelse for sprogpædagog og for fakkelbærer, så der skabes tydelighed om, hvilke roller disse har i forhold til at understøtte arbejdet med den pædagogiske udvikling i hele Bryghuset.</p>
Tidlig indsats	<p>Der er i Bryghuset skabt en struktur og en plan for arbejdet med børn i udsatte positioner. Der er pt. et samarbejde med ressourcekonsulenterne, som har været inde over stuerne i børnehaven og observeret den pædagogiske praksis og giver feedback til alle 3 stuer. Ressourcekonsulenterne vil ligeledes observere og give feedback i vuggestuegrupperne.</p> <p>Ledelsen vil tage kontakte til den pædagogiske sprogkonsulent, så også arbejdet med det sproglige læringsmiljø og sprogvurderinger struktureres.</p> <p>Trivselslinealen er tænkt som et dialogværkstøj. Vi aftalte, at Bryghuset fremadrettet vil lave en plan for, hvordan der arbejdes ud fra trivselslinealen. Evt. kan ressourcekonsulenterne inddrages efter behov.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Lisbet og Dorte vil i samarbejde med Dagtilbudsafdelingen lave en plan for modtagelse af den nye leder og hvordan der tages hul på opgavefordelingen og samarbejdet i ledelsesteamet.</p> <p>Der vil ind i 2023 blive arbejdet med at skabe en større sammenhæng og et struktureret samarbejde mellem vuggestue og børnehave – herunder vil der blive arbejdet med overgangen fra vuggestue til børnehave ud fra et børneperspektiv.</p> <p>Ledelsen ønsker, at en dialogbaseret kultur i Bryghuset med fokus på faglig udvikling af den pædagogiske praksis.</p>



	<p>Dette vil bl.a. blive understøttet af, at der skal laves en plan for løbende opkvalificering af medarbejdere. Opkvalificering tænkes her bredt og indebærer fx formel undervisning og intern sparringskultur.</p>
--	--

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>På seneste uanmeldte tilsyn konkluderede den tilsynsførende pædagogiske konsulent følgende: <i>"Den pædagogiske praksis i Bryghuset fremstår fagligt velfunderet. Indretningen og legetøjet giver børnene gode muligheder for forskellige lege. De voksne er anerkende og undersøgende på børnenes ønsker og understøtter børnenes aktive handlen. De voksne bidrager positivt til at understøtte børnenes leg ved at inspirerer og skabe en tryk ramme, og de er tilgængelige, hvis børnene har behov støtte og hjælp."</i></p> <p>Det seneste uanmeldte tilsyn giver ikke anledning til yderligere opfølgning.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p>På seneste anmeldte tilsynsbesøg blev der indgået <u>aftale om opfølgning på følgende:</u></p> <p>a. Evalueringskulturen jf. den styrkede pædagogiske læreplan er under implementering. Jeg anbefaler, at ledelsen undersøger og tager stilling til at supplere de allerede implementerede evalueringsmetoder med metoder til mere struktureret indhentning af børneperspektiv.</p> <p>b. Ledelsen har fokus på personalets trivsel og vi aftalte, at ledelsen vil igangsætte processen med at udføre arbejdspladsvurdering og efterfølgende følge op på resultaterne af denne.</p> <p><u>Opfølgning:</u></p> <p>a. Dre vil blive arbejdet med at etablere en styrket evalueringskultur. Se ovenfor under afsnittet om arbejdet med den pædagogiske læreplan.</p> <p>b. Der har i indeværende år været samarbejde med pædagogisk konsulent og konsulent fra HR vedr. trivsel ud fra resultaterne af trivselsmåling. Grundet tidligere lederskifte skal der ske opfølgning på, hvor langt arbejdet med seneste APV er. Ledelsen vil følge op og lave en plan for handling efter behov.</p>
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>Lederen har ikke fremsendt supplerende punkter til behandling på tilsynet.</p>



<p>Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen</p>	<p>a. APV – er behandlet under punktet om opfølgning på seneste anmeldte tilsynsbesøg - se ovenfor. b. Beredskabsplanen. Ledelsen har ansvaret for at lave en plan for evakueringsøvelser. Jeg anbefaler at der laves en procedure for, hvordan ledelsen sikrer, at alle medarbejdere har læst beredskabsplanen.</p>
---	--