

Referat opfølgningsmøde uanmeldt tilsyn Bison, d. 16.6.2026

Deltagere:

Pia, kontraktholder

Annette, daglig leder

Line, tilsynsførende

1. Indflyvning til mødet

Line indledte mødet med en kort introduktion til formålet med opfølgningsmødet. Formålet var at drøfte observationer fra det uanmeldte tilsyn den 3. juni 2026 samt følge op på udviklingstiltag fra det anmeldte tilsyn i 2025. Det blev indledningsvist understreget, at observationerne er øjebliksbilleder og skal ses som afsæt for faglig refleksion og udvikling.

2. Tilsynsførende fremlægger data fra uanmeldt observation

Line lavede uanmeldt observation i børnehuset d. 3. juni 2026. Data fra observationen fremlægges, og disse er vedhæftet i tilsynskortet i Hjernen og Hjertet.

Der blev observeret en pædagogisk praksis med rolige, omsorgsfulde og nærværende voksne, hvor børnene mødes med opmærksomhed og anerkendelse. Der ses en tydelig organisering i formiddagen med genkendelige rutiner, velkoordinerede overgange og en klar rollefordeling blandt de voksne, hvilket understøtter ro og sammenhæng i børnenes dag. Samlinger fremstår med tydeligt pædagogisk formål og høj grad af deltagelse, hvor der arbejdes med udvidende dialog, inddragelse og kobling til børnenes perspektiver. Der ses en god overordnet organisering med opdeling i mindre grupper og et læringsmiljø, der understøtter leg, fordybelse og forskellige aktivitetsformer.

Samtidig peges der på udviklingsmuligheder i forhold til i højere grad at være medlegende og deltagende voksne i udelivet. Der ses desuden enkelte situationer, hvor voksnes guidning kan nuanceres i forhold til børneperspektiv og deltagelsesmuligheder.

3. Børnehuset fremlægger status for arbejdet med udviklingstiltagene fra det anmeldte tilsyn

Ledelsen gav en status på arbejdet siden sidste tilsyn og pegede på, at der er arbejdet kontinuerligt med udviklingstiltagene, herunder læringsmiljøer, organisering og kvalitet i samspillet mellem børn og voksne.

Der er arbejdet med at skabe tydeligere struktur i hverdagen, særligt i forhold til overgange, som tidligere har været et opmærksomhedspunkt. Ledelsen beskriver, at der er arbejdet systematisk med at skabe mere rolige og glidende overgange samt tydelig rollefordeling mellem medarbejderne, hvilket i højere grad er blevet en del af den daglige praksis.

Der blev i forlængelse heraf drøftet ændringer i mødestrukturen, hvor børnehuset har valgt at afprøve en ny organisering af stuemøder. Tidligere har møderne ligget i formiddagstimerne, men fremadrettet planlægges de i forlængelse af pauseafvikling. Baggrunden for ændringen er et ønske om at anvende de

samlede personaleressourcer mere hensigtsmæssigt i hverdagen. Særligt blev det fremhævet, at der i vuggestuen i middagsstunden, hvor mange børn sover, er et potentiale for at bringe flere medarbejdere i spil i fælles opgaveløsning. Samtidig har der været en opmærksomhed på at skabe en bedre balance i arbejdsfordelingen, så der i mindre grad opstår oplevelser af, at nogle medarbejdere løber stærkt, mens andre i perioder har færre opgaver.

Læringsmiljøerne har haft et særligt fokus i forbindelse med indretning og anvendelse af de nye fysiske rammer, og der er arbejdet med at skabe varierede og tilgængelige miljøer, som understøtter børnenes leg og deltagelse.

Der er samtidig arbejdet med kompetenceudvikling, blandt andet gennem KVALid uddannelse og herunder brug af video som refleksionsredskab. Dette har bidraget til øget opmærksomhed på egen praksis og fælles faglige drøftelser i personalegruppen.

Ledelsen peger på, at der fortsat er forskelle i medarbejdernes tilgange og mindset, og at dette kommer til udtryk i praksis – både i forståelsen af opgaven og i håndteringen af konkrete situationer. Nogle medarbejdere har et mere ressource- og udviklingsorienteret blik, mens andre i højere grad kan opleve begrænsninger i rammerne. Dette stiller krav til det interne samarbejde og kalder på en fortsat fælles faglig retning.

Der har desuden været en periode præget af forandringer, herunder organisatoriske ændringer, justeringer i struktur og personaleudskiftning og opsigelser (bl.a. nyt hus, opløsning af Bisonbanden – med fokus på ny fælles udeprofil). Dette har haft betydning for arbejdsmiljøet og oplevelsen af stabilitet, og der arbejdes fortsat med at skabe fælles fodfæste i organisationen. Pt. er processen i gang med at samle vuggestuen på en stue, for at få plads til de normerede børnehavebørn. Ledelsen fremhæver, at den nuværende situation kalder på en tydelig og tæt ledelsesmæssig tilstedeværelse.

Samtidig peges der på, at de nye strukturelle ændringer og arbejdet med at samle huset giver nye muligheder for at styrke fællesskabet, skabe bedre sammenhæng på tværs og tydeliggøre en fælles pædagogisk profil – blandt andet i arbejdet med udeliv og organisering af børnegrupper. Til det nævnes at der er stor opbakning fra forældregruppen til de organisatoriske ændringer.

4. Fælles drøftelse – faglig udvikling og evaluering

Der var en fælles faglig drøftelse af observationerne, hvor ledelsen kunne genkende det billede, der blev fremlagt. De er glade for at det udviklingsarbejde der har pågået, ses i observationerne.

Det blev fremhævet, at børnehuset har et solidt pædagogisk fundament med nærværende voksne, tydelig struktur og en praksis, hvor børnene mødes med omsorg og engagement. Samtidig blev italesat, at der fortsat er behov for at arbejde med at skabe større ensartethed i kvaliteten af det pædagogiske samspil. Der blev særligt drøftet kompleksiteten i arbejdet med børns trivsel og deltagelse i praksis, herunder situationer hvor medarbejdere oplever at komme til kort i håndteringen af børn i affekt eller udfordrede situationer. Dette er et område med mange dilemmaer, hvor der løbende arbejdes med at finde balancerede og fagligt funderede tilgange. Der blev også drøftet, hvordan forskellige forståelser og tilgange i personalegruppen kan give anledning til uenighed eller usikkerhed i praksis, og at dette kalder på fortsat fokus på fælles refleksion og faglig dialog – en dialog som ledelsen faciliterer og tager aktiv del i.

KVALid blev fremhævet som et centralt redskab i denne proces, særligt kombination med video, hvor medarbejdere får mulighed for at analysere egen praksis og skabe en fælles forståelse af kvalitet, har været en god erfaring.

Endvidere blev betydningen af organisering og samarbejde drøftet, herunder hvordan opgaver og ressourcer fordeles på tværs af huset. Der arbejdes med at skabe en mere fælles opgaveløsning, hvor alle medarbejdere bidrager til helheden.

Der blev også sat fokus på narrativer i personalegruppen, herunder oplevelsen af travlhed. Det blev drøftet, at der i nogle tilfælde kan være forskel mellem oplevet travlhed og den faktiske situation, og at dette er et relevant fokuspunkt i det videre arbejde

5. Næste skridt og særlige opmærksomhedspunkter

Der er ikke fremkommet nye opmærksomhedspunkter fra tilsynsførende. Børnehuset opfordres til at fortsætte det igangværende arbejde og fastholde fokus på de eksisterende udviklingsområder.

Der peges særligt på følgende i det videre arbejde:

- At fastholde og videreudvikle det strukturerede læringsmiljø og de gode overgange
- At styrke arbejdet med deltagende og medlegende voksne – særligt i udelivet
- At arbejde videre med fælles fagligt ståsted og ensartet kvalitet i samspillet
- At fortsætte anvendelsen af KVALid som refleksionsredskab
- At have fokus på samarbejde, fælles opgaveløsning og balancering af ressourcer på tværs
- At arbejde videre med kultur, mindset og fælles retning i en periode med forandringer