



Anmeldt tilsyn

Institution	Sankt Markus
Adresse	Amalievej 5
Leder	Jens Jørgensen
Status (kommunal, selvejende, privat)	Selvejende
Normerede pladser 0-3 år	28
Normerede pladser 3-6 år	85
Pædagogisk konsulent	Pia Lorenzen
Dato for tilsynsbesøget	2/6 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>Efter sidste års tilsyn, blev det tydeligt for os alle ledelse som personaler, at vi er nødt til at arbejde ud fra en mere systematisk evaluerings "metode", så det bliver implementeret i vores pædagogiske praksis. Sådan at alle kan arbejde med det og forstår formålet med, hvorfor det er så vigtigt, men bestemt også hvad det givende udbytte er. Dette for at sikre os at alle læreplanstema er i spil og at alle (også nyttilkommende) ved, hvor det er vi "sætter luppen", - det skal udmøntes i en form for arbejdsrapport og arbejdsmetode, der kan bruges af alle ansatte i børnehuset, samtidig med at vi derved lever op til de lovpligtige krav der er stillet til os. Dette ved vi godt er en længere proces og vi ønsker ikke at forhaste noget. Vi er med på, at der vil komme udfordringer i den nye måde at arbejde på og at vi ikke kan hive for mange nye tiltag ned over hovedet på personalet. Vi har derfor søgt inspiration</p>



ved andre institutioner, men har måtte indse at denne proces skal være vores og derfor har vi valgt efter mange faglige diskussioner, sparring og refleksioner at afprøve en mere struktureret evalueringsmetode der tildeles, er udarbejdet af os, samt har vi faciliteret en arbejdsgang, der tager del og -evaluering op hver 14 dag i Vuggestuen. "Skema til handling" har været vores udgangspunkt.

Vuggestuen: Vi har fra årets start arbejde med de pædagogiske læreplaner på en lidt mere struktureret måde. Vi har givet alle årets måneder et læreplanstema, hvor vi har særligt fokus på det tema og hvor temaet i begyndelsen bliver drøftet i hele huset. Hvordan vi kan arbejde specifikt med præcis dette læreplanstema og kan vi gøre det ud fra et bestemt emne?? Vi har valgt at vores kok deltager i disse møder, sådan at han også tænker læreplaner ind i måltidet og så pædagogerne kan bruge det møde på også at samtale omkring temaet og maden. Der bliver sat en dato for et devalueringsmøde og et slutevalueringsmøde. Vi har til start og slut valgt at bruge "skema til handling" fra læreplanen. Og derudover har vi valgt at lave et endnu et skema, der bruges til devaluering og som udfyldes individuelt. Hvor de to andre laves sammen. Vi har haft stor fokus på hvad det er vi gør, hvad det er børnene gør og hvordan vi kan se om det så har den ønsket "effekt" til slut. Vi har set, at ved at arbejde på denne måde med fokus på et bestemt tema, "smitter" det børn og personale i en så stor grad at temaet bringes med "over til " næste tema.

Denne proces har været både nem, overskuelig og givende for både personalets arbejdsgang, samt børnenes udvikling. Især devaluering, bringer fornyet fokus på temaet hver gang, sådan at vi ikke mister fokus.

Denne proces er først etableret i vuggestuen, den bringes i spil den næstkommende tid i børnehaven, det bliver en spændende proces som vi glæder os til og hvor vi håber at vuggestuen, kan dele ud af deres erfaring.

Dette er vigtig for ledelsen, vi har begge valgt at tage et modul "Faglig ledelse, evalueringskultur og kvalitetsudvikling i dagtilbud" for at fremme denne proces.

Børnehaven: Vi har tidligere gjort brug af to forskellige skemaer, hvor de pædagogiske refleksioner, bliver drøftet både fælles og stuevis.



	<p>De skemaer er igen blevet sat i spil, med henblik på at det skal styrke vores pædagogiske arbejde og kravet om en stærk evalueringsskulturer.</p> <p>Hver stue beslutter selv hvilket læreplans tema der er fokus på lige nu. Den ene stue har stort fokus på sprog og kommunikation. Det kommer til udtryk i de almindelige hverdagssituationer, leg og planlagte aktiviteter.</p> <p>Dette ses blandet andet ved, at personalet er bevidst omkring deres tilgang til børnene i samtalen, de gør brug af forskellige termer omkring de ting der opstår i børnenes leg og samtale. En af personalerne har lige været på 4 sprog-workshops, for at få fornyet viden og værktøj til at arbejde endnu mere fokuseret på sprog og kommunikation. Denne stue gør også brug af sprogvurdering på alle børn. Vi tilstræber at alle børn får en sprogvurdering og at alle personaler har kompetencen til at udføre det.</p> <p>Personalet italesætter de forskellige læreplanstemaer der er i spil i løbet af dagen overfor hinanden og planlægger uge forløb med særligt fokus på et tema. En af stuerne har lige haft en længere periode med "natur, udeliv og science", hvor de har lavet flere forskellige forsøg, klædt sig ud som forsker og stuen har været klædt på som et laboratorium.</p> <p>Hele huset arbejder med stort fokus på relations dannelse, både børn og børn imellem, men også børn og pædagoger imellem. Dette er en del af vores DNA og en ting vi får meget positiv tilbagemelding på. Vi ser det kommer særligt i spil i "overgangen", enten fra vuggestue til børnehaven eller fra børnehaven til skolen. Vi har særlig opmærksomhed på de børn, vi af erfaring ved kan mistrives ved evt skift eller omskiftelig hverdag.</p> <p>Til vores personalemøde i marts 2022, besluttede personalet på baggrund af forskellige iagttagelser og erfaringer at vores overgang til børnehaven, kan gøres endnu bedre, ved en fastlagt "overleveringsamtale", så udover de besøg vuggestuebarnet kommer på i børnehaven, så er det besluttet at personalet samtaler omkring barnets tid i vuggestuen, med henblik på en endnu bedre overgang og hvordan trivsel skabes bedst muligt og med hvilke tiltag der tidligere har gavnet barnet.</p>
<p><u>Tidlig indsats</u> <i>Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det</i></p>	<p>Vi har fra december 2021 introduceret trivselslinealen for personalet medhenblik på, at de fremadrettet kan bruge den som værktøj ved bekymring for et barn.</p>



<p><i>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>Alle personaler har kompetencen til at bruge dette værktøj og det bruges forskelligt fra stue til stue i mere eller mindre grad.</p> <p>Vi havde tænkt det som værende et værktøj det skulle bruges ved overgang fra vuggestue til børnehave, men det bruges mere på stuemøder - stuens personaler imellem. Det er blevet brugt til de børn der kan ligge lidt i en gråzone.</p> <p>Vi havde endvidere tænkt, at det skulle bruges i overgangen til skolerne og i samarbejdet med PPR, men de er endnu ikke blevet introduceret til værktøjet og det kan derfor ikke bruges der endnu. Så det er vores mål at det skal bruges der fremadrettet. Vi har besluttet at det skal være et fast punkt på vores dagsorden 2-3 gange årligt på personalemøderne. Det med fælles sprog i arbejdet omkring børnene er meningsgivende i det daglige arbejde med børnene. Så derfor hører vi løbende personalet henvise til en samtale hvor de har brugt trivselslinealen eller indsatstrappen.</p> <p>Vuggestuens arbejdsgang har været en del af et af eksamensopgaverne i et modul på "diplom i ledelse", det har heldigvis smitte til børnehaven og efter mere kendskab til redskabet, udtaler en af pædagogerne, "det blevet så indikeret en del af mig, at det nu ligger på rygøjlen".</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>Da vi i vores ledelsesteam er blevet reduceret, har vi fokus på hvordan de nye roller og opgaver skal udføres. Vi har stort fokus på at vores to huse arbejder endnu bedre sammen og bruger vores ressourcer endnu bedre.</p> <p>Forældresamarbejdet har vi altid fundet meget vigtigt og gør meget ud af at være tydelige i begge huse og forsøger at bibeholde den kultur der har været her i mange år før corona, om at alle er velkommen på institutionen og at vores dør ALTID er åben. I forhold til samarbejde med vores dagtilbudsafdeling, er det altid et ønske at vi arbejder godt sammen og især i år har vi også fået mulighed for at arbejde endnu tættere sammen med konsulenterne, dels fordi vi som tidligere sidder i arbejdsgruppen "om overgang", men også fordi at vi har fået den fantastiske mulighed at blive "undervist" af Pia og Iben i viden om det fysiske læringsmiljø.</p> <p>Vores fælles samarbejde er godt, vi er gode til at dele opgaverne imellem os, alt efter hvem af os der har kompetencen til lige den opgave. Vi drøfter løbende huset dagligdag, personalets trivsel og vi ser frem til at arbejde endnu mere med faglig og ledelsesmæssig sparring.</p>



	<p>Alle de nye arbejdsgange og metoder vi er blevet præsenteret for det sidste år (fra uddannelse eller forvaltning), har vi samarbejdet omkring for at få det viderebragt til personalet på bedst mulig måde.</p> <p>Vi har valgt at sætte ind på to specifikke punkter, "stærk evaluerings-kultur" og "fysiske læringsmiljøer". Dette tager meget af vores tid og opmærksomhed, og vil gøre det, det næstkommende år.</p>
--	---

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn beskrevet af den pædagogiske konsulent	
Pædagogiske læreplaner	<p>Institutionen har fokus på hvordan de kan etablere en systematisk evalueringskultur og har i den forbindelse afprøvet "skema til handling" samt et hjemmelavet skema i forbindelse med planlægning og evaluering af deres pædagogiske indsatser.</p> <p>De har startet arbejdet i vuggestuen og vil efterfølgende inddrage børnehavepersonalet. Ledelsen er opmærksom på, at præsentere evalueringskemaerne i et tempo, så personalet kan være med.</p> <p>Institutionen er i gang med at analysere deres faste traditioner og her bruger de "skema til handling", når de beskriver, hvad børnene skal have ud af eksempelvis deres koloni og fastelavn arrangement.</p> <p>De har fokus på overgangen fra vuggestue til børnehave og de vil gerne opnå at overgangen bliver mere glidende. Et af initiativerne er, at forældrene får en mere informativ besked om, hvad det betyder for deres barn at starte i børnehave. Ledelsen er opmærksomme på, at der skal laves flere forskellige initiativer i forbindelse med overgangen, og de er søgende i forhold til, hvad forældrene kan have brug for. I den forbindelse anbefaler jeg dem eksempelvis at lave et spørgeskema eller et interview af forældre.</p> <p>De har endvidere fokus på udvikling af de fysiske læringsmiljøer i institutionen, på baggrund af en anbefaling fra et tidligere pædagogiske tilsyn. Ledelsen har i samarbejde med konsulenter i Dagtilbudsafdelingen tilrettelagt et forløb med personalet, hvor de fik mulighed for at arbejde med indretning af legezoner i deres gruppe- og fællesrum. På mødet blev det aftalt, at ledelsen vil deltage i stuemøder og være garant for, at der bliver fulgt op</p>



	<p>på arbejdet Ledelsen har besluttet at de samler op på stuernes arbejde på deres personalemøde den 14/6 2022.</p> <p>Pædagogerne i børnehaven skal i efteråret 2022 deltage i et projekt med DCUM, hvor de skal inddrage børnene i udvikling af de fysiske læringsmiljøer. Dette sker ved deltagelse i workshop for pædagogerne og ved konsulentbistand til institutionen.</p> <p>Jeg kan ud fra eksempler givet ved tilsynet konstatere, at institutionen er i gang med at arbejde med de udviklingspunkter, som institutionen satte sig for i 2021. De er i gang med at finde en metode til planlægning og evaluering af deres pædagogiske læreplan og er i overvejelser omkring, hvordan deres læreplan kan gøres mere levende og være et konkret arbejdsblad for personalet.</p> <p>Det er tydeligt at ledelsen selv har fået "knækket koden" omkring metodisk evaluering og derfor har lettere ved at guide og supervisere personalet.</p> <p><u>Anbefalinger:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - At ledelse og personale arbejder videre med udvikling af deres fysiske læringsmiljøer. - At ledelsen fortsætter arbejdet med udvikling af en systematisk evalueringskultur, så arbejdet er kendt i hele institutionen og ikke kun i vuggestuen. - At de finder en måde at forberede forældre på det kommende børnehaveliv, eksempelvis ved et spørgeskema til forældrene, der kan afdække forældrenes behov. <p><u>Opfølgning:</u></p> <p>Der vil være en løbende opfølgning på arbejdet omkring de fysiske læringsmiljøer, da jeg deltager i projektet med DCUM sammen med institutionen. Opfølgning af de andre punkter sker ved det kommende tilsyns besøg.</p>
Tidlig indsats	<p>Ledelsen har introduceret det nye redskab "trivsels lineal" på et personalemøde og ledelsen er meget begejstret for materialet. De har oplevet at deres samarbejdspartnere ikke kender til redskabet, hvilket besværliggør det tværfaglige samarbejde. Personalet i Sankt Markus bruger linealen, når de taler om de enkelte børns udvikling.</p>



	<p>Ledelsen har planlagt en opfølgning på brugen af materialet den 14/6 2022 og ledelsen ønsker, at det skal være så kendt af personalet, at materialet bruges ved alle samtaler.</p> <p>Jeg fik gode eksempler på, hvordan personalet bruger trivselslinealen, når de er blevet opmærksom på et barns udfordring og der bliver hurtigt tilrettelagt et forløb for barnet.</p> <p>Ledelsen arbejder på at sprogvurdere alle deres 3. årige børn, da det giver en god opmærksomhed på udviklingen hos det enkelte barn.</p> <p>Ledelsen gør opmærksom på, at de er glade for at have "særlig formåls pladser", da det er med til at fokusere på den tidlige indsats. Institutionen har deltaget i et projekt "Intensive interaktion", som handler om at læse og se barnet, og give barnet mulighed for at bidrage til fællesskabet.</p> <p>Ved at deltage i dette projekt, har personalet fået opmærksomhed på, at læse alle børns behov.</p> <p>Det er min vurdering at ledelse og personale i Sankt Markus er kommet godt i gang omkring arbejdet med trivselslinealen. Institutionen har et børnesyn, der skaber mulighed for at alle børn/familier kan inkluderes og trives hos dem. Dette menneskesyn er man ikke er i tvivl om, når man besøger institutionen. De er super dygtige til deres relations arbejde og man føler sig altid meget velkommen, når man træder ind i huset.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Der er ansat ny souschef siden sidste anmeldte tilsyn, det er den tidligere afdelingsleder, der nu er blevet souschef. De er kun to i ledelsen, hvilket de vil fortsætte med. De giver udtryk for, at de arbejder godt sammen og at de komplimenterer hinanden godt. De drøfter løbende huset dagligdag, personalets trivsel og de ser frem til at arbejde endnu mere med faglig og ledelsesmæssig sparring.</p> <p>Alle de nye arbejdsgange og metoder som de er blevet præsenteret for det sidste år (fra uddannelse eller forvaltning), videregiver de til personalet, på bedst mulig måde.</p> <p>Ledelsen har et rigtig godt samarbejde med Familieafdelingen, PPR og Dagtilbudsafdelingen. Ledelsen oplever at alle gerne vil hjælpe dem og de får den støtte og vejledning, som de har brug for.</p>



	<p>De har et ledelsesmæssigt fokus på, at få vuggestue og børnehave i de to huse, til at til at hænge bedre sammen rent resurse- og skemamæssigt.</p> <p>De har valgt at sætte fokus på "stærk evalueringskultur" og "fysiske læringsmiljøer" det næste år.</p> <p>Ledelsens giver udtryk for, at deres samarbejde med deres bestyrelser fungerer rigtig godt.</p>
--	--

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>Der blev givet følgende anbefalinger:</p> <p>At Sankt Markus laver en plan for, hvordan der kan arbejdes med at udvikle de fysiske læringsmiljøer på stuerne i forlængelse af, at restriktionerne grundet Covid-19 er lempede. Det anbefales, at arbejdet tilrettelægges, så det bliver en aktiv del af den styrkede pædagogiske læreplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dette punkt er beskrevet andet sted i rapporten. <p><u>Opfølgning:</u> Der vil ske løbende opfølgning på dette punkt</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p>Der blev givet følgende anbefaling:</p> <p>At Sankt Markus 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 og personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corona perioden har skabt langt større selvhjulpethed hos børnene og disse erfaringer har de drøftet med forældrene. Det er blevet besluttet, at de bevarer de små børnefællesskaber, da alle børn og personaler har profiteret af dette <p>Vuggestuen har endvidere erfaret, at det fungerer bedst med to sovsteder i vuggestuen.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Der er ikke grund til yderligere opfølgning på dette punkt.</p>



Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<ul style="list-style-type: none">- Bekymringer omkring budget 2022/23 og de nedskæringer der er meldt ud og måske kommer. <p>Ledelsen er bekymret over, at der på den ene side bliver meldt ud, at vi skal have minimums normeringer og der så på den anden side tilbageholdes økonomi som en dispensationsbegrænsning.</p> <p>De er bekymret over, at der bliver sparet på ekstra resurser og de stiller spørgsmål ved, hvordan det harmonerer med kommunens fokus på den tidlige indsats.</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	<ul style="list-style-type: none">- Sidste førstehjælpkursus- Sidste brandøvelse <p>Sidste førstehjælp var i 2019 og vi aftalte ved tilsynet, at de arrangerer førstehjælp for personalet inden udgangen af 2022.</p> <p>Da det er et stykke tid siden de sidst afholdt brandøvelse, aftalte vi at de holder brandøvelse inden udgangen af 2022.</p>