TILSYNSRAPPORT 2026

Naturbørnehaven Engen

Varde Kommune

Indholdsfortegnelse

1 INTRODUKTION 3
2 STRUKTUREL KVALITET 4
2.1 Normering og gruppestørrelse og -organisering 4
2.2 Uddannelse, efteruddannelse og personalestabilitet 5
2.3 Andre rammevilkår 6
3 PROCESKVALITET 8
3.1 Pædagogisk læringsmiljøvurdering (PLV) 8
3.1.1 Top bund fordeling 8
3.1.2 Resultater opdelt på de enkelte temaer 9
3.2 Observation med afsæt i de tre politiske indsatsområder 12
4 SAMMENFATNING 15
4.1 Opsamling 15
4.2 Primære opfølgningspunkter 15

1 INTRODUKTION

Forskning om kvalitet i dagtilbud kan opdeles i 3 elementer; strukturel kvalitet, proceskvalitet og resultatkvalitet. Strukturkvalitet omhandler de forhold, den pædagogiske praksis arbejder indenfor. Det kunne fx være fysiske rammer, normering og uddannelse af personalet. Proceskvalitet handler om den pædagogiske kvalitet herunder interaktioner mellem børn og voksne og børns sociale og emotionelle udvikling gennem leg og aktiviteter. Resultatkvalitet handler om, hvorvidt børnene bliver skoleparate og udvikler f.eks. sproglige kompetencer af at gå i dagtilbud. Strukturel kvalitet og proceskvalitet er i høj grad en forudsætning for resultatkvalitet, men man kan også til en vis grad arbejde målrettet med resultatkvalitet.

Dato for tilsynsbesøg

1. juni 2026

Dato for tilsynsmøde

Dato/tid: d. 25 juni kl. 9.00-10.00
Sted: Mejlsvej 45, Mejls

Deltagere: Afdelingsleder Lica Mathiesen, skoleleder Lone Deleuran, bestyrelsesrepræsentant Henriette Larsen, medarbejdersrepræsentant Pernille Harpøth, samt tilsynsførende Christina Saxild.

2 STRUKTUREL KVALITET

Strukturel kvalitet kan forstås som de rammer og forhold, som den pædagogiske praksis arbejder inden for og er påvirket af økonomi, organisering, ledelse mm. i dagtilbuddet.

2.1 Normering og gruppestørrelse og -organisering

Normering og gruppestørrelse behandles ofte sammen i forskningen i dagtilbud på området, men der anvendes ikke en ensartet måde at udregne normering på. Med normering menes her forholdet mellem antal voksne og børn. Når vi taler om høj normering, mener vi høj personaletæthed – dvs. få børn pr. voksen. Gruppestørrelse er organiseringen af børnene inden for en given normering og kan både omhandle fx antal børn på en stue, antal børn i en specifik aldersgruppe eller gruppesammensætningen i forbindelse med særlige aktiviteter.

Normering, gruppestørrelse og -organisering

		Svar	Bemærkning
Normering	Hvor mange børn er der pr. voksen i dagtilbuddet? (Indeholder dagtilbuddet både vuggestue og børnehave, skriv da vuggestuens normering under "Bemærkninger")	5,95	Sidste år var vi ramt af flere langtidssygdomme i naturbørnehaven, og det vil derfor være misvisende at skrive sidste års tal, da vikarer tæller oveni den syge medarbejders timer. Normeringen er i april 2026, 5,95 børn pr. voksen i Naturbørnehaven (Anbefalet 6 børn pr. voksen) 2,73 børn pr. voksen i Vuggestuen (Anbefalet 3 børn pr. voksen) Regnet med udgangspunkt i undervisningsministeriets beregning dog uden tilkaldevikarer indgår i beregningen. Derved lever vi op til minimumsnormeringen i afdelingerne.
Organisering	Hvordan er dagtilbuddets børnegruppe organiseret?	Aldersopdelt	I Vuggestuen er børnene aldersopdelte. Den yngste gruppe er Mariehøns, mens den ældste er Græshopperne. Børnene flytter i gruppen efter konkrete pædagogiske vurderinger, fremfor en bestemt alder. I Naturbørnehaven har vi 3 grupper. De to yngste grupper Rødhalsene og Blåmejserne er blandet 3-4 årige. Vores ældste gruppe er Lærker. Hvert år 1. august starter dem, der skal starte i skole året efter, ved vores Lærke-gruppe. Her går de sammen i 1 år inden skolestart.
Organisering	Er der behov for at ændre på organiseringen af børnegruppen?	Nej	Personalet har i starten af 2026 evalueret på grupperne, og kunne komme med ønsker for ændret struktur. Personalet har ønsket at forblive som nu.

Note: Figuren viser resultater for perioden 2026.
Kilde: Rambølls Rammevilkår

Noter her dine refleksioner omkring ovenstående resultater og evt. hvilke handlinger de giver anledning til:

Kommentarfelt til ledere

Kommentarfelt til tilsynsførende
På tilsyns dialogmødet oplyser leder og medarbejderrepræsentant hvordan personalet undervejs har været involveret i drøftelserne omkring arbejde med strukturen ændringer, gruppeopdeling, overgangene og hvordan samarbejdet mellem børnehave og skole kan blive endnu bedre.

2.2 Uddannelse, efteruddannelse og personalestabilitet

Betydningen af, om dagtilbudspersonalet er uddannet eller uuddannet, har været genstand for flere undersøgelser. Under dette tema beskriver vi, hvad forskningen siger om betydningen af personalets grunduddannelse, deres løbende uddannelse og træning i dagtilbuddet samt betydningen af personalestabiliteten i et dagtilbud. Med personalestabilitet tænkes der på, hvorvidt der er stort sygefravær i en personalegruppe eller stor udskiftning af medarbejdere i et dagtilbud.

Uddannelse og efteruddannelse

		Svar	Bemærkning
Fordel dagtilbuddets medarbejdere med hensyn til relevant pædagogisk personale	Ingen pædagogfaglig udd.	6	I Vuggestuen er der ansat 3 pædagoger, 1 PAU samt 2 medhjælpere, hvoraf den ene medhjælper af SSA. I Naturbørnehaven er der ansat 5 pædagoger, 3 medhjælpere hele året, samt i foråret når børnetallet går op, så ansættes der en ekstra medhjælper. Den ene faste medhjælper er uddannet socialrådgiver. Derudover er afdelingslederen uddannet pædagog.
	Studerende		
	Anden pædagogisk grundudd.	1	
	Seminarieudd. pædagog	9	
	Videregående udd.		
	Anden relevant udd.	2	
Er fordelingen mellem uddannede og ikke-uddannede i overensstemmelse med kommunens retningslinjer?		Nej	I Vuggestuen er fordelingen nogenlunde overens. I Børnehaven er der ikke en PAU uddannet.

Note: Figuren viser resultater for perioden 2026.
Kilde: Rambølls Rammevilkår

Personalestabilitet

	Svar	Bemærkning
Hvor mange opsigelser har der været det sidste år?	6	3 i hver afdeling. Nogle sagde op grundet ønske om nye faglige udfordringer, nogle pga. personlige årsager, mv. Ligeledes har der været et lederskifte/organisationsændring i foråret 2025, da tidligere leder og souschef sagde op i starten af 2025.
Er der behov for at gøre en ekstra indsats for at nedbringe antallet af opsigelser?	Ja	Der har det seneste år været stor fokus på trivsel, arbejdsmiljø, hverdagsstruktur og ligeledes fastholdelse. Der er fortsat fokus på arbejdsmiljø og fastholdelse.
Er der behov for at gøre en ekstra indsats for at nedbringe sygefraværet?	Ja	Der er fortsat fokus på at nedbringe og normalisere sygefraværet. Den ene afdeling har været ramt af langtidssygemeldinger og korttidssygemeldinger. Et stort fokusområde har derfor været at kigge på arbejdsmiljø, struktur mv. for at sikre bedre arbejdsbetingelser for medarbejderne. Vi ser at sygefraværet i den pågældende afdeling er nærmest normaliseret til lands gennemsnittet i første kvartal 2026.

Note: Figuren viser resultater for perioden 2026.
Kilde: Rambølls Rammevilkår

Noter her dine refleksioner omkring ovenstående resultater og evt. hvilke handlinger de giver anledning til:

Kommentarfelt til ledere

Kommentarfelt til tilsynsførende
Grundet ledelsesmæssige ændringer opfattes det nu blandt ledelsen at der er fundet en tryghed blandt personalet i den nye struktur, hvilket allerede kan måles på fraværet, som pr. januar 2026 er stabilt.
Der er fokus på efteruddannelse og arbejdsmiljø og forældrebestyrelsesrepræsentant supplere med at der opleves tydlige ændringer, hvilket værdsættes.

2.3 Andre rammevilkår
Førstehjælp

	Svar	Bemærkning
Har personalet i dagtilbuddet taget førstehjælpskursus/genopfrisknin gskursus indenfor de sidste par år?	Ja	Alle medarbejder, er blevet tilbudt at komme på første hjælpskursus i efteråret 2024, og dem der ikke var afsted der, fik muligheden i efteråret 2025.

Note: Figuren viser resultater for perioden 2026.
Kilde: Rambølls Rammevilkår

Hygiejne

	Svar	Bemærkning
Har dagtilbuddet formuleret hygiejnerutiner med henblik på at reducere sygdomme og infektioner og inddrages forældrene i disse, fx ved at emnet taget op på bestyrelses- og forældremøder?	Nej	Både og. I vinters var vi ramt af omgangssyge. Der genindførte vi flere af de gamle gode hygiejne rutiner fra Covid-perioden.
Er der behov for at gøre en ekstra indsats omkring arbejdet med hygiejne?	Nej	

Note: Figuren viser resultater for perioden 2026.
Kilde: Rambølls Rammevilkår

Magtanvendelse

	Svar	Bemærkning
Har personalet den nødvendige viden om retningslinjerne for magtanvendelse på dagtilbudsområdet?	Ja	Personalet er orienteret om Friskolens retningslinjer for magtanvendelse.
Er der behov for at gøre en ekstra indsats i forhold til at mindske magtanvendelsen i dagtilbuddet?	Nej	Vi har sjældent magtanvendelser. Forældrene orienteres efterfølgende. Situationen evalueres med lederen. Personalet udfylder ligeledes et skema, hvor hændelsen beskrives før, under, efter samt der laves vurdering af medarbejderens påvirkning af situationen.

Note: Figuren viser resultater for perioden 2026.
Kilde: Rambølls Rammevilkår

Noter her dine refleksioner omkring ovenstående resultater og evt. hvilke handlinger de giver anledning til:

Kommentarfelt til ledere

Kommentarfelt til tilsynsførende
Der har været 2 magtanvendelser, hvorpå der er udarbejdet handleplaner på begge.

3 PROCESKVALITET

Proceskvalitet er udtryk for den kvalitet, der findes i det pædagogiske arbejde, og som opstår bl.a. i relationer mellem børn og voksne og gennem læringsmiljøets stimulering af børns sprog og generelle kompetenceudvikling. Proceskvalitet omfatter også kvaliteten af de pædagogiske kompetencer med hensyn til interaktion med børn i forbindelse med leg og læring. Til at kigge på proceskvaliteten kan forskellige miljøvurderinger inddrages i arbejdet med udvikling af kvalitet i dagtilbud.

3.1 Pædagogisk læringsmiljøvurdering (PLV)

Rambøll Pædagogisk Læringsmiljøvurdering (PLV) er en undersøgelse henvendt til det pædagogiske personale (ledere, medarbejder og observatører). PLV'en tager afsæt i det lovpligtige arbejde med læreplanen og er en udvidelse til det dokumentations- og evalueringsarbejde, der allerede foregår i dagtilbuddet.
PLV'en, som nedenstående resultater tager udgangspunkt i, bygger på indholdet fra den pædagogiske læreplan, det pædagogiske grundlag fra EVA og spørgsmål fra VIVE's rapport om faglig ledelse.

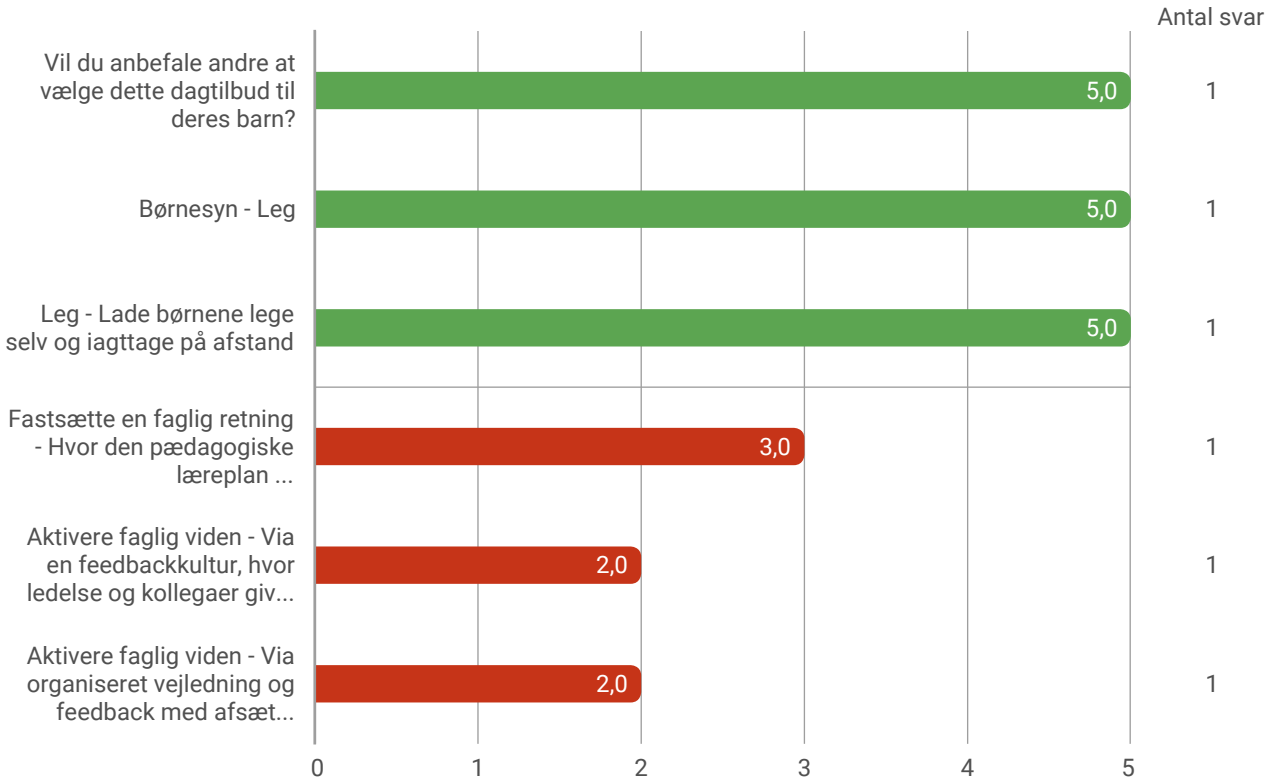
Overordnede resultater

Tema	Ledere	Medarbejdere
Overordnet trivsel og tilfredshed	4,5	4,6
Det pædagogiske grundlag	4,2	4,0
Fokusområder	4,1	3,7
De seks læreplanstemaer	4,2	4,3
Faglig ledelse	3,6	3,7

Note: Figuren viser resultater for perioden 2026. Resultaterne er baseret på både lederne, medarbejderne og observatørernes besvarelser.
Kilde: Rambølls Pædagogiske Læringsmiljøvurdering

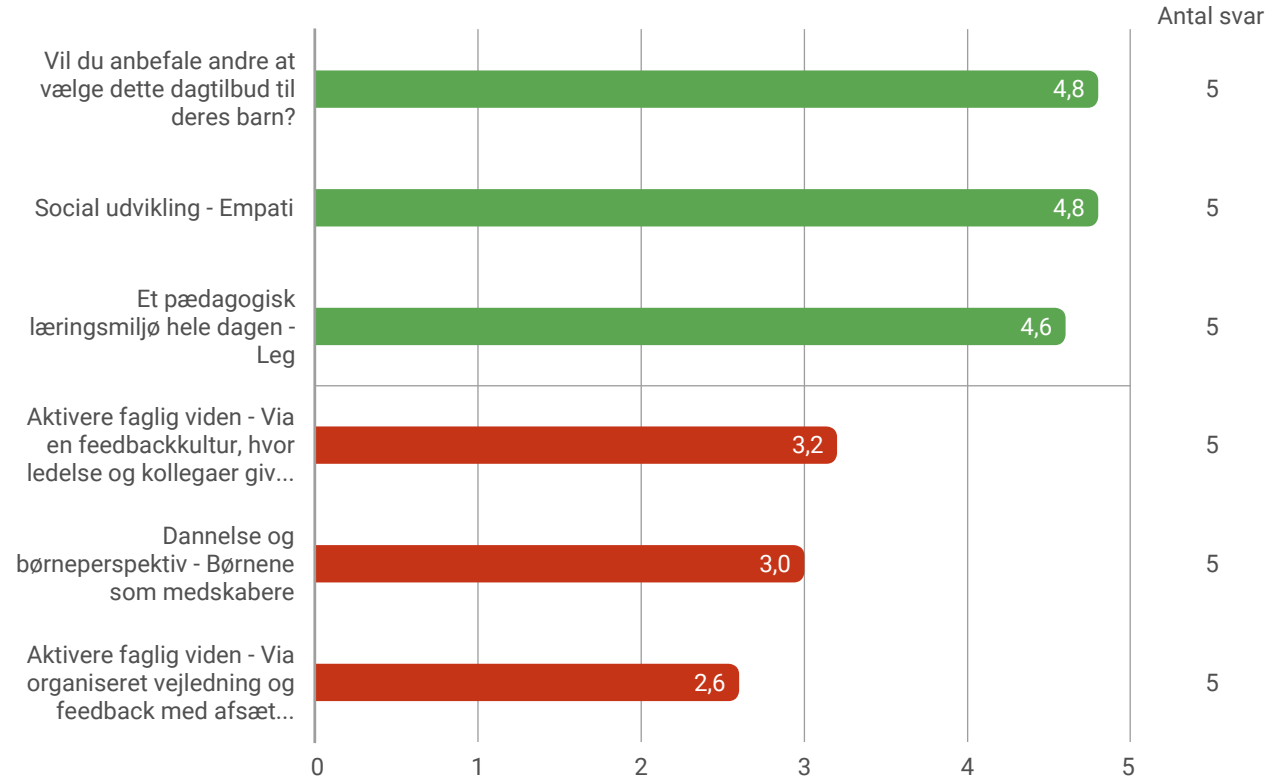
3.1.1 Top bund fordeling

Top bund fordeling for ledere



Note: Figuren viser resultater for perioden 2026. Resultaterne er baseret på ledernes besvarelser.
Kilde: Rambølls Pædagogiske Læringsmiljøvurdering

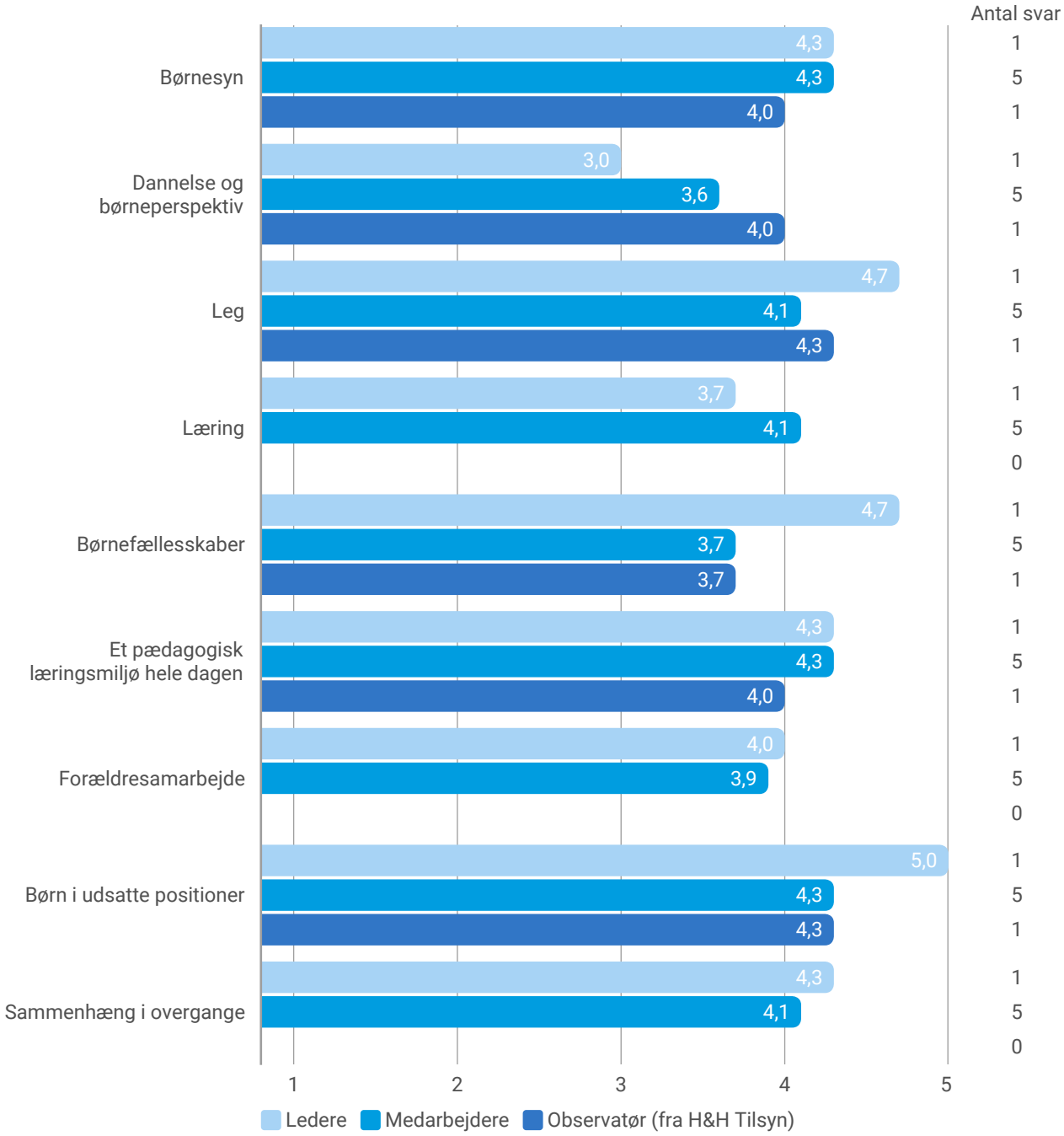
Top bund fordeling for medarbejdere



Note: Figuren viser resultater for perioden 2026. Resultaterne er baseret på medarbejdernes besvarelser.
Kilde: Rambølls Pædagogiske Læringsmiljøvurdering

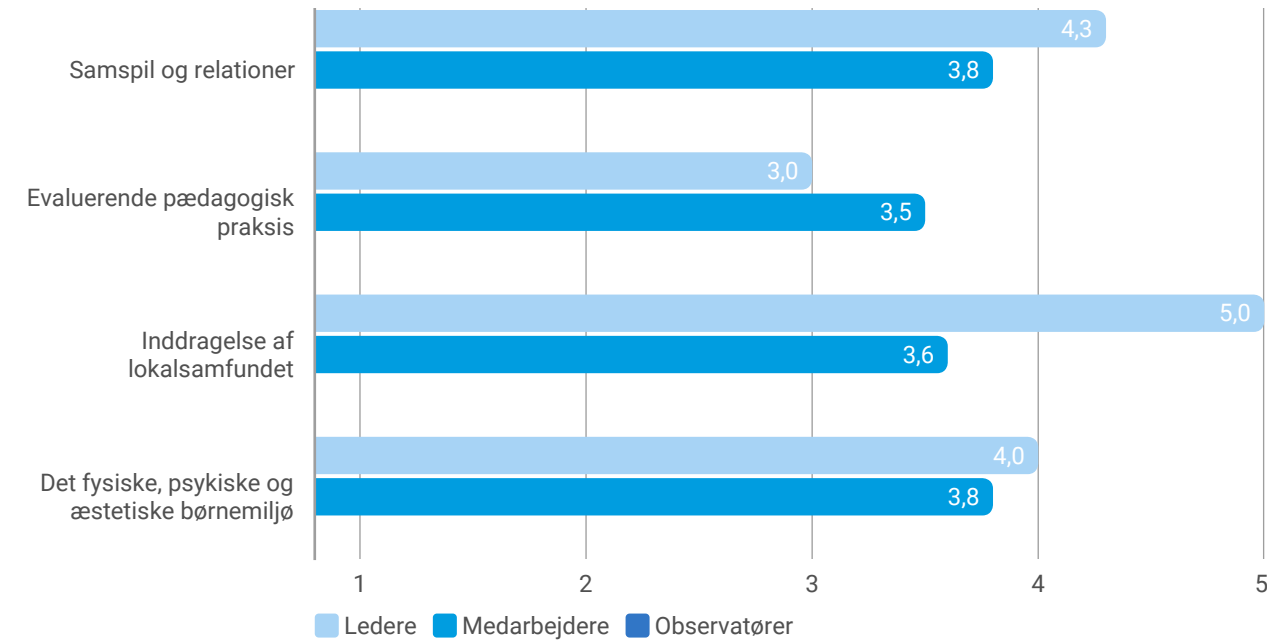
3.1.2 Resultater opdelt på de enkelte temaer

Gennemsnitsscore for deltemaerne i Det pædagogiske grundlag



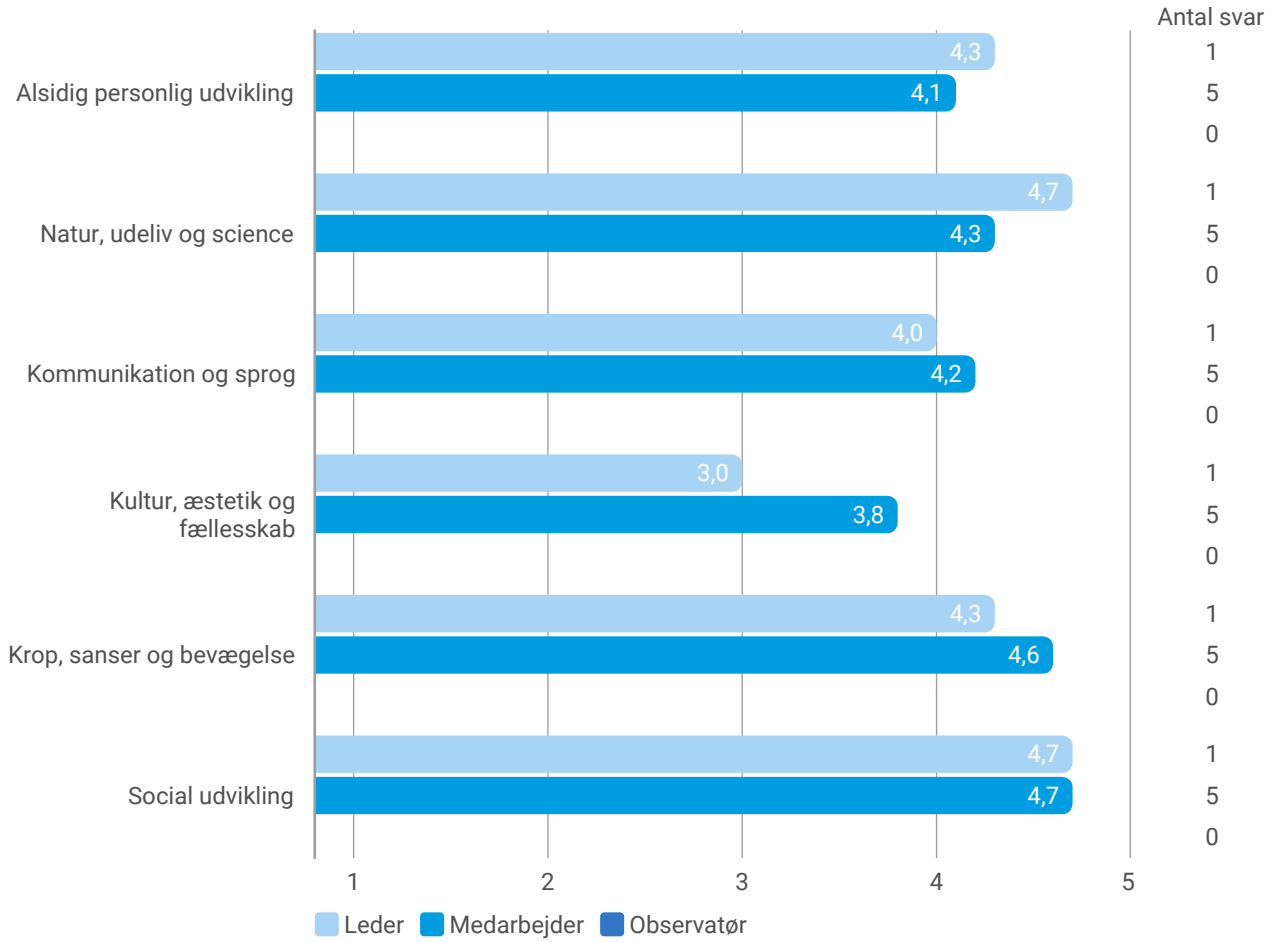
Note: Figuren viser resultater for perioden 2026. Resultaterne er baseret på ledernes og medarbejdernes besvarelser på PLV samt observatørens redskab til evaluering af det pædagogiske grundlag (fra H&H Tilsyn).
Kilde: Rambøll Hjernen&Hjertet

Gennemsnitsscore for deltemaerne i Fokusområder



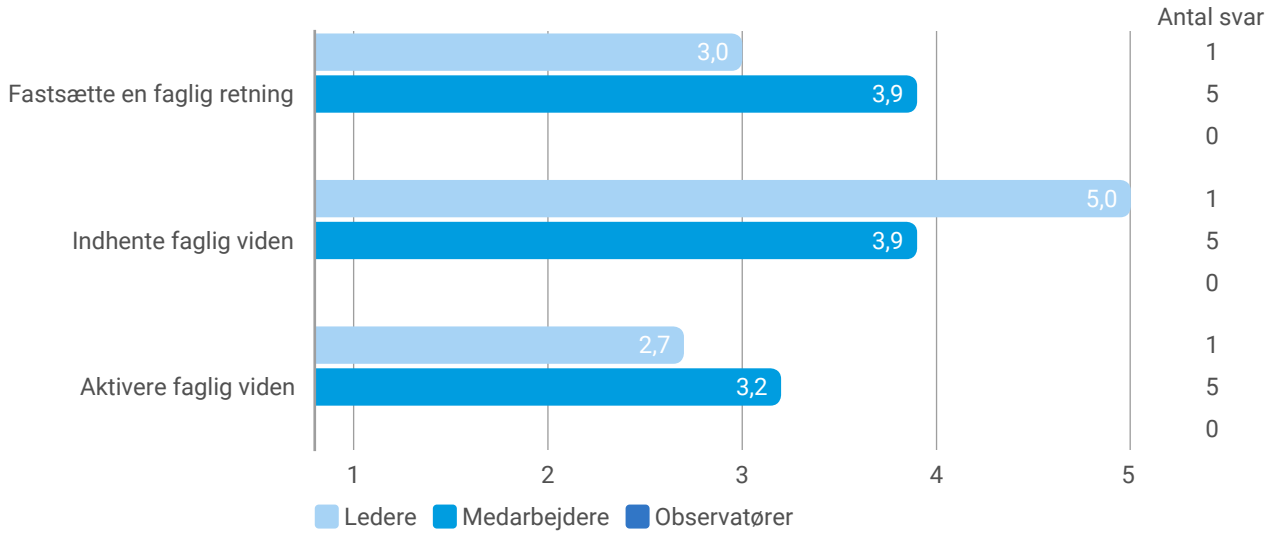
Note: Figuren viser resultater for perioden 2026. Resultaterne er baseret på både lederne, medarbejderne og observatørernes besvarelser.
Kilde: Rambølls Pædagogiske Læringsmiljøvurdering

Gennemsnitscore for deltemaerne i De seks læreplanstemaer



Note: Figuren viser resultater for perioden 2026. Resultaterne er baseret på både lederne, medarbejderne og observatørernes besvarelser.
Kilde: Rambølls Pædagogiske Læringsmiljøvurdering

Gennemsnitsscore for deltemaerne i Faglig ledelse



Note: Figuren viser resultater for perioden 2026. Resultaterne er baseret på både lederne, medarbejderne og observatørernes besvarelser.
Kilde: Rambølls Pædagogiske Læringsmiljøvurdering

Noter her dine refleksioner omkring ovenstående resultater og evt. hvilke handlinger de giver anledning til:

Kommentarfelt til ledere
Når jeg ser på resultaterne, bliver jeg virkelig glad for den høje trivsel og tilfredshed blandt medarbejderne. Det seneste år har budt på mange forandringer med lederskifte og udskiftninger i personalegruppen i begge afdelinger. Derfor har det været vigtigt for mig, at vi sammen har skabt gode rutiner, fælles retning og en hverdag med plads til udvikling.

Jeg værdsætter den måde at medarbejderne har bidraget til vores fælles udvikling. Gennem workshops om blandt andet overgange, arbejdsmiljø og mentalisering har medarbejderne selv været med til at sætte dagsordenen, samt dele viden og erfaringer. Det oplever jeg skaber både ejerskab og engagement.

Vi har også haft fokus på fælles kompetenceudvikling bl.a. gennem Fri for Mobberi, DGI workshop og oplæg fra PPR om Varde Kommunes børnesyn. Med støtte fra kommunens kompetencefond og forældrenes opbakning ved at hjemmepasse børnene, kunne vi i foråret samle hele personalegruppen til en fælles pædagogisk dag. Dette gav værdifuld tid til fælles læring og refleksion.

Samarbejdet med forældre, bestyrelse og lokalsamfund er i mine øjne en af vores største styrker. Bestyrelsens arbejde med institutionens principper og vedtægter har givet gode drøftelser i personalegruppen. Mange forældre og naboer har bidraget til at forbedre vores faciliteter, rammer og budt ind med aktiviteter for børnene i vores dagtilbud.

Kommentarfelt til tilsynsførende
Leder oplyser at de er i gang med at opdatere deres pædagogiske læreplaner, principper og vedtægter i samarbejdet med bestyrelsen. Medarbejder repræsentant supplere med at hun er stolt over hvor langt de er nået og forældrebestyrelsesrepræsentanten fornemmer at være godt på vej.

3.2 Observation med afsæt i de tre politiske indsatsområder

Udvalget for Børn og Læring har den 23. september 2025 besluttet 3 nye prioriterede indsatsområder for den kommende tilsynsperiode.

De nye prioriterede indsatsområder er i tråd med de centrale temaer i den nationale undersøgelse af rammer og kvalitet i pædagogiske læringsmiljøer i daginstitutioner for 3-5 årige børn.

Politiske indsatsområder:

- Samspil og relationer mellem børn og voksne
- Pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende og hvor børnenes perspektiver inddrages
- Deltagelsesmuligheder for alle børn i fællesskaber

Samspil og relationer i mellem børn og voksne

Samspil og relationer mellem børn og voksne er fundamentale for børns trivsel, udvikling og læring. Tryg tilknytning, sensitivitet og anerkendelse er nøglebegreber, hvor voksne fungerer som en sikker base, der støtter barnet gennem nærværd, inddragelse i legen og regulering af følelser. Positive relationer styrker barnets selvværd og læringsmiljø.

Kommentarfelt til tilsynsførende
I Vuggestuen blev der observeret en rolig og tryg morgenstund, hvor personalet var fordelt hensigtsmæssigt i mindre grupper og udviste nærværende samspil med børnene på gulvet. Der observeres medarbejderne understøttede børnenes leg og relationer gennem anerkendende kommunikation og guidning. Der blev blandt andet anvendt tegn-til-tale, og børnene blev mødt med forståelse og støtte i forbindelse med både leg og konflikthåndtering.
Medarbejderne i børnehaven var enten tilgængelige eller aktiv deltagende i børnenes aktiviteter, hvilket skabte gode betingelser for trygge relationer og en pædagogisk understøttelse af legen. Personalet fremstod nærværende og imødekommende. Der blev observeret en positiv stemning med god kontakt mellem børn og voksne.

Pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende og og hvor børnenes perspektiver inddrages.

Pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er det centrale omdrejningspunkt, bygger på forståelsen af legens egenværdi som en grundlæggende måde, børn er i verden på. Legen ses ikke blot som en pause, men som den primære kilde til børns trivsel, udvikling og læring. At inddrage børnenes perspektiv betyder at se verden gennem barnets øjne og anerkende deres intentioner.

Kommentarfelt til tilsynsførende
i Vuggestuen blev der observeret et positivt læringsmiljø, hvor personalet fordelte opmærksomheden mellem børnene og skabte rammer for fælles leg og dialog. Senere på morgenen deltog flere medarbejdere i aktiviteter med børnene, hvor der fortsat blev observeret høj grad af nærvær, tydelig mimik og et stimulerende sprogmiljø.
I børnehaven på legepladsen og i de indendørs læringsmiljøer havde børnene adgang til varierede lege- og aktivitetsmuligheder, som understøttede både fantasi, kreativitet og sociale relationer. I førskolegruppen blev der særligt observeret et inspirerende læringsmiljø, hvor børnene engagerede sig i konstruktionslege, rollelege og samarbejdsaktiviteter. Særligt rollelegen omkring restaurantmiljøet viste, hvordan børnene selvstændigt organiserede legen, fordelte roller og inviterede hinanden ind i fællesskabet.

Deltagelsesmuligheder for alle børn i fællesskaber

Børns trivsel og læring styrkes, når de oplever sig som betydningsfulde deltagere i et inkluderende miljø, hvor de mødes af voksne, der aktivt arbejder for at skabe tilgængelige, fleksible og anerkendende fællesskaber. Deltagelsesmuligheder formes i det daglige samspil mellem børn og voksne. Deltagelsesmuligheder giver plads til forskellighed og understøtter alle børns muligheder for at indgå meningsfuldt i hverdagens fællesskaber.

Kommentarfelt til tilsynsførendes
Under måltidet i Vuggestuen sad børnene ved egne højstole, som overvejende var tilpasset deres størrelse. Børnene spiste af tallerkener og drak af kopper, hvilket understøtter børnenes selvhjulpenhed. Under tilsynet blev det bemærket positivt, at oprydning foregik løbende frem for umiddelbart før måltidet, hvilket skabte rolige overgange og bidrog til et trygt og forudsigeligt miljø for børnene.
Samlingen i Børnehaven i forbindelse med sankthans blev gennemført på en måde, der understøttede både fællesskab og kulturforståelse. Personalet arbejdede aktivt med formidling af traditioner gennem fortælling, sang, udklædning og inddragelse af børnene. Børnene deltog engageret og blev mødt i deres forskellige behov.

4 SAMMENFATNING

4.1 Opsamling

Kommentarfelt til ledere
Jeg oplever, at vi er ved at bygge et stærkt fundament for vores dagtilbud. Ikke fordi vi er i mål, men fordi vi har engagerede medarbejdere, opbakning fra forældrene og en fælles vilje til hele tiden at blive lidt bedre for børnene.

Kommentarfelt til tilsynsførende
Der gives udtryk for at arbejdet med udsatte børn har fyldt meget og samarbejdet med PPR til tider har været mangelfuldt.

4.2 Primære opfølgningspunkter

Kommentarfelt til ledere
Undersøgelsens resultater har også givet anledning til refleksion, særligt omkring hvordan vi omsætter faglig viden til praksis. Derfor vil vi næste år bl.a. arbejde videre med en ny mødestruktur, hvor der skabes endnu mere plads til faglig fordybelse i de enkelte afdelinger, samtidig med at vi fortsætter samarbejdet på tværs. Vi er i gang med at opdatere vores læreplaner, principper og vedtægter. Et særligt fokus bliver vores feedback-kultur, fællesskabet på tværs af afdelingerne og arbejdet med bevidning.

Kommentarfelt til tilsynsførende
Der forsættes med opdateringer af læreplaner, principper og vedtægter. Samt at aktivere fælles faglig viden - Via organiseret vejledning og feedback med afsæt i observationer i en faciliteret ramme, som både kan aflæses på leder og personalebesvarelse. (3.1.1.)