



# Tilsyns-rapport 2022

## Solstrålen

Faglig dialog gennemført: 12-10-2022

Tilsyn afsluttet: 07-11-2022

Tilsyn gennemført af: Stine Bækgaard Krigger



# Pædagogisk tilsyn i Københavns Kommune

Det pædagogiske tilsyn skal sørge for, at alle institutioner i Københavns Kommune fungerer godt og overholder gældende lovgivning. Tilsynet ser på dagligdagen i institutionen og på det pædagogiske arbejde med børnene.

## Et tilsyn består af:

- Løbende tilsyn via de pædagogiske konsulenters samarbejde i dagligdagen med dag- og fritidstilbud samt ét årligt tilsynsbesøg, hvor det daglige arbejde med børnene observeres af en pædagogisk konsulent.<sup>1</sup>
- Et dialogmøde med ledelse og repræsentanter for medarbejdere og forældre.
- En tilsynsrapport, der samler op på observationer fra tilsynsbesøg, og på dialogen med medarbejdere, leder og forældrerepræsentanter.

Den færdige rapport skal afsluttes senest 30 dage efter tilsynsbesøget og offentliggøres på institutionens hjemmeside.

## Tidsplan for et pædagogisk tilsyn



Tilsynsrapporten præsenteres og drøftes som et fast punkt på det årlige forældremøde. I klyngerne orienteres klyngebestyrelserne herudover om enhedernes tilsynsrapporter mindst en gang årligt.

<sup>1</sup> I institutioner, der i et tilsynsår har fået "Vedligehold indsats" i alle pejlemærker, øges kadencen for det ordinære tilsynsbesøg til to år. Her gennemføres i stedet et light-tilsyn i form af en vedligeholdelsesdialog, men uden observationer.

### Den pædagogiske konsulent

Alle i institutioner i Københavns Kommune har en pædagogisk konsulent tilknyttet. Den pædagogiske konsulent rådgiver og vejleder løbende institutionen om blandt andet pædagogik, faglig udvikling og forældresamarbejde.

Det er den pædagogiske konsulent, der gennemfører det årlige tilsynsbesøg og skriver tilsynsrapporten.

### Seks pejlemærker for kvalitet

Tilsynet tager udgangspunkt i Københavns Kommunes seks pejlemærker for pædagogisk kvalitet og sikrer, at alle love og regler for institutioner overholdes:

1. Sociale relationer – positiv voksenkontakt hver dag
2. Inklusion og fællesskab – børne- og ungefællesskaber til alle
3. Sprogiindsatsen – muligheder gennem sprog
4. Forældresamarbejde - forældrepartnerskab
5. Sammenhæng – også i overgange
6. Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis Indledning

### Læsevejledning

I rapporten på de kommende sider kan du læse konklusionerne fra det seneste tilsynsbesøg i institutionen. I slutningen af rapporten finder du institutionens kommentarer til tilsynsrapporten. Kommentarerne er udarbejdet i i institutionens forældreråd, hvis institutionen er en del af en klynge, eller i bestyrelsen, hvis institutionen er selvejende.

### Vurderinger i tilsynsrapporten

Det daglige arbejde i institutionen vurderes i forhold til de seks pejlemærker for pædagogisk kvalitet, dag- og fritidstilbud arbejder ud fra i Københavns Kommune.

For hvert pejlemærke vurderer den pædagogiske konsulent arbejdet i institutionen og placerer indsatsen i en af de tre kategorier nedenfor.

<b>Vedligehold indsats</b>	<b>Tilpas indsats</b>	<b>Ny indsats</b>
Anerkendelse af institutionens arbejde	Anbefalinger til justeringer af institutionens arbejde	Anmærkninger til institutionens arbejde og krav om nye tiltag
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionen arbejder målrettet med pejlemærket, så det er synligt i børnenes dagligdag.</li> <li>• Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning.</li> <li>• Institutionen skal fortsætte det gode arbejde og løbende udvikle deres indsats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionen arbejder med pejlemærket, men det ses ikke tydeligt i dagligdagen.</li> <li>• Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, men omsættes ikke til handling alle steder.</li> <li>• Konsulenten kommer med anbefalinger til, hvordan institutionen kan tilpasse deres indsats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionen arbejder ikke bevidst med pejlemærket.</li> <li>• Dagligdagen lever ikke op til god pædagogisk praksis på alle områder.</li> <li>• Institutionen skal sætte gang i nye indsatser, der kan ses tydeligt i dagligdagen.</li> <li>• Konsulenten kommer med anbefalinger til nye indsatser.</li> <li>• Der er faste krav til opfølgning og evaluering</li> </ul>

## Hvis du vil vide mere

Har du spørgsmål til rapporten, er du velkommen til at kontakte lederen i institutionen. Er du forælder i institutionen, vil der i løbet af året blive afholdt et forældremøde, hvor rapporten præsenteres og drøftes.

Du kan læse mere om, hvordan Københavns Kommunes institutioner arbejder med pædagogisk kvalitet og se den seneste kvalitetsrapport for hele dagtilbudsområdet på: [www.kk.dk/kvalitetogtilsyn](http://www.kk.dk/kvalitetogtilsyn).

# Tilsynsvurderinger for nuværende og sidste tilsynsår

	Sociale relationer	Inklusion og fællesskab	Sprog-indsatsen	Forældre-samarbejde	Sammen-hæng	Krav om refleksion og metodisk systematik
<b>2022</b>	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Vedligehold indsats	Tilpas indsats
<b>2021</b>	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats

## Generelle bemærkninger

Her kan konsulenten ved behov angive informationer om institutionen, der vurderes at være relevante i forbindelse med det gennemførte tilsyn.

I december 2018 blev det besluttet, at Solstrålen skulle på faglig handlingsplan og der blev lavet indledende KIDS analyse. I juli 2021 blev der foretaget et tilsyn+, og der blev lavet en afsluttende KIDS analyse. Resultaterne viste imidlertid, at Solstrålen havde behov for at være på faglig handlingsplan et år mere. Det blev af områdedelen besluttet, at der i 2022 "kun" lavet et ordinært tilsyn, da KIDS analysen er lavet. Deltagere til faglig dialog: Katrine Nyholm, koordinator Luna Elmue, koordinator Marianne Alberts, pædagog i børnehaven, AMR Sidsel Nielsen, pædagog i vuggestuen, TR Inge Pedersen Mette Salling, pædagogisk leder Julie Lund Christensen, forældre repræsentant, Githa Bjørling, Klyngeleder Stine Krigger, Pædagogisk konsulent

# Pejlemærke 1:

## Sociale relationer – positiv voksenkontakt hver dag

**”Alle børn har ret til positiv voksenkontakt hver dag – og udsatte børn har et særligt behov for at blive set og få omsorg. Alle børn skal opleve et trygt og omsorgsfuldt miljø, hvor de mødes med respekt og anerkendelse”**

### Indsats

Tilpas indsats

### Begrundelse

Nedenstående observationer er et udpluk af pointer, der vil være nyttige at arbejde videre med ift. Solstrålen pædagogiske praksis inden for nærværende pejlemærke. Ligeledes indskrives særlige opmærksomheder fra den faglige dialog, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Taler personalet med børnene om deres oplevelser og ideer, bærer samværet præg af interesse for børnene? Er personalets engagement og opmærksomhed rettet mod børnene snarere end mod kollegaerne? Der er om morgen og hen mod frokost generelt en rar, varm og afslappet stemning i institutionen. Personalet er i dette tidsrum næsten altid nærværende, i mødekommende og lydhør overfor alle børnene, og de interagerer med børnene i øjenhøjde. Personalets engagement er rettet mod børnene fremfor hinanden. Hvis der tales personalet imellem, omhandler det børnene eller strukturen for dagen. Personalet er både i vuggestue og børnehaven gode til at opdele sig med børn i mindre grupper, samt at fordele sig i de tilgængelige rum eller på legepladsen, så der er mulighed for at skabe små trygge rammer, hvor alle børn har mulighed for at blive set og mødt. I de små fællesskaber mødes børnene i interaktionen og dialogen som udgangspunkt med respekt, anerkendelse, nysgerrighed og varme (herunder smil og fysisk omsorg). Dette gælder særlig for vuggestuen, hvor det også observeres, at størstedelen af personalet taler med børnene om deres oplevelser, og sætter ord på barnets følelser og handlinger, for at vise, at barnets perspektiv er forstået. Eksempler: • ”Jeg kan godt se, du gerne vil skubbe med kassen, men det skal du ikke nu, for du skal ud og sove” • De får morgenfrugt på en stue i vuggestuen. Et barn siger, at en appelsin er sur og det kan ligeledes ses på barnets ansigtsmimik. Medarbejderen gentager det barnet siger, og siger, det kan være hun også lige skal smage appelsinen, og siger efterfølgende, at det er rigtig, den er sur. Barnet får tilbudt en bolle i stedet. I mens de spiser, ser de i vinduet i døren, at en forælder kommer med to børn, som også går på stuen. Det ene er næsten lige startet. Børne bliver ivrige og glade, da de ser børnene og personalet deler tydeligt engagementet og siger gentagende gange børnenes navne. Børnene bliver taget godt i mod (det samme gør forælderen), og en medarbejder tager det nystartede barn i favnen og taler meget kærligt til det. Medarbejderen følger barnets blik mod loftet og fortæller, at det er sole, der hænger deroppe, og barnet peger nysgerrigt. I børnehaven gælder det, at nogle af medarbejderne er mere fjerne i kontakten. Det observeres, at personalet af flere omgange er alene med børn på op til 8-10 i én gruppe, og det synes svært for nogle medarbejdere at fordele opmærksomheden og herunder være engagerede og nærværende i kontakten med alle børn. Er personalets sprog og handling tilpasset barnets udtryk, og viser personalets handling overfor barnet, at barnets perspektiv er forstået? Om formiddagen, når børnene er inddelt i mindre grupper, er personalets sprog og handling næsten altid tilpasset barnets udtryk, og personalets handling overfor barnet er jævnligt tilpasset barnets perspektiv. Men det ses i både vuggestuen og børnehaven, at den nærværende og respektfulde kontakt daler i løbet af observationsperioden, når overgangen til frokost begynder at nærme sig. Her nedtones børneperspektivet og nærværet i interaktionen med det enkelte barn, i den struktur og organiseringen for overgangen enten er for styrende eller for lidt styret. For vuggestuen gælder det, at strukturen for dagen synes at vægtes højere end energien og engagementet i den givne aktivitet. Det observeres, at personalets sprog og handling ved overgangene, sjældent er tilpasset barnets udtryk, og det ses kun ved enkelte personer, at de søger at sikre, at barnets perspektiv er forstået. På stuerne er der ophængt en meget visuel plan for dagen, som er struktureret og inddelt meget nøje i minuttal. Det observeres jævnligt, at personalet kigger på uret og italesætter, at de snart skal rydde op. Når kl. har nået et bestemt tidspunkt, som står på planen, bedes børnene rydde op med det samme. Eksempel: • Medarbejder kigger på uret: ”Ja klokken er kvart over 10, så vi kan vist godt begynde at

rydde op og vaske hænder." Da det resterende personale hører dette, går de straks i gang med at rydde op, og beder også børnene rydde op med det samme, selvom nogle børn hygger sig med magneter og tog. Det observeres sjældent, at personalet søger at danne et overblik for at vurdere, om nogle børn er i gang med en leg, hvor det vil være konstruktivt, at de fik lov at lege færdig eller, at de evt. kan sætte legetøjet til side, så de kan lege med det efter frokost. Det ses også, at et resultat af, at tidsplanen skal overholdes er, at nogle børn ender med at sidde i 10-15 minutter ved bordet, før alle er kommet til bord og de kan spise. Eller at børn placeres i en barnevogn på stuen, indtil personalet er klar til at putte. Eller at de bliver lagt på sovemadrasser, og forventes at ligge stille, selvom personalet ikke er klar til at putte endnu. Medarbejderne har et overordnet øje på børnene, men der er ikke en direkte og nærværende kontakt med det enkelte barn. Overordnet set fremstår personalet hektisk og presset ved overgange – særlig efter frokost. Et par steder ses det helt konkret, at personalet løber frem og tilbage, tager sig til hovedet og puster udmattende. Det er indtrykket, at personalet er meget tro med den rolle, de har, og at de har en stor opmærksomhed på hinanden. Fx hører jeg en medarbejder sige til sine kollegaer på nabostuen: "er X skiftet? Ellers kan jeg tage hende nu også, for Y er lige ved at sove". I børnehaven observeres der stor variation i stuerne imellem ift. strukturen og organiseringen efter frokost. Overordnet set er den derfor meget uklar for både personale og børn. Her observeres ligesom ved vuggestuen en stemning af kaos og et presset personale. Der observeres meget uro, larm og støj og børn, som flakker fra aktivitet til aktivitet, og strukturen både før og efter synes forskellig fra stue til stue. En stue holder samling inden frokost og de andre gør ikke. Nogle går direkte på legepladsen, andre gør ikke. På de stuer, hvor de venter ca. en halv time med at gå på legepladsen, er det ikke tydeligt, hvad der skal ske i den halve time, og den ender med at fungere som en venteposition, da der alligevel ikke er tid til at fordybe sig ordentligt i legen, inden de skal på legepladsen. Nogle af medarbejderne har en lettere afvisende og irettesættende adfærd overfor børnenes forsøg på kontakt, og siger sætninger som: "• Nej, du tager din egen tallerken. Jeg gider ikke tage den", "• Jeg har sagt nej. Det gider jeg ikke. Jeg gider ikke rydde op efter dig." Barnet gør ikke med det samme som medarbejderne siger, og medarbejderen siger meget kort efter med et opgivende og irriteret toneleje og udtryk: "nå, men så må X (en voksen) hjælpe dig", og går væk fra barnet. Medarbejder X kommer hen og siger noget, jeg ikke hører. Medarbejderen kommer tilbage fra døren og siger til barnet med et opgivende udtryk: "ja men jeg vil gerne hjælpe dig". Et andet sted er det ikke tydeligt, hvad der skal ske og hvad børnene kan forvente i overgangen efter frokost og indtil de skal på legepladsen. Et barn tager Lego frem, og medarbejderne siger "vi tager ikke Lego frem, for vi skal ud om lidt". En anden sætter sig med en gruppe børn og begynder at læse, men der er meget uro. Medarbejderen siger ca. fem gange på 2-3 minutter: "I skal være stille, ellers læser jeg ikke". Kort efter kommer en anden medarbejder og siger: "er der nogen der skal i garderoben og gøre klar til at komme på legepladsen?". En gruppe børn går med medarbejderen. Medarbejderen, som læser siger: "nå jeg starter historien forfra" og kort efter afbrydes læsningen igen. Historien bliver aldrig læst. Er det pædagogiske personale til rådighed og tilbyder sin hjælp, når barnet er usikkert, bange eller ked af det? Det observeres, at der er variationer mellem vuggestuen og børnehavens praksis ift. at skabe trygge baser og herunder hvordan der trøstes, når barnet er usikkert, bange eller ked af det. Praksis ift. at skabe trygge baser fungerer bedst, når børn og personale er opdelt i mindre grupper. For både vuggestuen og børnehaven fungerer det mindre godt at skabe trygge baser ved overgangene før og efter frokost jf. ovenstående beskrivelser. Når børnene er opdelt i mindre grupper, er personalet i vuggestuen særlig gode til at skabe trygge baser. Her arbejder personalet forebyggende og der ses sjældent børn som er utrygge, og hvis de er, tilbydes de næsten altid trøst og omsorg. Personalet i børnehaven er generelt opmærksomme og henvender sig jævnligt til børn og tilbyder sin trøst, hvis barnet græder, men det synes vanskeligt for nogle personaler i børnehaven at rumme børns gråd og andre trøster kun overfladisk og sikrer ikke, at barnets perspektiver forstået. Eksempel: "Jeg hører en medarbejder sige, til at anden medarbejder, da hun "overleverer" et barn til hende, at "jeg har sagt, hun skal stoppe med at græde." • En medarbejder og 6 børn har en aktivitet i gang inde på en stue. Et barn siger: "jeg savner min mor", og ser trist ud. Medarbejderen giver barnet et knus, og siger: "mor fortalte, I sad i trafikprop på vej i børnehaven i morgen." Derefter henvender medarbejderen sig til nogle af de andre børn. Barnet har stadig et trist blik, og der bliver ikke fulgt op på barnets udtalelser eller udtryk. For børnehaven er det ligeledes en udfordring for personalet at skabe trygge baser på legepladsen, da der jævnligt observeres børn, der græder og er utrygge eller lignende. Drøftelser fra den faglige dialog Det bliver drøftet, at Solstrålen har brugt meget tid på at arbejde med struktur og organisering som er styrende for dagen med det mål at skabe bedre rammer for sociale relationer. Børnehaven har arbejdet med den længere tid end vuggestuen, og har det derfor mere inde under huden. Derfor giver det mening, at vuggestuen er meget mere styret af strukturen end børnehaven er. Dog oplever hverken leder eller medarbejdere, at personalet generelt er hektiske eller presset i overgangene, og de tror det er et udtryk for, at medarbejderne under tilsynet gerne vil vise konsulenten meget tydeligt, at de arbejder med struktur og organisering. Alle er enige om, at strukturen skal bruges som stilladsering, og må aldrig vægtes højere end tiden og nærværet med børnene. Strukturen skal give mening i hverdagen, og skal helst opleves som "en ekstra voksen". Forældrerepræsentanten fortæller, at man som forældre godt kan mærke, at personalet føler sig presset i hverdagen, og synes, at den visualiserede dagsplan forekommer uoverskuelig. Pædagogisk leder fortæller, at den skal ses som en midlertidig stilladsering for at hjælpe personalet med rolle og ansvarsfordeling i løbet af dagen. Derudover bruges den med stor succes ift. nye medarbejdere og vikarer for at visualisere den struktur de skal indgå i. Målet er, den skal gøres mere enkelt, når strukturen er blevet mere integreret hos de enkelte medarbejdere. Børnehaven fortæller, at det er

bevidst, at der opleves en variation på stuerne, fordi børnegrupperne på stuerne har forskellige behov og aldersgrupperne varierer. Det bliver drøftet, at der ved tidligere tilsyn har været påpeget en variation mellem stuerne som havde en negativ betydning ift. børnenes chancelighed, og at Solstrålen i deres evaluering i læreplanen har beskrevet, at de vil arbejde med større ensartethed. Det anerkendes i tilsynet, at variationen mellem stuerne, kan have sin berettigelse jf. teamkoordinatorens argumentation, og at dette bør skrives ind i deres læreplan. De fortæller, de har arbejdet meget med at finde den bedste løsning i overgangene. Det har været besluttet på nogle stuer, at der læses i garderoben efter frokost, da det har været en måde at dele børnene op på og herunder udnytte overgangene. Adspurgt til, hvorfor de ikke går direkte ud på legepladsen efter frokost, fortæller de, at de har erfaret, at det er for lang tid for børnene at være på legepladsen 2,5 time (med reference til personalets pauser), dels fordi de har en børnegruppe, som ikke har ordentlig varmt vintertøj, dels fordi der er flere udfordringer med trivslen blandt børnene når de er på legepladsen (mere om det i næste pejlemærke). Det bliver drøftet, at der må findes en løsning på det, og Ghita foreslår, at der må indkøbes noget låne overtøj. Undertegnede foreslår at rykke frokosten en halv time, således der ikke bliver halvtimes venteposition for børnene efterfølgende. Adspurgt til, hvordan de arbejder med læring gennem hele dagen, fortæller de, at de arbejder med roller hele dagen. Om eftermiddagen, hvor de er færre medarbejdere, fordeler de sig i "overblikker" og aktivitetsleder. Herudover arbejder de med legezoner og skaber legemiljøer/stationer ud fra, at der kun er to voksne. De har for nylig ændret i skemaet, så de er 3 medarbejdere frem til 14.15 i stedet for 14, da det før var for hektisk ved overgangen efter legepladsen. Dette har haft en positiv effekt. Personalet fortæller, at de synes tryghedscirklen og forløbet med tryghedsskabende relationer, har været en meget giveende og er et fantastisk redskab i praksis. Det at kigge bagved barnets adfærd, og herunder være nysgerrig på, hvad der kan ligge til grund for barnets handlinger, har haft stor betydning i den relationelle kontakt. Endelig er tryghedscirklen forholdsvis nem at forstå, og den kan derfor også anvendes i forældresamtaler. Det bliver drøftet, at der er kommet mange nye medarbejdere til, som ikke har haft forløbet, og det derfor kan være en afgrunds til, at der observeres en variation i medarbejdernes tilgang. Det drøftes, at der bør være en opmærksomhed på kompetenceudvikling for de medarbejdere, som må have behovet. Samlet set vurderes det, at institutionen arbejder med pejlemærket, men det ses ikke tydeligt i hverdagen. Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, men omsættes ikke til handling alle steder, hvorfor vurderingen bliver 'tilpas indsats'.

## Anbefaling

Centrale elementer fra tilsynets anbefalings sidste år fastholdes i dette års tilsyn, men i en tilpasset udgave: Det anbefales, at de pædagogiske ledere fokuserer på at skabe en fælles tilgang til relationsarbejdet i Solstrålen:

- Vuggestuen skal fortsætte det gode arbejde med at justere og forbedre relationsarbejdet mellem børn og voksne og jævnligt genbesøge elementerne fra Tryghedsskabende Relationer med fokus på at konkretisere, hvordan dette kommer til udtryk i den enkelte medarbejders praksis. Herunder skal de have et fokus på, at strukturen skal ses og anvendes som en stilladsering for den pædagogiske praksis. Personalets hektiske og pressede kropssprog ved overgange tolkes ved observationerne som et udtryk for, at personalet ønsker at gøre det bedste de kan for børnene, men det udfordrer den nærværende og trygge voksenkontakt til det enkelte barn.
- Børnehaven skal fortsætte det gode arbejde med at justere og forbedre relationsarbejdet mellem børn og voksne og jævnligt genbesøge elementerne fra Tryghedsskabende Relationer med fokus på at konkretisere, hvordan dette kommer til udtryk i den enkelte medarbejders praksis. Herunder skal ledelsen og teamkoordinatorerne løbende have opmærksomhed på og sikre, at alle medarbejdere har de nødvendige kompetencer til at arbejde med Tryghedsskabende Relationer. Derudover skal det reflekteres og aftales, hvordan de voksne kan forberede børnene på, hvad der skal ske, hvornår det skal ske og med hvem, det skal ske. Dette for at skabe en tydeligere og mere tryk, omsorgsfuld og forudsigelig ramme for børnene samt sikre, at de voksne arbejder systematisk og metodisk bevidst med en positiv relation mellem barn og voksne. Det vurderes og anbefales, at de pædagogiske ledere skal lave tæt opfølgning i praksis ift. ovenstående fokus med bl.a. observation og feedback dels til enkelte medarbejdere, dels til grupper af medarbejdere.



# Pejlemærke 2:

## Inklusion og fællesskab – børne- og ungefællesskaber til alle

**”Alle børn skal opleve at være en del af et socialt fællesskab. Børn med særlige behov skal inkluderes i fællesskabet med udgangspunkt i deres behov og muligheder. Personalets respekt for børnenes egne kulturfællesskaber er central”**

### Indsats

Tilpas indsats

### Begrundelse

Nedenstående observationer er et udpluk af pointer, der vil være nyttige at arbejde videre med ift. Solstrålen's praksis inden for nærværende pejlemærke. Ligeledes indskrives særlige opmærksomheder fra den faglige dialog, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Er der adgang til forskellige legemuligheder fx rolleleg, regelleg, konstruktionsleg og fysisk udfordrende leg? Der observeres en variation i de fysiske omgivelser. Nogle stuer er indrettet optimalt, med flere rum i rummet, og hvor rummene tydeligt viser, hvad man kan lege her. Der er her også adgang til forskellige legemuligheder som rolleleg, regelleg, konstruktionsleg og i fællesrummene er der adgang til fysisk udfordrende lege. Det samme gælder på legepladsen. For nogle stuer er det modsatte tilfældet. Her mangler legetøj, der er mange reoler med tomme hylder og på en enkelt stue er indretningen så presset, at der kan være svært for børnene at lege uforstyrret. På denne stue har de ligeledes indrettet deres rum til samling på meget lidt plads og lige ved siden af døren. Det betyder dels, at de bliver forstyrret, hver gang nogle går ind og ud ad døren, dels at der er meget uro og konflikter mellem børnene, når de skal finde et sted at sidde ved samlinger. Generelt er der flere stuer, som virker slidte, de er meget rodet i løbet af dagen. Hjælper det pædagogiske personale de børn, der sidder passivt, går formålsløst rundt og/eller forstyrrer legen for andre med at blive involveret i leg eller konstruktiv aktivitet? Er der balance mellem voksen- og børneinitierede aktiviteter? Det observeres, at personalet i hele institutionen næsten altid tilbyder en alderssvarende og stor variation og bredde i tilbud af aktiviteter til børnene. Dette gælder både om formiddagen, når de fordeler sig i grupper og på legepladsen efter frokost. Personalet i børnehaven ses fordybe sig i rollelege med børnene, hvor de er med til at understøtte og udvikle legen. Børnene virker meget engagerede og flere af disse lege engagerer en stor børnegruppe. Fx ses det, at en medarbejder i børnehaven leger med en stor gruppe på ca. 8-10 børn, at de er ude at flyve. Hun leger sig helt ind i rollen, og har givet børnene roller som pilot, stewardesse, familier med baby der er på tur osv. I børnehaven sker det ind imellem, at børnene fjerner sig fra grupperne, og søger ind i andre grupper, hvilket forstyrrer kontakten og roen. Nogle personale er opmærksomme på det og italesætter det, og andre handler ikke på den uro det giver. Det observeres, at der er en variationen blandt medarbejderne ift. at hjælpe og støtte de børn, der sidder passivt, går formålsløst rundt og/eller forstyrrer legen for andre med at blive involveret i leg eller konstruktiv aktivitet. Blandt nogle medarbejdere observeres det næsten altid, blandt andre kun jævnligt og blandt enkelte sjældent. Følgende er et eksempel på en situation, hvor en medarbejder har et stort fokus på at understøtte positive børnefællesskaber, ved at hjælpe børn i gang med at lege med hinanden: • En medarbejder leger med en børnegruppe på fem drenge i fællesrummet. De leger med tog og der er mange dialoger i gang mellem dem, omkring det at køre med tog. To af drenge har langsomt trukket sig ud i periferien og leger med sig selv. Der sker ind imellem konflikter mellem drengene, og medarbejderen løser dem ved at italesætte intentioner, behov og sætte ord på følelser. Det er indtrykket, at de hygger sig med sig selv, og er fordybet i deres leg. Medarbejderen har dog jævnligt fokus på drengene også, og tager ofte kontakt til dem og spørger ind til deres leg. En af drengene leger med et dukkehus, og siger til medarbejderen, da vedkommende spørger til legen, at han er ved at gøre klar til halloween. Medarbejderen gentager det og spørger lidt mere ind. Senere siger en af drengene, at han ikke gider lege med tog mere, og medarbejderen opfordrer drengen til at lege med dukkehuset sammen med den anden dreng. Drengen ved dukkehuset bliver glad, og siger, at han gerne må lege med, og derefter begynder de at lege. Hjælper det pædagogiske personale børnene med at løse konflikter, hvis de ikke selv kan, ved at tale om, hvad der skete? Der ses en variation

mellem personalet ift., hvordan de håndterer konflikter mellem børnene. Nogle medarbejdere sætter næsten altid ord på børnenes følelser, behov og intentioner, og søger på den måde at hjælpe børnene til at løse konflikten imellem sig. Andre personer har et mere regulerende og irettesættende sprogbrug og tilgang til at løse konflikter. Eksempler på begge tilgange:

- Der afholdes samling, og de har en sangleg, hvor de skal skiftes til at holde en bold. Et barn, X, forsøger at tage bolden ud af hænderne på et andet barn, Y. en medarbejder siger henvendt til X: "Vi skal lade Y, give dig den. Jeg kan godt se, du vil have den, X, men vi skal lade Y give dig den". Medarbejderen henvender sig nu til Y: "Y jeg kan godt se, du meget gerne vil have bolden, men det er X's tur" • "Ej ej, stop stop" sæt jer ned. Nu skiller jeg jer ad". "X skal stoppe med det nu. Sidste chance... Så skal du godt nok sidde stille" (der refereres her ligeledes til forrige pejlemærke, hvor der også er beskrevet eksempler på en irettesættende tilgang til konflikter)

Sørger det pædagogiske personale for at børnene inddrages i dagligdagens opgaver og rutiner? Der ses en variation mellem stuerne og personalet ift., hvordan det arbejdes med at inddrage børnene i dages rutiner og opgaver. I børnehaven observeres det, at børnene hjælper med at dække bord, og det ses, at et barn hjælper med at køre madvognen ned, når de har spist. Men det er forskelligt fra medarbejder til medarbejder, om børnene selv skal øse maden op. I vuggestuen, har personalet meget fokus på selvhjulpenhed, når børnene er færdige med at spise. De skal selv tørre munden af, gå ned af stolen, tømme sin tallerken i skraldespanden, smide hagemælk til vask og placere deres sovepose der, hvor de skal sove. Dog bør der være en opmærksomhed på, at en del af resultatet af dette meget store og relevante fokus er, at nogle børn sidder meget længe ved bordet, da det er en stor opgave for én medarbejder at gennemføre så grundigt. Det ses også, at et enkelt barn begynder at græde utålmodigt. Det bør være en refleksion over vægtningen af selvhjulpenhed mod de lange ventepositioner, set ud fra et børneperspektiv. Bærer samværet mellem børnene præg af, at alle børn er med i børnefællesskaber med positive barn-barn relationer? Det er ikke tydeligt, hvordan der arbejdes med positive børnefællesskaber for alle børn. Det er indtrykket, at der er en stor andel af børn, som har brug for en særlig indsats eller kontakt. Fx er der en stor del af børnene, som er meget ukritiske overfor mig, og henvender sig meget til mig. Det ses ikke, hvordan personalet håndterer dette. Derudover kommer dette også meget til udtryk, når børnene er på legepladsen efter frokost, hvor de ikke længere er inddelt i mindre grupper. Personalet har organiseret sig i flyver, fordyber og overblikker, og deres rolle på legepladsen er skrevet op på en tavle, så det er synligt for kollegaerne, men ikke for børnene. Det observeres, at personalet næsten altid er meget bevidst om deres roller, og hvor de skal være på legepladsen. Alligevel er tiden på legepladsen meget præget af uro, larm og mange børn som græder. Børn henvender sig jævnligt til mig for at få hjælp (får ca. 10 henvendelser på legepladsen), hvilket kan vidne om, at det ikke er helt tydeligt for børnene, hvem de skal gå til for at få hjælp, på trods af, at personalet har opdelt sig i relevante roller. Legepladsen tilbyder mange former for legemuligheder af både stille og fysisk udfordrende karakter. Personalet har også taget tegneredskaber og biler ud, som børnene kan lege med ved bordene. Men legepladsen er meget stor og ikke inddelt i mindre områder. Det observeres, at en stor del af børnene leger meget voldsomme og fysisk udfoldende lege. Fx cykler de meget stærkt og aggressivt på cyklerne, og er jævnligt ved at køre ind i andre børn. Det observeres også, at de børn, der spiller fodbold, spiller på en lidt voldsom måde som gør, der ikke er plads til alle. Der observeres konflikter mellem en pige gruppe, hvor en pige bliver holdt udenfor af andre piger. Der observeres mange børn, som har gode lege i gang, men der observeres også en stor del, som har svært ved at finde en aktivitet at være en del af. Det er indtrykket, at legepladsen kan være en utryg arena for nogle grupper af børn. Drøftelser fra den faglige dialog Der er enighed om, at de fysiske omgivelser har en højere kvalitet på nogle stuer end andre, men, at det altid kan være en udfordring at skabe en ensartethed i lige hurtigt tempo, når personalet også skal have et ejerskab af rummet. Pædagogisk leder uddyber, og siger, at de også mangler personalet, som har et særlig skarpt øje for kreative løsninger og som kan bygge/indrette dem. Det bliver drøftet, at legepladsen og hvordan børnene bruger og interagerer på den, har været en udfordring længe, og der er enighed om, at der stadig er udfordringer. Solstrålen har haft den tidligere konsulent ude, for at lave observationer på praksis på legepladsen, og kommet med anbefalinger, som er fulgt. Det bliver drøftet, at selvom det nu er blevet væsentligt tydeligere for personalet, hvilket rolle de har, er det ikke altid tydeligt for børnene. Pædagogisk leder fortæller dog, at det har haft en vis effekt, fordi de oplever, at børnene i dag er bevidste om, at personalet fordeler sig i roller, og de spørger tit den enkelte medarbejder, om de er "overblikker", "fordyber" eller "omsorgsgiver" i dag? Det bliver drøftet, at rollerne med fordel kunne blive tydeligere for børnene også, så de ikke behøver spørge, fx ved brug af farvede veste. Derudover bliver det drøftet, at Solstrålen har en særlig børnegruppe, som kræver, at der er meget tydelige rammer hvad angår både personalets rolle, men også ift. deres kammerater. Undertegnede anbefaler, at der arbejdes endnu mere med opdeling af børnene gennem hele dagen. Netop fordi effekten er så god, når der gør. Endelig bliver det drøftet, at det er særdeles vigtigt at forberede børnene på, hvad de skal, når de kommer på legepladsen, men stadig med respekt for inddragelse, medindflydelse og mulighed for børneinitierede lege. Ift. de voldsomme cykellege foreslår klyngeleder, om også denne leg kan struktureres mere, og om den kan gøres mere voksenstyret ved fx at lave 'trafikskole' eller lignende. Børnene elsker at cykle, så at fjerne cyklerne, vurderes ikke som en konstruktiv løsning. De pædagogiske ledere fortæller, at de bruger resourceforum en gang om måneden ift. at få tværfaglig sparring på udvalgte børnesager. Den hjælp de har brug for i hverdagen, er konkrete handlemuligheder og ikke den overordnede sparring, da de oplever, de fleste medarbejdere plus ledelse selv, har en god fornemmelse for barnets overordnede behov. Det bliver drøftet, at de kunne overveje at modtage nogle af de boostende forløb, som supporten er i gang med at udvikle. De fortæller, at de har mange børn i udsatte positioner,

men ift. TOPI-vurderingerne kan de også se, at flere børn som tidligere lå i rød nu "kun" ligger i gul. De ser, at nogle af de tiltag og indsatser de har lavet, har haft en effekt. Derudover fortæller de, at de bruger TOPI-vurderingerne som baggrundstæppe ift. at opdele børnene i mindre grupper. Derudover evaluerer og justerer de løbende grupperne på stuemøde alt efter barnets udvikling og trivsel. Der laves handleplaner på alle børn, som ligger i rød i TOPI, og på de fleste som ligger i gul. Det kan ske, at der er enkelte børn som ligger i grøn, men hvor det alligevel giver mening, at arbejde med særlige fokuspunkter. Medarbejdere og ledere fortæller, at de har arbejdet med legemanuskripter, hvor de også har filmet på den enkelte medarbejder i sin leg. De oplever selv, at det har været meget lærerigt, og har hjulpet både personalet og børnene til bedre at kunne lege. Det har været grænseoverskridende at blive filmet, men det har også været lærerigt. Fx bliver man opmærksom på, at man måske kan se sur ud i sammenhænge, hvor man ikke er. Lederne er glade for, at denne indsats har været observeret af konsulenten, da det således bliver tydeligt, at det har en effekt i praksis. Derudover fortæller de, at de bruger legemanuskripterne til at arbejde med det at være en "god ven" og at invitere andre børn ind i en leg. De har fokus på både følelse og handling: "Jeg kan se, X er lidt ked af det lige nu. Kunne du ikke invitere X med i din leg?". Børnene bliver glade, når de bliver opfordret til at invitere børn, som er alene, ind i legen. Samlet set vurderes det, at institutionen arbejder med pejlemærket, men det ses ikke tydeligt i hverdagen. Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, men omsættes ikke til handling alle steder, hvorfor vurderingen bliver 'tilpas i indsats'

## Anbefaling

Visse elementer fra tilsynets anbefaling sidste år videreføres i dette års tilsyn, men i tilpasset udgave. Det anbefales, at børnehaven skal arbejde med nedenstående punkter – vuggestuen kan med fordel inddrages, så der sikres en helhed og sammenhæng i hele Solstrålen: Det anbefales, at der planlægges og faciliteres en proces, hvor legepladspædagogikken og formålet hermed drøftes og reflekteres, med udgangspunkt i de gode erfaringer Solstrålen allerede har gjort sig. Det anbefales, at man også på legepladsen arbejder med opdeling af mindre børnefællesskaber. Medarbejdere og ledelse bør forholde sig aktivt til følgende (konsulenten står til rådighed for sparring hvis det ønskes):

- Hvad er formålet med at gå på legepladsen? Hvilken pædagogisk intention har de voksne med at gå på legepladsen? Hvordan kan man sikre, at børnene er bevidste om de voksnes roller?
- Det udtales i den faglige dialog, at børnene i Solstrålen ikke kan være længere tid end 2 timer på legepladsen. Denne oplevelse og erfaring bør drøftes mere uddybende og med faglig og saglig argumentation. Ledelsen skal sikre, at der gives tid til denne drøftelse, da det er et udtryk for den konkrete børnegruppe, og ikke børn generelt. Hvis denne vurdering herefter fastholdes, bør frokosten rykkes en halv time, så børnene kan gå direkte på legepladsen, og man undgår ventepositionen.
- Hvordan kan man arbejde med opdeling i mindre grupper på legepladsen? Kan man overveje, at hele børnegruppen aldrig er på legepladsen på samme tid? Det vurderes og anbefales, at pædagogiske ledere skal lave tæt opfølgning i praksis ift. ovenstående fokus med bl.a. observation og feedback dels til enkelte medarbejdere, dels til grupper af medarbejdere.

# Pejlemærke 3:

## Sprogindsatsen – muligheder gennem sprog

”Alle børn skal have de bedste udviklingsmuligheder for deres sprog”

### Indsats

Tilpas indsats

### Begrundelse

Nedenstående observationer er et udpluk af pointer, der vil være nyttige at arbejde videre med ift. Solstrålen pædagogiske praksis inden for nærværende pejlemærke. Ligeledes indskrives særlige opmærksomheder fra den faglige dialog, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Det fysiske læringsrum understøtter børnenes sproglige udvikling (plakater, billeder, dekorationer, dokumentation mv.). Materialer (fx bøger, spil og klædeudtøj) er tilgængeligt for børnene, og ruminddeling og indretning inviterer til forskellige lege og aktiviteter, herunder sproglig interaktion mellem børnene (fx læsekrog, malerværksted, rytmi krum osv.) Der ses en variation i stuerne i mellem, hvad angår de fysiske læringsrums understøttelse af børnenes sproglige udvikling. På nogle stuer er rummet inddelt relevant, så børnene har mulighed for at lave forskellige lege og aktiviteter, som ikke forstyrrer hinanden, der er hængt relevante billeder op i de små kroge, som viser, hvad man kan lege, og der er læsekroge, hvor børnene selv kan tage en bog ned og fordybe sig eller få læst højt. Og på andre stuer er dette ikke tilfældet. Det er flere stuer, hvor bøger ikke er tilgængelige for børnene eller, at der kun er et meget lille udvalg. På en stue i vuggestuen, er der billeder af, hvad man kan i de enkelte ruminddelinger, men flere af dem hænger ikke i øjenhøjde, og i køkkenet ses der ikke legetøj, som kan understøtte legen. Der er gode betingelser for kommunikation, en god fordeling af voksne og børn, der arbejdes med opdeling i mindre børnegrupper og der er et lavt støjniveau. Fra morgenstunden og hen mod frokost observeres det, at personalet, på nær på en stue i vuggestuen, er gode til at fordele sig med børnene i små grupper, og de placerer sig relevant fordelt i de tilgængelige rum og på legepladsen, og de bruger skillede ørene på stuen, så aktiviteterne ikke forstyrrer hinanden. Dette giver gode kommunikative betingelser for at arbejde sprogunderstøttende i dialogerne med børnene. På den ene stue i vuggestuen, har personalet nok fordelt sig ved forskellige aktiviteter, men de har placeret sig ved siden af hinanden i den ene ende af stuen. Det er her tydeligt at se, at effekten ved ikke at fordele sig bliver, at børnene zapper mellem aktiviteterne, det giver uro og små konflikter og dermed dårlige kommunikative betingelser. Der arbejdes systematisk med sprogunderstøttende strategier, og der finder samtaler sted mellem børn og voksne, hvor den voksne bevidst ”udvider” og ”strækker” barnets sprog. De voksne tilpasser deres sprogbrug til det enkelte barn med fokus på nærmeste udviklingszone. Det observeres, at de fleste af medarbejderne i vuggestuen og ca. halvdelen af medarbejderne i børnehaven søger at være i længerevarende dialoger med børnene, hvor de søger at udvide og strække deres sprog. eksempel: • En medarbejder i vuggestuen leger med dukker med tre børn. Medarbejderen er fuldt engageret og taler meget omkring legens handling, sætter ord på, hvad der skal ske, og søger at referere det til barnets egen hverdag: ”pigen skal sove nu, lige som du skal sove snart. Vil du give hende hendes pude?”. • I vuggestuen bliver der læst bog for tre børn. De sidder ved et bord, så alle tre børn kan følge godt med i bogen. Medarbejdere læser engageret og i et roligt tempo. Hun inddrager jævnligt børnene i bogen: ”hvad farve er den stol?”. Medarbejderen har dyr og andre artefakter med, som relaterer sig til bogens handling. Fx handler bogen om en bamse, der hedder Brum Brum, og denne bamse har hun også med, og børnene holder den på skift. Senere synger de en sang om en mus, som også er en del af handlingen, og da de er færdige, skal de tælle til tre, og derefter tager hun en mus frem. Børnene er meget engageret gennem hele aktiviteten. Men der ses også enkelte personer i børnehaven, som ikke gør, set i henhold til vurderingskriterierne. I børnehaven ses det, at en meget stor andel af børnene har sproglige vanskeligheder, og jævnligt udtaler ord forkert. Det observeres ikke, at personalet arbejder systematisk med de ti sprogstrategier. Fx gentager personalet ikke børnenes ord korrekt eller søger at være nysgerrige på det, barnet forsøger at sige. I stedet lader de børnene tale videre, uden at indgå i en dialog, som kan fremme forståelsen for barnets perspektiv, og understøtte barnets sproglige udvikling ift. nærmeste udviklingszone eks: • Et

barn på omkring 5 år er ved at fortælle en medarbejder noget, og siger fx "Den der du holdede først". Barnet siger det tre gange i dialogen, men medarbejderen prøver i ingen af gangene at gentage den korrekte sætning for barnet: "den der du holdt først". Derudover observeres der også en forskel mellem personalet i ft. dialoger under frokost. Størstedelen af personalet søger at have dialoger med børnene under måltidet, hvor de spørger nysgerrig ind til børnene. Men nogle medarbejdere har sværere ved det. Fx observeres følgende: • En medarbejder sidder med en gruppe børn og spiser. Et af børnene siger noget uforståeligt, som ender med noget af la "... hvis jeg skal lege". Medarbejderen er ikke nysgerrig på, hvad barnet siger og sikrer, vedkommende har forestået rigtig, og siger i stedet: "Du skal ikke lege nu. Vi spiser. Når man kommer i skole, skal man høre efter". Barnet går herefter ned af stolen alligevel. Medarbejderen: "Du skal sidde på stolen. Vi spiser. Hvis du ikke sidder, ender det med at alle børnene går fra bordet". Foruden ikke at understøtte barnets sproglige udvikling, gør medarbejderen barnet ansvarlig for de andre børns adfærd, hvilket kan være en tung byrde at pålægge et barn. Endelig ses det på en stue, at iPad'en bruges efter frokost, til den gruppe børn, som venter på at komme ind og sove. Her placeres de i en sofa, og der sættes tegnefilm på, mens personalet rydder op og gør klar til, at de andre børn skal ud på legepladsen. Det observeres, at den ene medarbejder opfordrer den anden til at sætte sig sammen med børnene. Da dette ikke sker, sætter medarbejderen sig selv, hvilket anerkendes jf. nærværende pejlemærke. Udfordringen ved brug af iPad kontra fx at læse en bog er, at filmen ikke giver mulighed for dialog uden filmen skal stoppes. Det er indtrykket, at brugen af iPad den dag fortrinsvis blev brugt som en erstatning for en voksen og ikke i et læringsperspektiv. Det er indtrykket, at en stor del af børnene har personalet er gode til at indgå i sprogunderstøttende dialoger, når de er i en styret aktivitet om formiddagen, men herefter falder engagement, og de bliver utålmodige i dialogen. Der observeres dog enkelte personaler, hvor den høje kvalitet er den samme gennem hele observationsperioden. Der lægges vægt på i den daglige praksis, at der leges med sprog gennem (fx rim, remser, sproglek/sprogfjoller, sang/sanglege eller læsning). Der observeres på nogle stuer, at der leges og udforskes med sproget gennem læsning og sang, og andre stuer observeres det ikke på. Drøftelser fra den faglige dialog Indledningsvis i denne drøftelse, oplyses det, at der har været en dialog med forvaltningens sprogvejleder, som fortæller, at Solstrålen er meget udfordret med sprogligt udfordrede børn. Sprogvejderen fortæller, vedkommende gerne må blive kontaktet mere, end hun bliver nu. Hun fortæller, at de evt. kunne have glæde af at låne nogle Sprogkasser fra forvaltningen en gang i mellem. Den variation der er observeret i medarbejderens tilgang til sprogarbejdet, viser for personalets, at flere af de nye medarbejdere og faste vikarer ikke er klædt på til at arbejde med sprogstrategierne (det samme gælder for trykkeskabende relationer, legematerialer osv. Uddybes i pejlemærke 'systematik og refleksion'). Ledelsen fortæller, at de sprogvurderer alle børn når de er 3 og 5 år. Herefter sammenligner de resultaterne og grupper ind i børnene i ft. deres udfordringer. Der laves handleplaner på alle som, ligger i særlig indsats. Forældrene indkaldes til en samtale, hvor de bliver præsenteret for resultater og forskellige ideer til, hvordan man kan arbejde med at styrke barnets sprog i hjemmet. De fortæller, at de jævnligt søger sparring hos den sprogvejleder, som klyngen har købt ind til særlige opgaver. Hun hjælper dem i ft. sprogstrategier og hvilke materialer, som kan være relevante at bruge. Endelig bruger de deres tale/hører-konsulent, hvis nogle børn kalder konkret på det. Det bliver drøftet, at Solstrålen kan overveje, hvordan og om det vil give mening at anvende forvaltningens sprogvejleder endnu mere end de gør nu. De fortæller, at der hver 3. måned er sprog møde i vuggestuen og børnehaven for sprog pædagogerne. Derudover deltager de også på sprog møde i klyngen, således der kan veksles erfaringer og effekter. Alle medarbejdere i vuggestuen er lige blevet færdige med sprogtrappe-uddannelsen. Medarbejderne synes, det er et godt redskab. Næste skridt er, at de skal i gang med at få skabt en systematik på, hvordan de skal bruge det. Det oplyses, at personalet har lavet sangposer, som bruges til samling. Hver stue har nu en struktureret tilgang til samling, som dermed er forudsigtelig for børnene. De fortæller, at de ifm. med legemanuscripter, arbejder med temakasser, som man kan tage ned og anvende i legen. Men udfordringen er, at disse kasser ikke er beregnet til at børnene selv kan tage dem ned og lege med dem. De fortæller, at de kan se, at de har brug for materiale i henhold til tematiserede lege, som børnene også selv må lege med. Det bliver drøftet, om man kan udvide de tematiserede lege til at være længere og fx inddrage andre aktiviteter i legen, som i grupper lave nogle af legerekvisterne om morgenen til legen, der skal leges senere (fx klippe busbilletter til buslegen) Koordinatorernes stilling er også tåltænkt, at de skal støtte op omkring de børn i udsatte positioner. De ser, at børn som ikke har gået i en institution før, ofte reagerer meget voldsomt på det, når de starter. De har mange børn, som kommer direkte fra et andet land, og ikke kan sproget. I henhold hertil fortæller solstrålen, at de arbejder meget med visualiserende elementer som børnekalender, piktogrammer, billeder af børnene på deres stole m.m. Dette hjælper særligt denne gruppe af børn. Samlet set vurderes det, at institutionen arbejder med pejlemærket, men det ses ikke tydeligt i hverdagen. Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, men omsættes ikke til handling alle steder, hvorfor vurderingen bliver 'tilpas indsats'

## Anbefaling

I drøftelsen under den faglige dialog, er det indtrykket, at de tilstedeværende ledere og medarbejdere, aktivt og konstruktivt forholder sig til sprogarbejdet i Solstrålen. Der orienteres om relevante systematikker; fx at der er blevet

filmet og givet feedback til personalet ifm. med anvendelse af de ti sprogstrategier. Men den effekt dette bør have i praksis, kommer ikke til udtryk blandt en stor del af medarbejderne – særlig i børnehaven. Derfor fastholdes dele af anbefalingen fra sidste års tilsyn, da den vurderes konkret og stadig relevant: Det anbefales, at pædagogiske ledere planlægger en proces for personalet, hvor sprogarbejdet – herunder samtaler mellem barn og voksen og mellem barn-barn – drøftes og reflekteres. I processen skal der fokuseres på, hvordan pædagogikken kan understøtte de børn, der er sprogligt udfordret? Det anbefales dernæst, at pædagogiske ledere faciliterer en proces, hvor hele personalegruppen øver samtaler med børn med udgangspunkt i de ti sprogstrategier. Denne øvebane kunne med fordel være måltidet. Foruden fastholdelsen af sidste års anbefaling, anbefales følgende: • At ledelsen og teamkoordinatorerne sikrer, at alle stuerne har et tilstrækkelig udvalg af aldersrelevante bøger i børnehøjde, som børnene selv har adgang til.

# Pejlemærke 4: Forældresamarbejde - forældrepartnerskab

**"Forældre og institution skal indgå i et tæt og ligeværdigt samarbejde om det enkelte barns udvikling og trivsel. Forældre er en ressource i forhold til samarbejdet om deres børn og skal ses som del af et partnerskab"**

## Indsats

Tilpas indsats

## Begrundelse

Der er inden for nærværende pejlemærke ikke foretaget særlige observationer. Nedenstående er således udtryk for pointer fra tilsynsdialogen, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Drøftelser fra den faglige dialog Ledelsen fortæller, at de har udarbejdet en forældrepartnerskabsmappe, hvor alle processer er blevet beskrevet. Der er udarbejdet skabeloner til diverse samtaler til både personale og forældre, herunder også en til selve dagsordenen til mødet. Der laves i dag også referater af forældresamtalerne, som inddrages til næste samtale. På den måde kan forældrene opleve sammenhæng selvom der kommer ny pædagog. Dette har været medvirkende til at kvalificere forældresamtalerne. Der evalueres og justeres løbende på forældrepartnerskabspakken og indholdet. Blandt andet blev det synligt, at man manglede en samtale med forældrene i løbet af barnets tid i vuggestue. Derfor har man nu også indført en forældresamtale, når barnet bliver 2 år. Denne samtale er også tiltænkt i ft. at klæde forældrene på i god tid til, at barnet skal starte i børnehave. I samtalerne præsenteres forældrene også for sprograppen, hvor også forældrene bliver bedt om at komme med deres perspektiver på barnet. Endelig er der løbende trivselssamtaler ved behov. Forældrerepræsentanten fortæller, at hun som forældre ikke oplever, at disse procedurer altid bliver overholdt og herunder, at forældresamtalerne, både de fastlagte og de løbende, prioriteres. Vedkommende er klar over, at Corona har haft en betydning, men det er vedkommendes erfaring og vurdering, at Solstrålen bør være mere opmærksom på at sikre, at deres procedurer bliver overholdt af alle medarbejdere og stuer. Forældrerepræsentanten fortæller blandt andet, at vedkommende er usikker på, hvornår noget omkring børn er bekymrende nok til at bede om en samtale med personalet. Det bliver sagt til alle forældre, at man altid kan tage kontakt til personalet, hvis man føler et behov, men forældrene oplever ikke altid, det er tydeligt, hvornår man kan tage denne kontakt. Det bliver drøftet, at man gerne må ringe eller skrive i løbet af dagen, men forældrerepræsentanten fortæller, at man som forældre godt kan føle man forstyrrer personalet. De tilstedeværende medarbejdere og ledelsen erkender, at der stadig er hængepartier, der skal følges op på efter Corona, men de er ked af at høre, at nogle forældre stadig ikke har modtaget forældresamtaler. Det er deres generelle indtryk, at de fleste forældresamtaler bliver afholdt, i det lederen modtager referaterne af dem. Men de vil alle følge op på det i den kommende fremtid. De oplever også, at de er i jævnlig kontakt med mange forældre på enten sms eller ved telefonsamtale, men de erkender, at de også selv har en opgave i at være mere proaktive. De ved, at der er en stor forældregruppe, som ikke tager kontakten selv, og at det kan være af forskellige årsager. Samtalen bliver taget op i et metaperspektiv, og forældrerepræsentanten fortæller, at de rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, der bliver talt om på landsplan, har en betydning for forældrenes forståelse for personalets travle hverdag, og dermed også, hvornår man "forstyrrer" dem i ft. udfordringer hos ens barn. Forældrerepræsentanten opfordrer til, at ledelsen får orienteret forældregruppen omkring, hvordan man håndterer og forholder sig til disse udfordringer konkret i Solstrålen. I henhold hertil fortæller klyngeleder, at de kan tage det op på et forældremøde og orientere omkring klyngens modtagerkoncept for nye medarbejdere. Derudover bliver det drøftet, at der bør være en refleksion over, hvordan forældrene generelt bliver orienteret omkring fx personaleudskiftning, børnenes hverdag, hvorfor Solstrålen gør, som de gør, hvad de har af overvejelser i løbet af dagen m.m. Det oplyses, at der aktuelt sidder 10 forældrerepræsentanter, 2 medarbejdere og en ledelsespersone i forældrerådet. De mødes 4 gange om året plus et forældremøde. Det er sjældent alle kommer. Der bliver drøftet mulige grunde til den manglende deltagelse. Forældrerepræsentanten synes, at møderne er meget lange og at der er mange punkter på møderne, og man kunne overveje at tænke i højere frekvens, men lavere timeantal. Det bliver oplyst, at nogle forældre kun tilmelder sig rådet, fordi det netop kun er 4 gange om året, man mødes. Muligheden for at tage nogle møder via team drøftes også, men her bliver det understreget, at det kun giver mening, hvis det er et orienteringsmøde, hvor der ikke kræves en større dialog mellem de tilstedeværende. Samlet set besluttet det, at der i forældrerådet bør evalueres på indhold

og frekvens. Samlet set vurderes det, at i institutionen arbejder med pejlemærket, men det ses ikke tydeligt i hverdagen. Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, men omsættes ikke til handling alle steder, hvorfor vurderingen bliver 'tilpas indsats'

### **Anbefaling**

Det anbefales, at medarbejderne på alle stuerne får udarbejdet en systematik for forældresamtalerne, så de sikrer, at de altid bliver afholdt, og at dette kan dokumenteres. Ledelsen eller teamkoordinatorerne kan med fordel være med i denne proces, så der sikres sammenhæng og ensartet systematik i hele Solstrålen. Der bør ligeledes være et fokus på at sikre, at der løbende tales med alle forældre og ikke kun dem, som selv opsøger kontakten.



# Pejlemærke 5:

## Sammenhæng - også i overgange

*"Alle børn skal opleve en helhed i deres liv. Ved overgangen fra et tilbud til et andet, skal barnet og deres forældre opleve, at der samarbejdes om at skabe en tryk og god overgang"*

### Indsats

Vedligehold indsats

### Begrundelse

Der er inden for nærværende pejlemærke ikke foretaget særlige observationer. Nedenstående er således udtryk for pointer fra tilsynsdialogen, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Drøftelser fra den faglige dialog Solstrålen fortæller, de, i samarbejde med forældrerådet, er i gang med at udarbejde en forældrefolder, som skal fungere som en velkomstfolder til nye forældre. De fortæller, at de siden sidste tilsyn har haft stort fokus på overgangen mellem vuggestue til børnehaven. Det har været et tema på et personalemøde, hvor det blandt andet blev drøftet, hvem der er ansvarlig for hvad. Derudover fik de forventningsafstemt flere forhold. Der er i dag meget tydeligere rammer for, hvordan tingene skal gøres og hvem der gør det. De har haft mange børn, som skulle i børnehaven i år, så de har haft mange 'øvebaner' som har kvalificeret deres praksis. Fx er det i dag nemmere at få arrangeret et overdragelsesmøde med børnehavepersonale, vuggestuepersonale og forældre. De har haft drøftet processer og effekten på et forældrerådsmøde. Der var en forælder, som lige har været igennem det med sit barn. Vedkommende havde været meget bekymret for processen forinden, men var blevet meget positiv overrasket over, hvor nemt det var gået. Den eneste udfordring der stadig er, er at overdragelsesmødet ofte kommer til at ligge for sent. I deres forældreskabsmappe står der i procesbeskrivelsen, at mødet skal ligge en måned før barnet skal starte i børnehaven. Dette sker sjældent nu, men det vurderes blandt både medarbejdere og ledere, at det bør der kigges på. Ledelsen fortæller ift. overgangen fra børnehaven til skole, at de sammen med Tagensbo skole arbejder med Stærkt samarbejde, og oplever det fungerer godt. På et forældremøde i børnehaven kommer skole- og KKFO-leder og præsenterer skolen og KKFO'en. Der kommer også kort inden første maj et besøg fra enten KKFO-leder eller børnehaveklasselæder til de pågældende børn. Derudover er der også besøgsdag Tagensbo skole. Her ser børnehavebørnene ofte gamle kammerater, hvilket de synes er hyggeligt. Medarbejderne fortæller, at storgruppen altid betegnes Raketten, og det forløb man hvert år laver med storegruppen hedder derfor raketforløbet. Intentionen er at køre det samme forløb hvert år, men med de justeringer evalueringen viser, der er behov for. Lige nu er en del af forløbet, at gruppen hver mandag låner et lokale på Tagensbo skole, som hedder Naturuglen. Det betyder, at overgangen fra børnehaven til skole er mindre utrygt, da man bliver vant til at have sin gang på skolen. Personalet lærer også selv noget ved denne proces. Blandt andet hvilke særlige kompetencer det kræver man har, når man går på skolen og ikke kan få den samme støtte som i børnehaven (fx bare det at lye sin jakke). Ledelsen fortæller, at de hvert år har møde med skoleleder og KKFO-leder omkring de børn der er særlig bekymring for. Derudover laves der videneoverdragelse på alle børn, og der er aktuelt en særlig opmærksomhed på, hvordan de kvalificerer disse papirer, så de sikrer, at de får formidlet det, der er vigtigt. Det vurderes, at institutionen arbejder målrettet med pejlemærket, så det er synligt i børnenes dagligdag. Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, og derfor bliver den endelige vurdering 'vedligehold indsats'.

### Anbefaling

# Pejlemærke 6:

## Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis

*"Alle institutioner skal vælge en konkret metode, således at der – på mangfoldige måder - arbejdes systematisk og reflekteret. Institutionerne skal skabe rum for refleksion over det pædagogiske arbejde og kunne indgå i en dialog omkring deres pædagogiske praksis. I valg af metode skal der tages afsæt i den enkelte institutions børnegruppe og øvrige lokale forhold"*

### Indsats

Tilpas indsats

### Begrundelse

Der er i den for nærværende pejlemærke ikke foretaget særlige observationer. Nedenstående er således udtryk for pointer fra tilsynsdialogen, der er betydende for vurderingen af praksis i den for pejlemærket. Drøftelser fra den faglige dialog Ledelsen fortæller, at de anvender mange forskellige metoder redskaber i deres praksisarbejde som fx: legemanskripter, de ti sprogstrategier, sprogtrappen, sangposer, smitte-modellen, pædagogisk definerede roller: fordyber, omsorgsgiver, overblikker, tryghedscirclen og børnekalender/dagsplan i form af piktogrammer. De oplever, alle redskaberne på hver deres måde har en god effekt i ft. at have en struktureret og faglig funderet praksis for personalet til gavn for børnene. Blandt andet kan de se, at børnene er blevet bedre til at lege rollelege, efter de er begyndt at arbejde med legemanskripter. Endelig arbejder de med læreplans temaerne, hvor de vælger et tema som kører to måneder ad gangen. Læreplans temaerne er skrevet ind i og passer med årshjulet. De evaluerer efter hvert tema enten skriftligt eller mundtligt, og tilpasser herefter skemaet for temaet, så de kan genbruge næste år. Ledelsen fortæller, at de blandt andet bruger data fra TOPI og sprogvurderinger til at sammensætte børnegrupperne på stuerne. De evaluerer løbende effekten og justerer grupperne herefter. Ledelsen fortæller, at der afholdes stuemøde hver 14. dag med fast dagsorden. Der afholdes teammøder hver 3. mdr. i vuggestuen og hver måned for børnehaven. Endelig afholdes der faglige møder hver 3. måned med udgangspunkt i den faglige handleplan. Pædagogerne er hver især en del af en faglig gruppe, som de har et særligt ansvar som fx sprog, legeplads eller den faglige handleplan. De mener det er vigtigt, at alle pædagoger er en del af et fagligt rum. Ledelsen fortæller, at selvom de evt. kommer af den faglige handleplan, har de i klyngen besluttet stadig at arbejde med 'faglig handlingsplan' for institutionerne hver især, for på den måde at sikre en faglig fremdrift samt være skarp på særlige faglige indsatser. De fortæller, de ligeledes har stue mapper til hver stue, som skal være med til at hjælpe stuen med at sikre systematik og kvalitet i deres praksis på stuen. Fx skabe systematik i ft. forældresamarbejdet, indhold på stuemøder osv. I ft. at skabe kompetenceudvikling for medarbejderne, fortæller ledelsen, at de på MUS-samtaler eller fx ved TOPI-møder får et indblik i, hvilke medarbejdere der har brug for at blive opkvalificeret på forskellige områder. Ledelsen er også i dialog med teamkoordinatorerne i ft. at skabe overblik over, hvilke behov medarbejderne kunne have brug for at blive opkvalificeret på. I ft. fx at kunne foretage forældresamtaler fortæller medarbejderne, at man har brugt sidemandsoplæring. Ledelsen fortæller, at de også kan finde på at deltage i en forældresamtale, hvis den er særlig vanskelig. De fortæller også, at de bruger deres socialrådgiver til at få sparring på børnesager af særlig karakter. Det bliver drøftet, at Solstrålen har rigtig mange relevante metoder og redskaber de bruger i hverdagen, men at kvaliteten af denne praksis er meget varierende blandt medarbejdergruppen. Der ses medarbejdere, hvor kvaliteten af deres handlinger er høj og hvor observationspunkterne næsten altid kommer til udtryk. Der ses også medarbejdere, hvor observationspunkterne kun ses jævnlige og blandt nogle sker det sjældent. De tilstedeværende til den faglige dialog mener, at dette er et udtryk for, de har mange nye medarbejdere og der ofte er vikarer. Det drøftes, at det kan være svært at introducere nye medarbejdere og vikarer på alle de metoder og tilgange de arbejder med den halve tid, der for nuværende er sat af til introduktion og velkomst, og herefter forvente de skal kunne det. Klyngeleder fortæller, at det i klyngen har været drøftet, at man blev bedre til at samle alle nye medarbejdere og give dem nogle lidt længere oplæg, således alt ikke skal forklares på en halv time, hver gang der kommer en ny medarbejder. Derudover bliver det drøftet, at det er særlig vigtigt, at det faste personale er

meget opmærksom på egen adfærd i interaktionen med børnene, så nye medarbejdere hurtigt kan afkode de tilgange og de værdier, man arbejder med i Solstrålen. Det bliver drøftet, at det vil være relevant at arbejde mere med feedback processer blandt medarbejdergruppen, så man fremover kan blive bedre til at vejlede sine kollegaer i hverdagen i sin praksis med børnene. Det bliver drøftet, at ved at Solstrålen allerede arbejder med at blive filmet og få feedback på det, vil det måske ikke være så svært at arbejde videre med, men at det er vigtigt at man har en respekt for og viden om, hvad god og konstruktiv feedback er og kan være. Det må ikke skabe et utrygt arbejdsmiljø. Samlet set vurderes det, at institutionen arbejder med pejlemærket, men det ses ikke tydeligt i hverdagen. Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, men omsættes ikke til handling alle steder, hvorfor vurderingen bliver 'tilpas indsats'.

## Anbefaling

Det anbefales ligeledes, at pædagogiske ledere i en periode retter fokus på henholdsvis vuggestue- og børnehaveafdeling for at sikre varig forbedring og forankring af de mange relevante metoder og tilgange blandt alle medarbejderne (som fx at filme praksis) – herunder at bedrive nærværende faglig ledelse i form af konkrete observationer og feedback i praksis. Dette være medvirkende til, at Solstrålen i et passende tempo får udviklet en kultur, hvor det er tilladeligt at give hinanden konstruktiv feedback og vejledning i praksis. Dette vurderes nødvendig, hvis der skal ske en forankring af de mange relevante metoder og tilgange Solstrålen arbejder med. Ikke mindst i ft. nye medarbejdere eller vikarer.

# Evt. drøftelse af den pædagogiske læreplan

Arbejdet med den pædagogiske læreplan drøftes under de relevante pejlemærker i den faglige dialog. Hvis drøftelserne af den pædagogiske læreplan, udover drøftelserne under pejlemærkerne, har givet anledning til opmærksomhed, kan det angives her.

Der arbejdes ikke med pædagogiske læreplaner på fritidsområdet. Derfor er dette afsnit kun relevant for daginstitutioner.

# Opfølgning

**Her kan den pædagogiske konsulent notere særlige forhold, aftaler eller lignende, der er indgået med institutionen.**

Det blev ved observationerne i vuggestuen observeret, at de fik serveret grød til frokost, som var så varmt, at der kom damp fra det og, at det ikke var klar til at blive spist endnu. Personalet i talesatte det mange gange for børnene, og bad dem puste på det, inden de tog det i munden. Det blev straks efter observationerne påpeget, at grøden ikke må køres ned på stuen ej heller, serveres for børnene, før den er klar til at blive spist, da det ellers kan give brandskader. Ledelsen har taget handling på det. Det blev ved observationerne observeret, at flere stuer i vuggestuen har døren åbnet ud til legepladsen hele dagen. Der var forholdsvis koldt den dag og det blæste meget, og flere børn går rundt uden meget tøj, fx efter frokost har mange børn kun body'er på. Det blev påpeget efter observationerne, at det er vigtigt, at personalet har øje for, hvornår det muligvis går hen og bliver for koldt for børnene. Udgangspunktet er, at der luftes ud ca. 5-10 minutter i timen, men ikke nødvendigvis i længere tid. Ledelsen er forinden faglig dialog blevet orienteret, og har givet udtryk for, at begge praksisser vil blive ændret.

# Institutionens kommentarer

Institutionens kommentarer til tilsynsrapporten udarbejdes i institutionens forældreråd/den selvejende bestyrelse, hvor institutionen er repræsenteret med både et forældre-, et medarbejder- og et ledelsesperspektiv. Kommentarerne er således et udtryk for en tilbagemelding fra den samlede institution.

Formålet med kommentarerne er at give læserne af tilsynsrapporten indblik i, hvordan institutionen vil arbejde med tilsynsrapportens vurderinger og anbefalinger. Konsulenten foretager ikke ændringer i rapporten på baggrund af institutionens kommentarer, medmindre der er tale om faktuelle fejl.

## Institutionens kommentarer

*Hvilke resultater vil institutionen fremadrettet være særligt optaget af at ændre?*

Sociale relationer: - at arbejde videre med systematikken for dagsstrukturen med fokus på børneperspektivet. Dette for at skabe mere forudsigelighed for børnene i overgangene dagen igennem. - at klæde nye medarbejdere på ifht Tryghedsskabende Relationer, og kontinuerligt genbesøge elementerne. Inklusion og fællesskab: - at arbejde videre med legepladspædagogikken for at skabe endnu mere tryghed og pædagogisk kvalitet på legepladserne. Dette i legepladsudvalg i både BH og VG. Sprogindsatsen: - at videreudvikle sprogarbejdet i Solstrålen med fokus på de 10 sprogstrategier via udviklingsforløb i både BH og VG, samt vidensdeling og videre refleksion på sprogudvalgs møder. - at arbejde med en højere grad af aktiv inddragelse af forældre i barnets sproglige udvikling. Forældresamarbejde: - at fortsætte implementeringen af Forældrepartnerskabspakken - herunder opfølgning på, at samtalerne bliver afholdt.

*Hvordan vil institutionen imødekomme tilsynets anbefalinger?*

- ved at udarbejde en faglig handlingsplan med udgangspunkt i tilsynets anbefalinger. - ved at fortsætte arbejdet i de faglige udvalg med mødevirksomhed hver måned. Udvalgene består af repræsentanter fra hver stue, samt den pædagogiske koordinator og ledelse. Udvalgenes opgave er at kvalificere tiltagene fra faglig handlingsplan, samt evaluere og justere arbejdet undervejs - samt drøfte implementeringen af tiltag.

*Hvordan vil institutionen sikre at en positiv udvikling fastholdes?*

- ved at arbejde videre med implementeringen af allerede eksisterende systematikker og strukturer. - ved fortsat at arbejde med fokus på fastholdelse og videre kompetenceudvikling af nuværende medarbejdere. - ved fortsat at arbejde med introduktion og oplæring af nye medarbejdere og vikarer.

# Bilag 1: Institutionens selvregistrering

Forud for tilsynsbesøget har den pædagogiske leder eller institutionslederen udfyldt en selvregistrering, der omhandler lovgivningsmæssige eller kommunale minimumskrav. Hvis der ved et spørgsmål er angivet "Ikke besvaret" i kolonnen med lederens svar, kan det være et udtryk for, at spørgsmålet ikke er relevant for den pågældende institutionstype, eller det kan være et spørgsmål, der er tilføjet til spørgeskemaet, efter institutionens tilsyn er afsluttet. Det er præciseret i parentes, hvis et spørgsmål kun gælder udvalgte målgrupper og ikke hele 0-18 års området.

Spørgsmål i selvregistrering	Lederens svar
------------------------------	---------------

Er de forsikringsmæssige forhold vedrørende institutionen afklaret?	Ja
---	----

Overholder institutionen Københavns Kommunes anbefalinger vedrørende sovende børn i dagtilbud og brug af seler? (0-5-års institutioner)	Ja
---	----

Overholder institutionen reglerne for befordring af børn?	Ja
---	----

Overholder institutionen kravene i bekendtgørelse om legetøjsstandard?	Ja
--	----

Overholder institutionen reglerne om røgfri miljøer?	Ja
--	----

Overholder institutionen Sundhedsstyrelsens anbefalinger om hygiejne i dagtilbud?	Ja
---	----

Overholder institutionen hygiejneregler for køkkener i børneinstitutioner?	Ja
--	----

Overholder den mad, der serveres i institutionen, de gældende nationale og kommunale retningslinjer? (0-5-års institutioner)	Ja
--	----

Er der gennemført madvalg i institutionen inden for de sidste 2 år? (0-5-års institutioner)	Ja
---	----

Har institutionen udarbejdet og offentliggjort en pædagogisk læreplan med udgangspunkt i det pædagogiske grundlag, de seks læreplanstemaer og mål for sammenhængen mellem det pædagogiske læringsmiljø og børns læring?  
(0-5-års institutioner)

Ja

Indsæt link til institutionens pædagogiske læreplan  
(0-5-års institutioner)

<https://solstraalen-kk.aula.dk/paedagogik/den-styrkede-paedagogiske-laereplan/paedagogisk-laereplan-solstraalen>

Har institutionen inden for de seneste to år gennemført og offentliggjort en evaluering af arbejdet med læreplanen med udgangspunkt i de pædagogiske mål?  
(0-5-års institutioner)

Ja

Indsæt link til seneste evaluering af arbejdet med den pædagogiske læreplan  
(0-5-års institutioner)

<https://solstraalen-kk.aula.dk/paedagogik/den-styrkede-paedagogiske-laereplan/paedagogisk-laereplan-solstraalen/evaluering-af>

Har institutionen valgt at arbejde med temaerne i den pædagogiske læreplan for dagtilbud i perioden fra børnenes start i KKFO'en frem til skolestart??  
(6-9-års institutioner)

Ikke besvaret

Har institutionen valgt at arbejde med de seks kompetenceområder, der gælder for børnehaveklassen, i perioden fra børnenes start i KKFO'en frem til skolestart?  
(6-9-års institutioner)

Ikke besvaret

Har KKFO'en udarbejdet en børnemiljøvurdering inden for de sidste to år?  
(6-9-års institutioner)

Ikke besvaret

Lever institutionen op til Københavns Kommunes målsætninger for KKFO'er?  
(6-9-års institutioner)

Ikke besvaret

Lever institutionen op til Københavns Kommunes målsætninger for fritidscentre?  
(10-18-års institutioner)

Ikke besvaret

Er institutionens lukkedage planlagt i overensstemmelse med Københavns Kommunes retningslinjer for lukkedage?  
(0-9-års institutioner)

Ja



---

Hvor mange pædagogiske dage har institutionen afholdt i det forløbne år?

---

Er der gennemført en APV - herunder også i ft. kemi og kemisk risikovurdering - i institutionen inden for de sidste to år?

---

Er der særlige sundhedsmæssige problemstillinger i institutionen?

Nej

---

Overholder institutionen Sundhedsstyrelsens anbefalinger om medicingivning?

Ja

---

Overholder institutionen Københavns Kommunes retningslinjer for journalisering, arkivering og brug af netværksdrev?

Ja

---

Har institutionen en beredskabsplan?

Ja

---

Gennemføres der to årlige brandøvelser i institutionen?

Ja

---

Følges brandøvelserne op af en skriftlig evaluering?

Ja

---

Gennemføres daglig visuel inspektion af legepladsen?

Ja

---

Gennemføres kvartalsvis driftsinspektion af legepladsen?

Ja

---

Er der gennemført legepladsinspektion af legepladsteamet inden for de sidste tre år?

Ja

---