

# Uanmeldt pædagogisk tilsyn

Børnehuset Stjernehuset

Observation: 13. oktober 2023

Dialogmøde: 25. oktober 2023

## Indhold

<b>Baggrund og metode for uanmeldte pædagogiske tilsyn</b> .....	2
<b>Uanmeldt pædagogisk tilsyn</b> .....	3
<b>Dialogmøde (den dato)</b> .....	3
<b>Indsatser og status</b> .....	3
<b>Konklusion</b> .....	5
<b>Anerkendelser</b> .....	5
<b>Anbefalinger</b> .....	6

## Baggrund og metode for uanmeldte pædagogiske tilsyn

Kommunen er ifølge dagtilbudsloven ([Dagtilbudsloven](#)) forpligtet til at føre både anmeldte og uanmeldte tilsyn i de kommunale dagtilbud, puljeordninger, selvejende og private institutioner samt private pasningsordninger.

Tilsynet tager afsæt i dagtilbudsloven, hvis overordnede formål er *”at fremme børns og unges trivsel, udvikling og læring gennem dag-, fritids- og klubtilbud og andre socialpædagogiske fritidstilbud”*.

Tilsynet skal bidrage til Egedals ambition om at have dagtilbud af høj kvalitet og som afsæt for at sikre børns trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Rammen for det pædagogiske tilsyn kan findes her på [kommunens hjemmeside](#).

Tilsynet fungerer både som kontrol og udvikling og skal medvirke til, at det enkelte dagtilbud lever op til dagtilbudsloven samt de kommunalt besluttede politikker og indsatsområder og samtidig være et led i udviklingen af det enkelte dagtilbuds pædagogiske kvalitet.

Det pædagogiske tilsyn består ét år af et fuldt anmeldt tilsyn med KIDS-observationer, data og møder samt året efter af et uanmeldt afgrænset tilsyn med udgangspunkt i de udviklingstiltag, som er sat i værk i institutionen i forlængelse af det anmeldte tilsyns anbefalinger.

Det uanmeldte tilsyn designes efter behov, men vil altid indeholde en kort observation og et dialogmøde, hvor institutionens handleplan evalueres og justeres. Til dialogmødet deltager som minimum daglig leder og pædagogiske konsulent, derudover evt. medarbejderrepræsentanter og områdeleder.

I forlængelse af det uanmeldte tilsyn udarbejdes en kort rapport, som beskriver, hvilke overordnede temaer dialogen samt observationerne har givet anledning til at drøfte samt det uanmeldte tilsyns anbefalinger til den kommende periode.

Skulle det uanmeldte tilsyn give anledning til bekymring, vil der blive iværksat et fuldt anmeldt tilsyn.

## Uanmeldt pædagogisk tilsyn

Det uanmeldte tilsyn bestod af ca. 2½ timers uanmeldt besøg i institutionen, hvor der blev observeret i begge afdelinger og på alle stuer. Efterfølgende er der afholdt et dialogmøde.

Derudover er der til det uanmeldte tilsyn trukket data for institutionen vedr. personalesammensætning og -omsætning for perioden maj 2022 til og med april 2023 samt personalefravær for perioden oktober 2022 til og med september 2023. Desuden data for sprogvurderinger af alle 3-årige indskrevet pr. september 2023 og trivselsvurderinger af alle børn i det første halve år i 2023.

Ved det anmeldte tilsyn i efteråret 2022 blev det anbefalet at arbejde med

- At have et udvidet blik på børn i udsatte positioner ved at bruge ICDP som tilgang og metode.
- At arbejde med børns inddragelse i det pædagogiske måltid.
- At arbejde med feedback- og evaluering som metode til i højere grad at blive et "vi" i institutionen.

Rapporten for det anmeldte tilsyn i efteråret 2022 kan findes på børnehusets hjemmeside.

## Dialogmøde (den dato)

Deltagere:

Sous-chef: Mikkel Arnholst Buch

Medarbejderrepræsentant: Joan Johansen

Områdeleder: Penille Hagemann Nielsen

Pædagogisk konsulent: Jette Christine Dam

## Indsatser og status

Siden det anmeldte tilsyn har der været fokus på:

- **Det pædagogiske måltid, herunder overgangen fra aktivitet og leg til måltidet**  
Det er drøftet på personalemøder, hvordan måltiderne på tværs af grupperne i institutionen kan læne sig op af de samme værdier og i så høj grad som muligt afvikles ensartet under hensyntagen til børnenes alder og færdigheder.  
Dels er der lagt vægt på genkendeligheden for både børn (eks. faste pladser) og for medarbejdere (så man kan hjælpe hinanden uden at det skaber uro for børnene), og dels er der lagt vægt på, at børnene skal deltage i at gøre klar til mad, i borddækning, mm. Dette sås blandt andet i observationerne ved at børn blev inviteret til at dække bord, til at hente vand i kanderne og ekstra taburetter fra et hus til det andet.  
Selve overgangen fra aktiviteter og legeplads til frokosten var på tilsynsbesøget præget af meget uro for både børn og medarbejdere i børnehavegrupperne. Pga. sygdom i medarbejdergruppen blev børnene samlet i det ene hus og genkendeligheden forsvandt, da nye grupper og nye pladser blev besluttet for dagen.
- **De fysiske læringsmiljøer med fokus på børneperspektivet**  
Der er startet en proces med at udvikle de fysiske læringsmiljøer til både at være aldersrelevante i den enkelte gruppe og til at fremstå indbydende til leg.

F.eks. sås på besøget, at flere zoner var afgrænset af reoler, og at flere forskellige temaer var understøttet af illustrationer på væggene. Derudover at legetøj, f.eks. dyr på en stue, var "sat klar til leg" i stedet for "ryddet op". På dialogmødet blev det fortalt, at det har været inspirerende, i hvor høj grad og hvor hurtigt børnene har taget imod de nye initiativer. Der var på dialogmødet enighed om at der fortsat er udviklingspotentiale i at udbrede indsatsen til hele institutionen, da der fortsat er variation fra stue til stue i udtrykket, og at dyrke detaljen i de enkelte legezoner.

- **Fællesskaber og gode rammer for leg og fordybelse i mindre grupper**

Det blev på besøget observeret, at alle medarbejdere var omkring mindre børnegrupper både inde og på legepladsen. Der blev denne formiddag både holdt fødselsdag for et barn i en mindre gruppe, tilbudt en kreativ aktivitet med at male i et lokale, fælles-leg på legepladsen med en gruppe børn, bevægelse i motorikrummet for nogle af de mindste, leg på stuerne, puslespil, samling og sange mm. Et varieret tilbud af både lege og aktiviteter med medarbejdere tæt på i alle grupper.

- **ICDP som metode i at se børns ressourcer og i evaluering**

ICDP er siden det anmeldte tilsyn for et år siden revitaliseret på flere måder som fælles sprog, værdi og refleksionsredskab over den daglige pædagogiske praksis.

Dels er de 8 ICDP-samspilstemaer tilføjet i årshjulet vedr. leg som et ekstra fokus, hvor medarbejderne på særlige dage f.eks. skal have øje for "at vise glæde" (samspilstema 1), og hvor der tages små videosekvenser af praksis med dette for øje.

Dels er indsatsområdet vedr. det pædagogiske måltid blevet filmet og drøftet, og hvor medarbejderne har givet hinanden feedback med et ICDP-blik.

Og dels introduceres og konkretiseres ICDP-principperne til alle medhjælpere, så disse understøttes i det anerkendende samspil med børnene.

I observationerne sås en gennemgående anerkendende tilgang uanset børnegruppe og medarbejder. Der blev set mange eksempler på at børn:

- o blev medinddraget ("vil du gerne ud at lege eller være med til at male")
- o fik anvist handlemuligheder ("slå på væggen" til et barn, der bankede på en reol)
- o blev bekræftet (en dreng i en ribbe kalder på en medarbejder, som også er optaget af et andet barn, hun kigger på ham: "ja det er så sejt!")
- o fik tæt fysisk kontakt (f.eks. når et barn skulle trøstes)
- o blev håndteret differentieret ifht. forventninger ("nu er det lige X, der har sangbogen", formentlig ud fra en viden om at denne dreng havde brug for sangbogen for at kunne deltage i samlingen)

På legepladsen blev det observeret, at et par børn kunne have brugt en kattede til at indgå i en anden kontekst (sted, aktivitet eller mere understøttende), da de var kede af det/ikke tilstrækkelig tilpas i sammenhængen, hvilket også blev drøftet på dialogmødet.

På dialogmødet italesættes, at processerne med brug af ICDP, udover andre indsats, har bidraget til en større oplevelse af et "vi" og rød tråd i institutionen. En kultur, hvor det er muligt og forventes at kunne give kollegial feed-back på praksis er på vej og vil fortsat blive udviklet på som en del af en evalueringskultur.

## **Data**

Personalesammensætning, -omsætning og -fravær har betydning som en del af børnenes samlede læringsmiljø, og derfor trækkes der i tilsynet data ifht. dette.

Data viser, at personalesammensætningen med pædagoger, medhjælpere, pædagogiske assistenter og studerende ca. ligger på niveau med gennemsnittet i Egedal dagtilbud.

Personaleomsætningen ligger højere på 58 % mod 30 % i gennemsnittet i Egedal dagtilbud, som dækker over, at der fra april 2022 til marts 2023 var en større afgang end samtidig tilgang dels pga. medarbejdere, der er ophørt i stillinger og dels pga. fald i børnetal.

Personalefraværet for perioden oktober 2022 til september 2023 ligger på 9,9 %, som er 2,8 % højere end gennemsnittet i Egedal dagtilbud. Det lange fravær på over 30 dage udgør størstedelen af fraværet.

Det fortælles på dialogmødet, at især vuggestueafdelingen har været ramt af meget sygdom og udskiftning, og at det har været nødvendigt at arbejde med at ændre en kultur i hele institutionen. Børnehuset Stjernehuset har derfor i en periode deltaget i Egedal Kommunes Taskforce vedr. fravær, hvor der er afholdt diverse møder, været 1:1-samtaler om kerneopgaven mellem ledelse og medarbejdere mm. Medarbejder på dialogmødet udtrykker glæde ved disse indsatser, og siger, at der nu, især i børnehaveafdelingen, er tillid mellem medarbejdere til, at man reelt er syg, når man sygemelder sig.

I Egedal Kommune skal alle børn trivselsvurderes to gange årligt for tidligt at kunne sætte ind ved behov. I forårsperioden 2023 er kun 51,7 % af alle børn trivselsvurderet i Børnehuset Stjernehuset, fordelt på, at nogle stuer har trivselsvurderet børnene, og andre ikke har. Der kan på den baggrund ikke tolkes på det samlede resultat for institutionen.

På det uanmeldte tilsyns tidspunkt var trivselsvurderingerne for efteråret 2023 påbegyndt, da sous-chef er opmærksom på kravet, ligesom han er opmærksom på, at nogle medarbejdere skal læres op i redskabet TOPI, som bruges til at trivselsvurdere børnene.

Med hensyn til arbejdet med børn i udsatte positioner eller børn, som i en kortere eller længere periode ikke er i trivsel, fortælles, at praksis indrettes differentieret til at tilgodese alle børn, og at ICDP hjælper med at bevare et ressourceorienteret blik på børnene.

I Egedal Kommune skal alle 3-årige sprogvurderes. Det tilstræbes at gøre det, når barnet er mellem 2 år 10 mdr. og 3 år 4 mdr. Pt. viser data at der er indskrevet 25 3-årige børn, hvor 10 børn er over 3 år 4 mdr. og således ikke sprogvurderet i tide. De resterende 14 3-årige er fortsat under 3 år 4 mdr. og derfor endnu ikke sprogvurderet. På dialogmødet fortælles, at institutionen siden data er trukket har startet sprogvurderingerne op, og at det er et opmærksomhedspunkt.

## **Konklusion**

### **Anerkendelser**

Det er i det uanmeldte tilsyn i Børnehuset Stjernehuset tydeligt, at der er arbejdet målrettet med det anmeldte tilsyns anbefalinger for et år siden. Der er på den måde sat en udviklingsproces i gang både pædagogisk i praksis og mht. samarbejdet og stabilitet i medarbejdergruppen.

I det uanmeldte tilsyn ses en grundlæggende anerkendende, omsorgsfuld og respektfuld tilgang til børnene uanset gruppe, uanset medarbejder, uddannelse eller ej. Dette er væsentligt som

den parameter, der skaber bedst betingelser for børnenes trivsel. Dette ses uagtet, at medarbejdergruppen har været og fortsat i et vist omfang er præget af udskiftning og sygdom.

På tilsynsbesøget så ligeledes en bred vifte af tilbud om forskellige aktiviteter, som børnene blev motiveret til at deltage i, og hvor der også var plads til børnenes eget beslutnings- og råderum.

Der ses positive skridt i den rigtige retning vedr. børnenes inddragelse i måltiderne, og de fysiske læringsmiljøer har udviklet sig i den rigtige retning.

Der er ligeledes arbejdet med kollegialt at reflektere og evaluere måltidene på den pædagogiske praksis som udgangspunkt for at udvikle kvalitet.

## **Anbefalinger**

Det anbefales helt overordnet at fortsætte det gode arbejde, som er formuleret i handleplanen, og som begynder at kunne ses i praksis. De samme fokusområder og mål bør fortsætte til grundlæggende at blive forankret i kulturen.

Det anbefales ligeledes at fastholde fokus på at oparbejde en samarbejdskultur og arbejdsglæde i medarbejdergruppen, som kan bidrage til stabilitet og fremmøde.

Endelig anbefales det, at sprogvurderinger og trivselsvurderinger indarbejdes i et årshjul og gennemføres, som det forventes og er politisk besluttet.