



Anmeldt tilsyn

Institution	Louisegården
Adresse	Peter Bangsvej 5
Leder	Sally Heman
Status (kommunal, selvejende, privat)	Selvejende
Normerede pladser 0-3 år	90
Normerede pladser 3-6 år	106
Pædagogisk konsulent	Pia Lorenzen
Dato for tilsynsbesøget	26/4 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>De sidste to år har været påvirket af corona. Frygten for smittespredning resulterede i foråret 2020 i omfattende retningslinjer og restriktioner. På rekordtid skulle der opstilles vaskestationer, afstand-afmærkes, skiltes og diverse remedier som f.eks. sofaer, puder, tæpper, gardiner og legetøj blev pålagt fjernet fra institutionen for at skabe så rengøringsvenlige og sterile miljøer som muligt. Med opmagasinering, hvor det overhovedet var muligt at finde plads; i skure og kældre må vi nu, næsten to år efter, konstatere, at meget materiel ikke har kunnet klare opbevaringen, men er gået til i diverse fugtige kælderopbevaringer mm., og må også sande, at noget simpelthen er forsvundet i "kampens hede". Pandemien er (forhåbentligt)ovre, og Louisegården er i fuld gang med en normalisering. Vi står med et efterslæb; der skal være fokus på trivsel, fagligt løft</p>



samt skabes ro og stabilitet efter nogle hårde år, ikke mindst er der behov for at kigge på de fysiske rammer, hvor der skal genskabes æstetiske- og inspirerende læringsmiljøer efter næsten to år i hospitalslignende omgivelser. Tape, afspærringer og skilte skal yderligere fjernes og medfører vedligeholdsmæssige behov for at opnå en acceptabel standard og møblelementet skal suppleres. Vores særlige fokus har derfor været de fysiske og pædagogiske læringsmiljøer, hvorfor vi bl.a. har benyttet Susanne Ringsmose og Charlotte Ringsmose til vores pædagogiske lørdag i november. Vi har haft fokus på selve indretningen i vores respektive grupperum; er der udfordringer? appellerer rummet til at man kan lege/lære?, er der muligheder for alle børn?, hvordan er adgangen til de fysiske materialer, der kan understøtte aktiviteterne? – Opdeling i zoner, hvor der lægges op til specifikke aktiviteter og fleksible rum, der indrettes efter de interesser, der er i børnegruppen – variation ved hjælp af skiftende legetøj. Ikke mindst har vi haft fokus på de voksnes tilgang; hvordan er man til rådighed? Og hvor skal man placere sig fysisk for at understøtte.

I vuggestuen har vi som opfølgning på konsulentens anbefaling ved de uanmeldt tilsyn d. 2.11.2021 genbesøgt vores pædagogiske læringsmiljø i rutinesituationer:

Ledelsen har indgået i opfølgende dialoger med alle vuggestuegrupper i forhold til en fortsat god praksis, hvor det sikres at alle, særligt de nyansatte ufaglærte medarbejdere, er klædt på til at sikre et godt og udviklende pædagogisk læringsmiljø i spisesituationer, herunder:

- En klar rollefordeling blandt personalet ud fra en synlig plan på stuen; hvem dækker bord med nogle børn og hvem sætter sig til bords med børnene for at skabe ro og forudsigelighed i overgangen før spisningen samt hvilke opgaver udføres af hvem efter frokost. Herved undgår vi for meget trafik på stuen samt sikrer klare aftaler personalet imellem, som ikke skal aftales fra dag til dag.
- Sætte ord på handlinger, følelser og intentioner for at skabe tydelighed og forudsigelighed for det enkelte barn samt i børnegruppen som helhed. Her har ledelsen bl.a. afholdt oplæg vedr. Marte Meo for de grupper, som har haft



	<p>særlig behov for en introduktion til "tydelig ledelse" i praksis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Understøtte børnenes selvhjulpethed ved at sætte ord på forventninger til dem, støtte og guide dem samt have de fornødne remedier til at kunne agere selvstændigt, fx ske til at spise med og små kander til at hælde op med. <p>Under corona restriktionerne var vi nødsaget til at fjerne forskellige remedier i praksis, herunder små glaskander, da børnene ikke måtte røre ved de samme ting. Nu er glaskanderne atter taget i brug med henblik på udvikling af børnenes selvhjulpethed og finmotorik.</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>I det coronarestriktionerne medførte aflysning af vores personalemøde i slutningen af året, blev materialet omhandlende trivselslinealen og indsatstrappen først præsenteret for den samlede personalegruppe i starten af indeværende år. Flere pædagoger havde dog allerede inden stiftet bekendskab med værktøjet, da det jo skulle indgå i forhold til ansøgning om ekstra ressource ansøgninger.</p> <p>Ledelsen og de involverede pædagoger måtte sammen finde en form til at benytte termene i ansøgningerne, da det var uklart, hvordan vurderingen, på baggrund af materialet, skulle indgå i de respektive ansøgninger. Det har medført mange refleksioner, da hovedparten af vores sårbare børn har forældre, der er meget ressourcestærke – og deraf opfattes lidt i disharmoni med materialets indbyggede forudsætninger. Vi har måttet vejlede personalet til at give flere vurderinger: En alene på barnet – og en på forældrene.</p> <p>Så snart vi oplever bekymring med et barn, benytter vi- i første omgang- et stuemøde, hvor vi deler observationer af barnet og vores individuelle relation/viden til barnet.</p> <p>Hvordan oplever vi barnet i gruppen? Hvad er udfordringen for barnet, for gruppen og for de voksne. Hvordan er den voksnes tilgang til barnet?</p>



	<p>Hvordan oplever de enkelte voksne deres relation til barnet? Hvad virker og hvad virker ikke? Ud fra dette planlægges en strategi og en fælles arbejdsgang i forhold til barnet for at støtte barnet i dets udfordringer. Vores primære arbejdsmetoder kommer fra Marte Meo. Vi involverer forældrene og drøfter deres oplevelser, samt hvordan vi sammen kan støtte og håndtere udfordringen. Vi arbejder ud fra det aftalte, og virker det ikke, sætter vi os igen, og deler erfaringer samt evaluerer. Laver en handleplan og udarbejder nogle nye tiltag og strategier. Alt efter barnets udfordringer evaluerer vi igen efter et par mdr. på et stuemøde. Vi laver en vurdering om vi skal benytte anonym ekstern sparring f.eks. fra PPR omkring barnets udfordringer eller om vi straks skal tilkalde ressourcekonsulenter eller specifikke fagpersoner fra PPR, som kan bidrage med faglig sparring. Vi vurderer at vi har god kompetence "in house" i form af marte meo terapeuter, flere pædagoger er certificerede i ICDP og Vipp-sd, men at det halter med ressourcerne til at udføre den praksis, vi ved, er til gavn for børnene med særlige behov.</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> <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>I forlængelse af coronarestriktionerne har vi oplevet at forældrenes manglende tilstedeværelse på stuerne har givet væsentligt færre forstyrrelser – og dermed mere koncentreret samvær/relationer mellem børnene indbyrdes og mellem personale og børn. Vi har erfaret, at børnene i høj grad profiterede af dette valg, som vi derfor stadig praktiserer, trods de mere normale tilstande uden restriktioner. Ligeledes har coronapandemiens påkrævet valg om onlinemøder, givet os den indsigt, at en del af de samtaler, der tidligere indgik ved fysisk fremmøde, som en fast del af tilbuddet til alle forældre, med succes kan afholdes online. Dette sparer forældrene for transporttid (flere formår endda at deltage midt i deres arbejdstid)- og personalet for at finde egnede lokaler, kaffebrygning mm. – tid som kan anvendes i direkte samvær med børnene – altså en win-win-situation. Vi er fortsat i proces i forhold til at finde former for uformelt samvær personale- forældre i mellem og</p>



	<p>samtidigt platforme for møde mellem forældre-forældre, da det er deres udgangspunkt for at se hinanden an, skabe grobund for legeaftaler mm. Vi eksperimenterer lidt; kaffeeftermiddage, arbejdsdage, forældre/børn/personalefester, tage på hjemmebesøg ved fødselsdage/når stuen bliver inviteret, tilstedeværelse af forældre, når deres barn har fødselsdag mm.</p> <p>Kan vi samarbejde lige så godt/bedre om børnenes læring uden den megen uformelle kontakt, som blev praktiseret før corona? – Det giver mere uforstyrrede tid til børnene, men giver vi køb på noget væsentligt? Hvordan i forhold til indkøring – især i vuggestuen, og potentielle/kommende forældre på rundvisning/besøg?</p> <p>Vi oplever generelt, at vores forældre er lydhøre, positive og opbyggende, samt tænker med.</p>
--	--

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn beskrevet af den pædagogiske konsulent	
Pædagogiske læreplaner	<p>Institutionen har fokus på den sproglige indsats og kan se, at de fleste børn har profiteret af indsatsen og enkelte børn har rykket sig en del sprogligt. Vuggestuen har haft et samarbejde med PPR og en del af deres vuggestuepædagoger har deltaget i kurser med efterfølgende sparring. De arbejder med "Bablerne" som er små figurer og de bruges både til sproglig indsats og til leg.</p> <p>I børnehaven har de ligeledes haft fokus på sproget, og de planlagte ture i mindre børnegrupper har eksempelvis handlet om at sætte ord på farver og begreber. Hos de ældste børnehavebørn har der også været planlagte forløb omkring sprog.</p> <p>Emnet sprog og kommunikation har været emne på institutionens forældremøde, hvor personalet har fortalt, hvordan de arbejder med sprog i deres pædagogiske praksis.</p> <p>Institutionen har stadig fokus på udvikling af deres fysiske og pædagogiske læringsrum og de har indrettet mange nye legezoner, hvor der er mulighed for at 3-4 børn kan lege sammen. De har lavet et tjek ind system, hvor børnene vælger den legezone de vil lege i. Personalet er opmærksomme på at støtte de børn, der ikke selv finder legemuligheder. De har reoler, hvor legetøjet står i stedet for at være i kasser og rummene bliver gjort klar, i stedet for at blive ryddet op.</p>



Personalet har allerede erfaret at børnene leger bedre sammen og er mere fordybet, da der er legezoner til alle børn. Ligeledes har de erfaret at der er færre konflikter børnene imellem, da de voksnes rolle er blevet tydeligere omkring at hjælpe børnene ind i legen. De vil fortsat have fokus på legen og de fysiske læringsmiljøer, da børnegruppen ændrer sig og behovet for at rummet ændrer sig, er løbende aktuelt.

Personalet vælger et fokuspunkt i deres pædagogiske praksis, hvor de planlægger et forløb for deres børnegruppe og efterfølgende evaluerer udbyttet, eksempelvis ved brug af "smittemodel" eller "skema til handling".

De to personaler der deltog ved tilsynet, gav udtryk for, at det er blevet meget mere praksisnært at evaluere udbyttet af deres pædagogiske indsatser, fordi de laver evalueringerne i fællesskab, hvor alle har en mulighed for at byde ind.

De største børnehalebørn er sammen det sidste år i deres børnehaveliv og de har for nylig fået nye lokaler. De pædagoger der er tilknyttet denne storgruppe, har et tæt samarbejde med SFO`erne i kommunen og ved hvilke kompetencer, de skal understøtte hos børnene, for at gøre dem skoleparate.

De har haft fokus på overgang fra vuggestue til børnehave. De har udarbejdet et overleveringsskema, som udfyldes af vuggestuepersonalet inden børnene starter i børnehave. Børnehavepersonalet får indblik i hvad børnene er optaget af og hvor de er i deres udvikling, inden de starter i børnehaven. Dette giver mulighed for en tidlig indsats, hvis der skulle være behov.

De arbejder efter et årshjul med bestemte temaer, hvor de enkelte stuer så detailplanlægger deres egen praksis og beslutter, hvilke indsatser de vil rette fokus på. Børnene er medbestemmende i forhold til valg af indsatser. Hver stue har til opgave at planlægge et forløb og derefter fremlægge det for deres kolleger.

Jeg kan ud fra eksempler givet ved tilsynet konstatere, at institutionen er godt i gang med at arbejde med de udviklingspunkter som institutionen



	<p>satte sig for i 2021. De arbejder målrettet med deres pædagogiske læreplan og for at deres evaluering, bliver en aktiv del af deres læreplan.</p> <p><u>Anbefaling:</u> Det er min anbefaling at ledelse og personale fortsætter deres arbejde med at udvikle deres fysiske læringsmiljøer.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Opfølgning omkring effekten af deres arbejde, observeres ved det kommende tilsyn.</p>
Tidlig indsats	<p>Ledelsen har introduceret det nye redskab "trivsels lineal" på et personalemøde, men de har ikke arbejdet aktivt med redskabet endnu. De har oplevet at deres samarbejds partnere ikke kender til redskabet, hvilket besværliggør det tværfaglige samarbejde. Det er ledelsens intention, at personalet skal 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>De har ikke samarbejdet så meget med kommunens pædagogiske resursekonsulenter, men har prioriteret samarbejdet med PPR. Pædagoger og ledelse har fornyligt haft møde med diverse repræsentanter fra kommunen efter anfægtelse af den manglende ekstraressource tildeling til børnene med specielle behov, og har indgået en aftale om som forsøg fremadrettet også at benytte ressourcekonsulenterne med henblik på at få yderligere sparring omkring et enkelt barn eller en børnegruppe.</p> <p>Institutionen gør meget ud af det første møde med familien og de afholder 3 måneders samtaler med forældrene, hvor de taler om barnets trivsel. De har efter Corona perioden fastholdt at forældrene afleverer i stuedøren dog ikke ved indkøring, her er forældrene med på stuen. Institutionen opfordrer dog til, at det kun er en forælder, der deltager sammen med barnet ved indkøringen. Institutionen arbejder i øjeblikket på, at finde en balance i at forældrene på den ene side kender børnenes hverdag og kan understøtte deres venskaber og at de på den anden side, undgår for mange forstyrrelser på stuen.</p>



	<p>Personalet dokumenterer børnenes dagligdag på deres kommunikations fora "Famly" og de afholder forældrekafe, så forældrene kan komme ind og se stuerne og hilse på de andre familier.</p> <p>Ledelsen har efter Corona perioden ændret på deres mødestruktur og de bevaret at legepladsen er zoneopdelt, men benyttes fleksibelt, da de har erfaret at det skabet bedre overblik for personalet og større tryghed for børnene.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Ledelsen har opmærksomhed på den generelle mødestruktur, så flere møder ligger i tiden, hvor der ikke er børn. De har der hvor det kan lade sig gøre, opretholdt møder på Teams med forældrene. De er igen begyndt på at afholde sociale arrangementer for personalet, hvor der laves teambuilding og ifølge personalet, skaber det fællesskab i gruppen.</p> <p>Institutionens ene souschef er stoppet siden det sidste anmeldte tilsyn og ledelsen er i overvejelser omkring ansættelse af en ny souschef/afdl.leder.</p> <p>Ledelsen gav ved tilsynet udtryk for, at de har et godt samarbejde med direktionen på Diakonissen, Børn-unge lægen i kommunen og de pæd. konsulenter, og de synes at Frederiksberg Kommune servicere deres institutioner på en god måde.</p>

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>Der blev givet følgende anbefaling: Det blev på baggrund af observation på en stue anbefalet, at drøfte den interne arbejdsfordeling og at de voksne i højere grad understøtter børnenes aktive deltagelse i måltidet.</p> <p>Ledelsen har fulgt op på anbefalingerne omkring børnenes deltagelse i måltidet ved drøftelse med personalet. Ifølge personalet er der efterfølgende skabt større inddragelse af børnene.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Der er ikke brug for yderligere opfølgning</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	Der blev givet følgende anbefaling



	<p>At Louisegården 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.</p> <p>Ledelsen har drøftet erfaringer fra Corona perioden med personalegruppen, bestyrelsen og på forældremøder. Erfaringerne er beskrevet andet sted i denne rapport.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Der er ikke brug for yderligere opfølgning</p>
<p>Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Afledte effekter af ombygning på Diakonissestiftelsen <p>Institutionen skriver: Diakonissestiftelsen har planlagt nedrivning af det tidligere speciallægecenter og ombygning af etage 0 i bygning 8 og 9. Dette arbejde påbegyndes i marts og vil medføre nogle konsekvenser for Louisegården: byggepladsens placering ændrer ankomstvejen til institutionen, og gør det umuligt at parkere sin bil foran Louisegården. Ved aflevering af små børn har det stor betydning, at kunne komme så tæt på institutionen som muligt. Mange familier har flere børn, heraf måske et vuggestuebarn, der skal bæres og slæber yderligere på remedier; ekstra tøj, dyner og eftermiddagsmadpakker, som skal benyttes i Louisegården. En anden konsekvens af nedrivningen er flytning af Louisegårdens ældste børn. Yderligere skal vi afgive vores opbevaringsrum til forældreklapvogne, lokaler til egne Christianicykler og klapvogne samt gårdmandens værksted. Det mødelokale, som vi plejer at benytte til personalemøder nedlægges, og vanskeliggør muligheden for at samle hele personalegruppen. I byggeperioden vil der uundgåeligt være perioder med støjgener, og de ændrede adgangsforhold medfører, at Louisegården vil være gemt bag en byggeplads og deraf ikke fremstå imødekommende</p>



	<p>for forældre, der skal vælge daginstitution for første gang. Forhåbentligt kommer vi godt igennem perioden, som er budgetteret til at vare 13 måneder. Bekymringerne har, med opbakning fra Louisegårdens institutionsbestyrelse, været delt med direktionen på Diakonissestiftelsen, som har været lydhøre og også har iværksat foranstaltninger mhp. afhjælpning af udfordringerne. Vi talte ved tilsynet om ledelsens bekymringer i forbindelse med renoveringen og konkluderede at vi må være i løbende kontakt, hvis institutionen oplever gener ved byggeriet.</p> <p style="text-align: center;">- Rekruttering</p> <p>Institutionen skriver: Vi har været nødt til at gå på kompromis i forhold til vores ambition om at øge (fastholde) pædagogandelen i Louisegården generelt. Vi har derfor stor fokus på kompetenceudvikling, særligt i form af sidemandsoplæring og generel onboarding, så vi får taget godt imod vores nye medarbejdere og introdukeret dem til vores kultur & værdier.</p> <p>Vi talte om deres udfordringer med at rekruttere pædagoger, men de ligger stadig på over 60% i pædagog andel, hvilket er det ønskværdige på Frederiksberg.</p>
<p>Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen</p>	<p style="text-align: center;">- Resultater af jeres sidste APV</p> <p>Undersøgelsen viser at der er behov for at rette fokus på kommunikationen imellem ledelse og personale. Ledelsen har i samarbejde med bestyrelsen besluttet at få et konsulentfirma til at arbejde konstruktivt og fremadrettet med de udfordringer, der er beskrevet i APV'en og dermed få personalets udsagn uddybet.</p> <p style="text-align: center;">- Sidste brandøvelse hvornår?</p> <p>Ledelsen er i dialog med facility management om at afholde en brandøvelse. De er dog udfordret ved at deres brandalarm også vil ringe hos tandlægen og flere andre i huset.</p>