



## Anmeldt tilsyn

<b>Institution</b>	Marthagården
<b>Adresse</b>	Peter Bangs Vej 10 - 12
<b>Leder</b>	Gitte Friis
<b>Status (kommunal, selvejende, privat)</b>	Selvejende
<b>Normerede pladser 0-3 år</b>	38
<b>Normerede pladser 3-6 år</b>	68
<b>Pædagogisk konsulent</b>	Anne Marie Rouff
<b>Dato for tilsynsbesøget</b>	8. juni 2018

### 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.

	<b>Ledelsens korte beskrivelse af status for arbejdet siden seneste anmeldte tilsyn.</b>
Effektstyring	Vi gennemgik forandringsteoriarket og bedt om at de enkelte grupper skulle udarbejde en forandringsteori på koncentration. Ledelsen har efterfølgende været på stuemøder og været ude og se efter de tegn som de havde beskrevet. Dette arbejde er i en løbende proces.
Pædagogiske læreplaner, herunder børnemiljø og indsats for børn med særlige behov	Vi arbejder efter de læreplaner der tidligere er udarbejdet, dog har det i år ikke være fastlagt i perioder. Dette med udgangspunkt i at de ønskede en anden form, samt at der kommer en ny styrket læreplan fra august, som vi ser frem til .
Inkluderende praksis	Pejlemærker er beskrevet i virksomhedsplanen. Vi har indrettet vores stuer med små indbydende læringsmiljøer. Grundstenen i ICDP er anerkendelse og opbyggelse af relationer, hvilket er vigtig for at have en inkluderende tilgang. Når der bliver taget børn op, er der altid fokus på det de kan og hvad vi



	<p>som personale kan gøre anderledes.</p>
Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet	<p>ICDP er en vigtig grundsten i vores pædagogiske praksis, og kræver et fortsat fokus. Vi har ansat nye medarbejdere som ikke har uddannelsen, men som vi planlægger skal begynde til efteråret. Vi har to ICDP vejledere som kigger på video, som de enkelte stuer kan benytte to gange pr år. Der er som noget nyt afsat stuemøder hver mdr. i middagsstunden, for at understøtte de enkelte team. Dette har vi et ønske om kan blive til hver 2. uge. Ledelsen deltager efter behov.</p>
Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet.	<p>Ny ledelsesteam fra august 17 – vi er i en løbende proces. Vi har planlagt at vi fremadrettet skal have faste møder - kontor og strategimøder. Vi har været præget af meget sygdom og ofte været nødt til at vikariere på stuerne. Vi vil i løbet af den nærmeste periode få lavet en klar arbejdsfordeling imellem os. Vi har store forventninger til den ny dagtilbudslov/ den styrkede læreplan, og vil gerne have de nye arbejdsopgaver med i den drøftelse. Vi har været udfordret af de mange nye og spændende tiltag der har været i år, men som samtidig har taget tid.</p>

<b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn</b>	
Effektstyring	<p>Personalet arbejder med selvhjulpenhed, koncentration og nysgerrighed i de planlagte aktiviteter, og det tænkes ind over hele dagen.</p> <p>Alle skal have en forståelse for hvordan der arbejdes med effektstyring. Dette kræver øvelse og tid. Der er kommet en del nye medarbejdere, der slet ikke har hørt om effektstyring. Ledelsen har en forventning om, at en ny organisering med faste stuemøder, vil gøre sådan at personalet kommer til at arbejde mere med effektstyring løbende. Ledelsen forventer, at måden at arbejde med forandringsteori Kommer til at hænge bedre sammen med arbejdet med den nye læreplan. Ledelsen følger op ved at observere ude på stuerne og give personalet tilbagemelding.</p>
Pædagogiske læreplaner, herunder børnemiljø og indsats for børn med særlige behov	<p>Personalet skal have fokus på at arbejde med læreplanen over hele dagen og ikke kun i fastlagte perioder.</p> <p>I børnehaven har personalet fokus på at skabe små rum i rummet med mulighed for fleksibilitet.</p> <p><b>Udviklingspunkter:</b></p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tale om legen og personalets rolle i legen.</li> <li>• ledelsen observere og hjælper aktivt personalet med at reflektere over deres praksis. Der skal fokus på at oparbejde en kultur for løbende refleksion og undren.</li> <li>• Fortsættelse af drøftelsen af en fælles struktur og pædagogik i vuggestuen, således at Marthagården bliver én afdeling. Planen er at inddrage ICDP underviserne i et forløb omkring samarbejde, således at nye medarbejdere og den nye læreplan bliver implementeret på en god måde.</li> <li>• Fokus på at skabe en fælles evalueringskultur i institutionen.</li> <li>• Fokus på at få implementeret den nye læreplan, og der skal vurderes hvad der virker godt i forvejen og hvad skal tages ind som noget nyt. Det bliver et stort fællesprojekt, som kan samle nyt og gammelt personale</li> </ul> <p><b>Kompetenceudvikling:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brush op kurser på de forskellige læreplanstemaer</li> <li>• ICDP kurser</li> <li>• Viden om og inspiration til evalueringsmetoder</li> </ul>
Inkluderende praksis	<p>De seks pejlemærker lever i praksis ved hjælp af det grundlæggende arbejde med relationskompetencer under ICDP.</p> <p>Personalet har et godt samarbejde med PPR og drager nytte af de afholdte konferencer.</p> <p>Ledelsen vurderer, at personalet er gode til at skabe tryghed og ro for børnene.</p>
Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet	<p>Selvom ledelsen oplever, at forældre flytter ud af byen til andre kommuner, er institutionen fyldt helt op igen og der er mange børn på venteliste.</p> <p>Ledelse og personale har opmærksomheden rettet mod kvaliteten af den pædagogiske praksis. Der er et pædagogisk grundlag i institutionen, hvor ICDP er det grundlæggende værdigrundlag. Det planlægges på, at de nye medarbejdere skal på kursus i ICDP. Personalet har et stort fokus på at anerkende og respektere børnene.</p> <p>Ledelsen har fokus på kompetenceudvikling af personalet.</p>
Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet.	<p>Ledelsen vil gerne afholde strategimøder. Ledelsen vil kigge på arbejdsplan og se hvordan der kan indarbejdes tid til planlægning for personalet.</p>



	<p>Ledelsen har fokus på praksis omkring ledelsens virke på stuerne med observation, understøttelse af personale og opfølgning. Det er meningen at denne struktur bliver fast indarbejdet, så personalet bliver vant til det og ikke tager det som personlig kritik. Ledelsen har fokus på at udarbejde og implementere ny læreplan og mad og måltidspolitik.</p>
--	---

<b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>a. Drøfte og etablere praksis hvor børnene har mere medbestemmelse og er aktive i måltidet</p> <p>b. Drøfte betydningen af dialog med børn om det tema, der arbejdes med og brug af skabelon</p> <p>Der er arbejdet med begge punkter i personalegruppen. Der er bl.a. indkøbt flere kander og knive til børnene.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>a. Manglende P-møder</p> <p>b. Sygefravær</p> <p>ad. a: Stor udskiftning i personalegruppen og sygefravær har gjort det svært at nå alle de tiltag der har været nødvendige pædagogisk. Ledelsen glæder sig til at skulle arbejde med den nye læreplan, hvor ICDP er værdigrundlaget.</p> <p>Ad. b: Der arbejdes aktivt for nedbringelse af sygefravær ved bl.a. brug af omsorgssamtaler.</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	