



Anmeldt tilsyn

| | |
|--|------------------------|
| Institution | Det Gule Hus |
| Adresse | Amicisvej 9, 1854 Frb. |
| Leder | Bodil Nielsen |
| Status (kommunal, selvejende, privat) | Kommunal |
| Normerede pladser 0-3 år | 20 |
| Normerede pladser 3-6 år | 32 |
| Pædagogisk konsulent | Anne Marie Rouff |
| Dato for tilsynsbesøget | 28. April 2022 |

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

| | |
|--|---|
| Opgave | Ledelsens korte beskrivelse af status for arbejdet siden seneste anmeldte tilsyn. Vi har sat alt ind på at opretholde en udviklende pædagogisk hverdag. |
| <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>Vi har gr. covid-sygefravær været forhindret i at opretholde de planlagte aktiviteter i nogle af børnegrupperne. Det vender vi nu tilbage til. Den evaluering, der i samme forløb forventes mellem pædagog og leder er også blevet udskudt, og også den genoptages.</p> <p>Vi glæder os kort sagt til at genoptage den normale hverdag....</p> <p>Vore møder har især drejet sig om tryghed for børnene og hvordan passer vi på hinanden som kolleger.</p> |
| <u>Tidlig indsats</u> | Materialet er omdelt og præsenteret. |



| | |
|---|---|
| <p><i>Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det fælles bekymringsværktøj trivselslinealen?</i></p> <p><i>Hvordan er jeres arbejdsdag når personalet oplever første bekymring for et barns trivsel? Fx kan I beskrive brug af metoder og procedure</i></p> | <p>Vi har ikke nået at anvende værktøjet blandt pædagogerne.</p> <p>Pædagogerne sparrer med kolleger, leder orienteres, vi taler handlemuligheder, møde med forældre, fælles indsats, opfølgning</p> |
| <p>Ledelse og samarbejde</p> <p><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>Hvilke initiativer vil I igangsætte?</i></p> <p><i>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>Forældresamarbejdet – vi har fat på rækken af udsatte møder. Forældrene har ikke fået "garderobesnakken" og dermed de daglige små hints om eget barn.</p> <p>Vi har i maj, som vanlig et møde i hver gruppe med forældrene for at tale om gruppens ståsted og nærmeste udviklingszone. Vi har manglet disse møder og samlinger gennem den seneste periode for at kunne orientere om børnenes trivsel og udvikling.</p> <p>Ledelse tæt på – er heldigvis et vilkår i Det Gule Hus. Det fortsætter som hidtil.</p> |

| Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn | |
|---|---|
| <p>Pædagogiske læreplaner</p> | <p>Personalet fortsætter med at arbejde med udvalgte læreplanstemaer temaer, hvor det f.eks. er natur, udeliv og science fra uge 16 til 24. Personalet udfylder et mål, aktivitets og evalueringsskema. Leder er inde over evalueringsskemaet og leder fører det til sidst ind i læreplanen. Tillidsrepræsentanten har præsenteret dette arbejde med læreplanstemaerne for forældrebestyrelsen. Personalet glæder sig til at få den gode hverdag igen. Personalet har oplevet, at det pædagogiske arbejde har været et fragmenteret forløb under Corona og de glæder sig til at komme flow igen.</p> <p>Forældre afleverer børn i det forreste rum både i vuggestue og børnehave, så resten af børnene ikke bliver forstyrret. Fordelene ved dette er blevet talt igennem sammen med bestyrelsen.</p> |



| | |
|-----------------------|---|
| | <p>Leg og personalets rolle i legen er et kommende fokuspunkt.</p> <p>Der holdes møder med forældrene opdelt i grupper, hvilket forældrene er glade for er muligt igen.</p> |
| Tidlig indsats | <p>Leder er tovholder på alt der skal både ind og ud af huset f.eks. diverse ansøgninger eller indkaldelser.</p> <p>Personalet har et godt samarbejde med de forskellige eksterne samarbejdspartnere og trækker på dem efter behov.</p> <p>Personalet bruger observationsskemaer som udgangspunkt til at kunne tale om en evt. bekymring.</p> <p>Det er aftalt, at personalet skal i gang med at bruge børnetrivselslinialen til en gruppe børn.</p> <p>Læringsmiljø er under stadig udvikling og der arbejdes på at gøre det interessant for børnene og følge børnenes spor og at komme på plads efter corona.</p> <p>Anbefaling: jeg anbefaler, at nogle fra personalegruppen tilmelder sig inspirationsdag om læringsmiljø d. 31. maj.</p> |
| Ledelse og samarbejde | <p>Personalet har været udfordret ikke kun af corona, men også efterfølgende af almindelig sygdom. Trods et presset personale, så har personalet været gode til at hjælpe hinanden og holde modet oppe.</p> <p>Der har været et fokus på hvordan man tager godt imod nye medarbejdere, og har derfor indført en mentor ordning det første stykke tid.</p> <p>APV og trivselsundersøgelse viser stor tilfredshed. Resultaterne er gennemgået med arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsmand. Derefter skal den ud til alle og gennemgås på et personalemøde.</p> <p>Det Gule Hus afholder to personalemøder om året og seks planlægningsmøder med pædagogerne.</p> |

| Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning | |
|---|--|
| Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn | Intet at føle op på |
| Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg | a. Anbefaling om at forældrene inddrages i hvordan hvordan de fremtidige afleveringer af børn kan foregå |



| | |
|---|---|
| | <p>Dette er beskrevet under første punkt. Bestyrelsen har været inddraget.</p> |
| <p>Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen</p> | <p>Leders punkter om fravær, kollegialitet og utryghed ved økonomi er blevet behandlet under forrige punkter. Leder giver udtryk for, at vikarbureret var rigtig godt og en stor hjælp under corona. Leder ønsker, at der politisk bliver meldt klart ud vedrørende institutionernes økonomiske vilkår.</p> |
| <p>Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen</p> | <p>a. Hvad har APV og trivselsundersøgelsen medført af indsatser? Dette er behandlet under punktet ledelse og samarbejde.</p> |