



Anmeldt tilsyn

Institution	Magnoliahuset
Adresse	Borgmester Fischersvej 9
Leder	Susanne Beck Grant
Status (kommunal, selvejende, privat)	Kommunal/specialinstitution
Normerede pladser 0-3 år	34 (0 – 6 år)
Normerede pladser 3-6 år	
Pædagogisk konsulent	Anne Marie Rouff
Dato for tilsynsbesøget	2. maj 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. (Skrives med udgangspunkt i aftaler fra seneste anmeldte tilsyn. Denne status indgår i tilsynsrapporten og danner basis for drøftelse af udviklingsperspektivet)
---------------	---



<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>På hvert personalemøde, har læreplansgruppen udvalgt et tema eller et pædagogisk mål, som grupperne individuelt forbereder et indlæg til. Grupperne fremlægger og/eller viser små videoklip, af de pædagogiske nedslagspunkter der er for temaet eller målet. Hvor de særligt ser at en indsats fungere for barnet eller hvor der ses muligheder for at gøre noget andet der vil virke bedre.</p> <p>Det pædagogiske læringsmiljø bliver i Magnoliahuset tilrettelagt ud fra det enkelte barns behov og dagsorden.</p> <p>Det ses bl.a. i at udarbejdelsen af statusbeskrivelserne/mål og handleplanerne, læner sig op ad temaerne i den pædagogiske lærerplan, med henblik på at sikre det enkelte barns trivsel, læring, udvikling og dannelse.</p> <p>Vi har i de individuelle mål- og handleplaner, særligt fokus på, at sætte passende mål, som er opnåelige og målbare for det enkelte barn. På den baggrund ændres og tilpasser vi kontinuerligt den pædagogiske ramme, således at den tilgodeser det enkelte barn såvel som gruppen af børn.</p>
<p><u>Tidlig indsats</u> <i>Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det fælles bekymringsværktøj trivselslinealen? 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>Når børn visiteres til Magnoliahuset, er det ofte på baggrund af en vurdering som er foretaget ud fra principperne i Trivselslinealen.</p> <p>Magnoliahuset er defineret ved at være et indgribende tilbud til børn med særlige behov. Det kan være børn med autismspektrum forstyrrelser, børn med forskellige syndromer, ADHD eller andre diagnoser og komorbide lidelser. Det kan også være børn uden diagnoser, som er forsinkede i deres udvikling.</p> <p>I Magnoliahuset arbejder vi tæt sammen med PPR´s konsulenter, herunder psykologer, tale- og hørekonsulenter, fysioterapeuter og ergoterapeut. Målet er altid, at barnet trives, udvikler sig og lærer. Da vi er et hus, med mange forskelligheder og individuelle behov, arbejder vi med en høj grad af differentiering og metodiske tilgange, som tilgodeser alle børn i Magnoliahuset.</p> <p>Vi arbejder ud fra et holistisk perspektiv, rundt om barnet, med fokus på barnets nærmeste udviklings zone og inddrager på den baggrund familien og/eller andre relevante samarbejdspartnere knyttet til familien.</p>



<p>Ledelse og samarbejde <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? 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>	<p>Ledelsens opmærksomhed i Magnoliahuset ligger altid på flere dimensioner i den relationelle praksis, samt på de fysiske forhold, herunder også de tre nævnte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • forældresamarbejdet • ledelse tæt på praksis samt • samarbejdet med Dagtilbudsafdelingen. <p>Forældresamarbejdet: Vi arbejder altid med barnet i et holistisk perspektiv, hvor vi ser barnet som betinget af både indre og ydre faktorer. Det betyder at vi ikke kan nøjes med at se på barnets umiddelbare udfordringer, men også må være nysgerrige på hvilke miljømæssige faktorer der påvirker barnet udefra. I denne betragtning er det vigtigt at forældrene er med i at definere forhold som de mener har betydning, samt forhold som påvirker hele familien. På den måde forholder vi os undersøgende til barnet og dets omgivelser, sammen med forældrene.</p> <p>Forældre til børnene i Magnoliahuset, kan også have brug for hjælp, sparring og vejledning indenfor specifikke eller mere generelle forhold/indsatser omkring barnet. Herunder hvilke kommunikative metoder og redskaber vi anvender, med henblik på at give barnet mulighed for at forstå og i nogle tilfælde selv at kunne gøre sig forståelig. Ved at anvende de samme eller tilsvarende redskaber i hjemmet som i Magnoliahuset, kan det bidrage til en forudsigelighed og tydelighed for barnet.</p> <p>Ledelse tæt på: Ledelse tæt på praksis i Magnoliahuset betyder at ledelsen altid er tilgængelig, at vi lytter, deltager og forholder os nysgerrigt ift. den praksis vi ser og er en del af.</p> <p>Vi indgår altid i konferencer, hvor indsatser baseret på børnenes mål og handleplaner bliver evalueret, sammen med konsulenter fra PPR. Ledelsen deltager ligeledes altid på alle revisitationsmøder, som afholdes 2 gange årligt, og hvor barnets netværk er inviteret.</p> <p>Samtidigt er ledelsen opmærksom på at dele viden oppefra, og gøre den til genstand for pædagogisk refleksion, på en måde så ledelsen kan vende retur opad, eller kan finde løsninger internt i Magnoliahuset der tilgodeser nye tiltag oppefra såvel som internt i huset.</p> <p>Ledelsen i Magnoliahuset vægter i høj grad at være åben for, sammen med personalet, at skabe rum for</p>
---	---



	<p>ideer og forslag til nye tiltag og/eller hvis personalet støder på strukturelle eller organisatoriske udfordringer. Ved at deltage og være med til at vende de muligheder vi sammen ser, bidrager det til transparens og følelsen af at alle har indflydelse på de beslutninger der træffes internt i Magnoliahuset og i deres arbejdsliv. Ved at opleve en høj grad af indflydelse på eget arbejde, er der evidens for høj grad af trivsel og deraf mindsket sygefravær.</p> <p>Samarbejdet med Dagtilbudsafdelingen: Dagtilbudsafdelingen er pr definition vores samarbejdspartner, i det vi er en kommunalt ejet institution. Det betyder at ledelsen i Magnoliahuset refererer direkte til den pædagogiske konsulent i Dagtilbudsafdelingen, og til afdelingschefen. Magnoliahuset er den 0-6 års institution, som modtager børn med forskellige handicap, på Frederiksberg. Det betyder også at vi er meget afhængige af det samarbejde der er mellem Dagtilbudsafdelingen og den politiske ledelse, i det man ofte politisk arbejder med generaliserede budgetter og løsningsmodeller, både ift. dagtilbud og if.t specialinstitutioner på Frederiksberg. For at tilgodese og bevare den høje faglighed til løsning af kerneopgaven i Magnoliahuset, er det vigtigt at Dagtilbudsafdelingen sammen med ledelsen, lyser på betydninger og betingelser, for Magnoliahuset, når der laves generaliserede politiske tiltag og agendaer.</p>
--	---

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn	
Pædagogiske læreplaner	<p>Når et barn bliver visiteret til Magnoliahuset indkaldes forældrene til et møde og rundvisning før opstart. En ledelsesrepræsentant og to pædagoger deltager. Personalet er på dette møde nysgerrige på at høre forældrenes perspektiv. Forældrene fortæller om deres barn og hvad der er vigtigt for dem. Indkøring foregår sammen med en forældre og en pædagog. Personalet sørger for at stille legetøj frem som de, gennem samtalen med forældrene, ved barnet er interesseret i. Indkørings længde afhænger af det enkelte barn. Indenfor de første tre måneder laves en mål og handleplan, som præsenteres for forældrene.</p>



	<p>Læreplanstemaer bliver udvalgt af læreplansgruppen. Alle arbejder med læreplanen og metoder, som er tilpasset det enkelte barn. Personalet evaluerer og videndeler på personalemøder.</p> <p>Magnoliahuset har mange metoder, der bruges alt efter hvor barnet er i sin udvikling. Og Magnoliahuset er stadig opsøgende overfor at bruge nye metoder.</p>
Tidlig indsats	<p>En fra ledelsen deltager i alle møder omkring børnene på nær samarbejds møder mellem pædagoger og forældre, hvor de taler om det konkrete pædagogisk arbejde i hverdagen. Forældresamarbejdet vægtes højt i Magnoliahuset.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Ledelsen har udarbejdet materiale til brug ved Grus samtalen, der afholdes efterår 2022. Hver medarbejder skal selv udfylde et skema, hvor de i store træk skal se på egne kompetencer og hvad de trives med. Dette bruges på Grus samtale. Bagefter deles dette med den anden gruppe i kuben. Derefter fremlægger Kubens personale deres kompetencer på et personalemøde. Ledelse og AMR har været på en temadag omkring social kapital, der primært handler om tre ting: retfærdighed, samarbejde og tillid. Resultaterne fra APV og trivselsmålingen bliver indarbejdet i dette arbejde omkring kompetencer og social kapital. Ledelsen ser det som en helhedsindsats, at de sammen med personalet ser på hvilke styrker og udviklingspotentialer grupperne hver især råder over.</p> <p>Alle stillinger er besat på nær et barselvikariat. Der vægtes at have to lønnet studerende i Magnoliahuset.</p>

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	<p>a. Jeg anbefaler, at ledelsen holder et møde med PPR i august, for at afklare arbejdsopgaver, der evt. mangler at blive taget hånd om under Corona og for at afklare det fremtidige samarbejde</p> <p>Ad a: PPR's konsulenter er igen i huset efter Corona, hvor de under Corona ikke var fysisk tilstede. Samarbejdet fungerer godt, og er under stadig udvikling.</p>
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>a. Ønske om at drøfte betydninger og betingelser for børnene i kommunens</p>



	<p>specialinstitution 0 – 6 år i et metaperspektiv</p> <p>b. Social kapital i Magnoliahuset</p> <p>Ad a: Der er et stort pres på især de vidtgående psykiske og kommunikative pladser, så der arbejdes sammen med Dagtilbudsafdelingen om udvikling af området.</p> <p>Ad b: Arbejdet med personalets kompetencer og social kapital er beskrevet under punktet ledelse og samarbejde</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	