



Anmeldt tilsyn

Institution	Regnbuen
Adresse	Orla Lehmannsvej 5
Leder	Rikke Bagge Wass
Status (kommunal, selvejende, privat)	Selvejende
Normerede pladser 0-3 år	12
Normerede pladser 3-6 år	23
Pædagogisk konsulent	Pia Lorenzen
Dato for tilsynsbesøget	22/6 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har indført et årshjul for læreplanstemaerne, som vi arbejder ud fra, på tværs af huset – vi har som noget nyt indført fælles temaer og ture på tværs af vuggestue og børnehave • Vi er i gang med at revurdere og udvikle vores evalueringskultur og har afprøvet forskellige metoder • Vi har haft fokus på børneperspektivet – bl.a. via børneinterviews, "den talende væg" mm. • Vi arbejder fortsat med at udbygge vores udendørs læringsrum – bl.a. med mudderkøkkener, shelter og bålplads mm. • Vi har især fokus på børnefællesskaber og sårbare børn, da vi har mange af disse børn pt.
<p><u>Tidlig indsats</u> <i>Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det fælles bekymringsværktøj trivselslinealen?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regnbuens procedure ved sårbare børn (tidlig indsats) – iagttagelser, beskrivelser, drøftelser og sparring på pædagogmøder, herefter handleplan og samtaler med forældrene.



<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har hele tiden fokus på barnets behov og vores rolle – vi fokuserer ikke på hvad der er galt med barnet, men har i stedet fokus på, hvad vi som personale kan gøre anderledes for at støtte barnet bedst muligt. • Fin Sparring med PPR og ressourcekonsulenten, dog undrer vi os over proceduren, når vi skal søge ekstra ressourcer og PPR allerede er inde billedet (silotænkning) • Vi er udfordret af et stigende antal sårbare børn og forældre • Vi kunne godt tænke os at sundhedsplejerskerne var mere tydelige og til stede, når vi taler tidlig indsats i forhold til sårbare familier – bedre overgange fra barsel/sundhedsplejerske til vuggestue. • Trivselslinealen er ikke blevet en fuldt ud integreret del af måden vi taler om sårbare børn og tidlig indsats på i huset, men vi arbejder på det.
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vægter det gode forældresamarbejde. I forbindelse med den store udskiftning af personalegruppen, har nogle forældre/ bestyrelsen været bekymret for, om de gamle traditioner skulle blive glemt og erstattet af for mange nye tiltag. Vi har haft fokus på dialogen og kommunikationen med forældrene på AULA, i garderoben og på bestyrelsesmøder - hvor vi bl.a. har evalueret diverse traditioner mm. • Vi er ved at starte en del nye børn og forældre op. Og vi arbejder på at skabe tryghed og tillid. Vi har fokus på tilknytningen med de små nye vug. børn og nye udefra kommende børn i børnehaven. • Vi arbejder fortsat med den røde tråd i huset og det tværgående samarbejde i den nye personalegruppe. • I forbindelse med mange nye forældre og personaler har vi i samarbejde med bestyrelsen arbejdet med vores værdigrundlag og kerneopgaven gennem spørgeskemaer til forældre og personale, bestyrelsesmøder og personalelørdag – vi har været optaget af, hvordan Regnbuen skal se ud anno 2021 (det var i efteråret/vinteren) – hvilke værdier kendetegner os, hvad er vores styrke etc.



	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen har timer på stuerne og har derfor meget godt kendskab til børnene og den pædagogisk praksis – ledelse tæt på. • Det er fortsat en udfordring, at der ikke er kontortimer nok til at udføre de ledelsesmæssige opgaver. • Vi har et fint samarbejde med Dagtilbudsafdelingen – vi bliver godt informeret, der er hurtigt svar på eventuelle spørgsmål, gode at spare med mm. Der er dog for lang ventetid på at få ressourcekonsulenten ud. • Vi oplever at pladsanvisningen er imødekomende i forhold til vores planer for indskrivning af nye børn.
--	---

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn beskrevet af den pædagogiske konsulent	
Pædagogiske læreplaner	<p>Der er siden det sidste anmeldte tilsyn skiftet en del ud i personalegruppen og i den forbindelse har forældregruppen været bekymret for om Regnbuens værdigrundlag ville ændre sig.</p> <p>Forældre og personale har via et spørgeskema peget på de værdier som fortsat skal kendetegne Regnbuen. På den baggrund har personalet afholdt en personalelørdag, hvor de diskuterede værdier og kerneydelsen i Regnbuen. Resultaterne af spørgeskemaerne viste, at både personale og forældre vægtede det samme, nemlig fokus på det enkelte barns behov og at det er de voksne, der skal tilpasse sig børnenes adfærd og ikke omvendt.</p> <p>Ifølge ledelsen er de kommet godt i mål med det og de har fået ansat nogle dygtige pædagoger. De har analyseret deres forskellige traditioner og holdt fast i det der virker eksempelvis deres lanternefest og afslutningsfest.</p> <p>I forbindelse med fokus på at inddrage børneperspektivet, har de indført "Den talende væg" i gangen, som med billeder og tekst beskriver de pædagogiske aktiviteter, som de arbejder med.</p> <p>I børnehaven arbejder de med børneinterview og børnene kommer frem med deres ønsker. De har eksempelvis haft fokus på insekter, fordi en del børn har været optaget af dette.</p> <p>De har udarbejdet et årshjul, hvor de så i en periode arbejder med et overordnet tema, hvor alle</p>



	<p>læreplansmålene er indeholdt i disse temaer. Eksempelvis har de etableret et naturlæringsmiljø med haletudser, fordi det er natur og naturfænomener der er i fokus. Efter hvert tema interviewer de børnene, for at høre hvad de har fået ud af indsatsen.</p> <p>Ledelsen har igennem de sidste år arbejdet på at udvikle samarbejdet imellem vuggestue og børnehave og ledelsen giver nu udtryk for at det er lykkedes og, at Regnbuen er blevet "et hus".</p> <p>Jeg kan ud fra eksempler givet ved tilsynet konstatere, at institutionen er godt i gang med at arbejde med de udviklingspunkter som institutionen satte sig for i 2021. De arbejder målrettet med deres pædagogiske læreplan og vi talte om hvordan deres fokus punkter og evaluering kan blive en aktiv del af deres læreplan.</p> <p><u>Anbefaling:</u> Det er min anbefaling at ledelse og personale arbejder videre med udvikling af deres fysiske læringsmiljøer og ligeledes anbefaler jeg, at de finder en form for at gøre læreplanen mere levende og til et brugbart arbejdsredskab for personalet.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Opfølgning ved det kommende tilsyn, hvor effekten af indsatsen observeres.</p>
Tidlig indsats	<p>Ledelsen har introduceret det nye redskab "trivsels lineal" på et personalemøde, men de har ikke arbejdet aktivt med redskabet endnu.</p> <p>Det er ledelsens intention, at personalet kan bruge redskabet, når de skal vurdere, hvor hurtigt de skal handle på en bekymring omkring et barn.</p> <p>Hvis et barn står i udfordringer, bliver der hurtigt tilrettelagt et forløb for barnet.</p> <p>Når et barn starter i vuggestuen, er det den samme voksne der er om barnet og familien i hele indkøringsfasen.</p> <p>De taler meget om tilknytning og de kigger fra starten på børnenes små fremskridt og ser hvad det enkelte barn har brug for. De har fokus på at skabe små miljøer og en meget tæt forældre kontakt og de er opmærksomme på, hvad der er på spil for det enkelte barn og deres forældre. De er tydelige og</p>



	<p>anerkendende i deres tilgang og har forståelse for de enkelte forældres behov.</p> <p>Anbefaling: Det er min anbefaling at ledelse og personale arbejder videre med trivselslinealen, som et tværfagligt redskab. En ide kan være, at de starter med at øve sig i at bruge redskabet på deres stuemøder, når de gennemgår børnene og taler om deres trivsel.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Ledelsen fortæller at institutionen har en budgetmæssig udfordring og at de ser ind i et underskud for år 2022.</p> <p>De er opmærksomme på at skabe en balance imellem dels at passe på personalet og ikke have økonomi/mulighed for at skaffe vikar. Ledelsen har en skærpet opmærksomhed på personalets arbejdsmiljø.</p> <p>De havde lagt en plan for at indhente deres underskud for 2021, men er efterfølgende blevet udfordret af de varslede dispositionsbegrænsninger på ca. 64.000 kr.</p> <p>Grundet deres institutionsstørrelse har de ikke mulighed for at spare på personalet og det er en stor udfordring for ledelsen.</p> <p>De har været nødt til at indskrive nogle børn ekstra, for at få økonomien/personaleresurserne til at hænge sammen.</p> <p>Ledelsen har lavet en plan for indskrivning af børn og har et godt samarbejde med Pladsanvisningen.</p> <p>Ledelsen gør ved tilsynet opmærksom på, at der er et dilemma i, at der tales tidlig indsats og at puljen til ekstra resurser er opbrugt og derfor lukket. De har et stigende antal af børn der står i udfordringer og det bekymrer ledelsen, hvordan de fremadrettet kan tilgodese det enkelte barns behov.</p> <p>Ledelsen har opprioriteret deres ledelsestid, så de har en hel dag sammen månedligt på kontoret.</p>

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	Der blev givet følgende anbefaling: <ul style="list-style-type: none"> - At Regnbuen laver en plan for, hvordan der kan arbejdes med at udvikle de fysiske



	<p>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> <p>Anbefalingerne blev givet til vuggestuen og de er blevet drøftet på personalemøder. De har indrettet forskellige læringsmiljøer i vuggestuen og bruger nu tæpper, fleksibelt legetøj og fleksibelt inventar. Bøgerne står nu fremme og de har skabt både plads til leg på gulvet og lavet fordybelsesområder. Vi talte om ideen om at kigge på stuerne ganglinjer for at skabe mindst mulig forstyrrelse i børnenes leg. De kan eksempelvis lade sig inspirere af den masterplan, om fysiske læringsmiljøer, der for nyligt er udarbejdet i Dagtilbudsafdelingen.</p>
<p>Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg</p>	<p>Der blev givet følgende anbefalinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At de laver en forholdsvis enkel evaluering af de første års arbejde med den nye styrkede læreplan. De kan eksempelvis tage udgangspunkt i de skemaer til handling, som personalet udfyldte, da de lavede deres selvevaluering og rette fokus på børnenes udbytte i evalueringen. Derudover blev det anbefalet, at de lader sig inspirere af materialet fra EVA omkring udeliv og læringsmiljøer, når de retter deres fokus på legepladsen. - At ledelsen 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 den samlede forældregruppe, børnene og dem selv. <p>Ledelsen fortalte at personalet løbende evaluerer de enkelte pædagogiske indsatser og at de mangler at få det samlet.</p> <p>Bestyrelsen har evalueret Corona perioden og forældrene udtrykker stor tilfredshed med, hvordan de oplevede forholdene under epidemien. Forældrene afleverer og afhenter igen indenfor og det er vigtigt for ledelsen at have forældrene tilbage igen.</p>



	<p>Ledelsen har erfaret hvor vigtig kommunikationen fra ledelse til forældre er og derfor sender de løbene nyhedsbreve om ændringer, overvejelser og beslutninger ud til forældrene.</p> <p>Ligeledes er erfaringerne af arbejdet med små læringsgrupper og samarbejdet på tværs blevet styrket og har vist, at det skal de gøre mere af.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Der er ikke behov for yderligere opfølgning.</p>
<p>Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Økonomisk udfordret - Mange sårbare børn - Tid til andet arbejde og evalueringskultur - Forældresamarbejde og inddragelse - Et hus og den røde tråd <p>Ledelsen bekymring omkring økonomien er beskrevet et andet sted i rapporten.</p> <p>Ledelsen fortæller om det stigende antal af børn der står i udfordringer og de gør opmærksomme på den problematiske fremgangsmåde der er i forhold til ansøgning om ekstra resurser, den opleves som "silo" tænkning. De ønsker at resursekonsulenter fremadrettet kan bruges til mere sparring og vejledning.</p> <p>Personalet har planlagt tid til forberedelse og praktisk arbejde fra kl. 16,15-17, hvor den ene af de personaler der lukker, kan lave andet arbejde. De afholder stuemøder i børnehaven fra kl. 16-18 og der passer personalet i vuggestuen deres børn fra kl. 16-17, det har afhjulpet personalets store ønske om tid til stuemøder.</p> <p>Vi talte om, at de kan kontakte et par mindre institutioner i kommunen, for at lade sig inspirere af hvordan de løser deres møde struktur.</p> <p>De har inddraget forældrene i hele deres værdiafsæt og imødekommet forældrenes ønske om flere fælles arrangementer, eksempelvis ved forældrekafe og øget daglig kommunikation.</p> <p>Ledelsen er glad for, at der er skabt en rød tråd i huset. Interessen for hinandens børn er stor, man hjælper hinanden, giver sparring til hinanden og det er vigtigt for ledelsen, at de nye personaler oplever sig som et hus.</p>



	<p>Min vurdering er, at ledelsen i den grad har opnået et fint resultat omkring det at få Regnbuen til at blive et hus, med en ny personalegruppe hvilende på de værdier der kendetegner Regnbuen. En stor ros til ledelsen for dette arbejde.</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	<ul style="list-style-type: none">- Samarbejdet med kommunens sundhedsplejersker <p>Ledelsen gav udtryk for, at de ønsker mere samarbejde med Kommunens sundhedsplejersker i forbindelse med den tidlige indsats. Vi talte om, hvordan de kan bruge sundhedsplejerskerne og ledelsen vil kontakte dem med henblik på et eventuelt forældremøde.</p>