



Anmeldt tilsyn

Institution	Pelikanen
Adresse	Junggreensvej 12B
Leder	Maria W. Ravn
Status (kommunal, selvejende, privat)	Selvejende
Normerede pladser 0-3 år	54
Normerede pladser 3-6 år	76
Pædagogisk konsulent	Pia Lorenzen
Dato for tilsynsbesøget	16/5 2022

Opgave	Ledelsens korte beskrivelse af status for arbejdet siden seneste anmeldte tilsyn. (Skrives med udgangspunkt i aftaler fra seneste anmeldte tilsyn. Denne status indgår i tilsynsrapporten og danner basis for drøftelse af udviklingsperspektivet)
<p><u>Pædagogiske læreplaner</u> <i>Hvilke dele af den pædagogiske læreplan har i haft særligt fokus på det seneste år? Hvordan arbejder I med at læreplanen er et levende dokument? Fx kan I skrive eksempler på, hvordan I på baggrund af jeres skriftlige evaluering har ændret og/eller justeret jeres pædagogiske læreplan og/eller hvordan I har arbejdet med at gøre anbefalinger fra seneste uanmeldte tilsyn til en aktiv del af jeres læreplan.</i></p>	<p>Vi har haft særligt fokus på de fysiske læringsmiljøer, siden sidste anmeldte tilsyn. På personalemødet har vi haft Trine Krogh, ude at holde oplæg om indretning i forhold til understøttelse af børns sproglige udvikling.</p> <p>Efter corona, hvor meget legetøj har været gemt væk, har vi fået ryddet op, og ud, på alle stuer. Indkøbt lave reoler, kurve, legetøj mm., og næsten alle stuer er ved at være i mål med at lave tydeligt defineret legeområder for børnene. Desuden har vi haft stor fokus på vores fællesrum, hvor der er indkøbt en klatrevæg, og sat klapborde op, så rummet kan bruges fleksibelt til både leg og fordybelse. Klatrevæggen leveres i uge 19. Denne, samt mange af de andre ting vi har indkøbt i 2021, er meget forsinket grundet corona, og nu krigen i Ukraine.</p> <p>Inddragelse af børneperspektivet, var et fokusområde fra sidste anmeldte tilsyn. Dette er stadig i sin spæde opstart, bla. ved at børnene nogle dage i børnehaven, er dem der tager billeder til vores intra. Men igennem madprojekt med Meyers, som vi er en del af, starter vi op med at børnene, skal være med til at "stemme" retter ind i madplanen. På denne måde kan vi understøtte arbejdet med børnedemokrati, ligesom vi får tydeligt blik for, hvad børnene tiltrækkes af, rent madmæssigt.</p> <p>Vi har et udvidet fokus på at samle op efter corona, og skabes fælles pædagogisk retning i huset. 2.april 2022 havde vi pædagogisk lørdag, hvor fokus var på at skabe fælles retning, både for Pelikanens mange traditioner, men også for det daglige arbejde med</p>



	<p>børnene. Flere medarbejdere er ansat under corona, og det har derfor været vigtigt for, at disse har fået lov til, at være med til at sætte den pædagogiske ramme for Pelikanen. Desuden har vi besluttet at vi fra juni 2022-maj 2023 vil arbejde ud fra 4 overordnede pædagogiske temaer i Pelikanen. Til vores personaledag blev der udviklet pædagogiske idé - kataloger, til alle 4 temaer, hvor der både er taget stilling til arbejdet med målene i læreplanen samt evaluering med både børn og personale. På vores personaledag i foråret 2023, vil vi evaluere det samlede arbejde, med at arbejde på denne måde.</p>
<p><u>Tidlig indsats</u> <i>Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det fælles bekymringsværktøj trivselslinealen?</i></p> <p><i>Hvordan er jeres arbejdsgang når personalet oplever første bekymring for et barns trivsel? Fx kan I beskrive brug af metoder og procedure</i></p>	<p>Trivselslinealen bruges som aktivt værktøj i fx samtaler med personalet, når der opstår bekymringer omkring et barn. Vi har desuden brugt den i samarbejde med PPR, ressourcekonsulenten og den forebyggende sagsbehandler. Senest er den hængt synlige steder for personalet, for at øge deres bevidsthed omkring brugen af den.</p> <p>Når personalet oplever første bekymring omkring et barn, opsøges ledelsen eller sprogpædagog som sparringspartner. Her samtales om, hvad bekymringen går ud på, og hvad der skal tages af initiativer. Som udgangspunkt er første step altid en forældresamtale, hvor vi deler bekymringer med forældrene, og der aftales fælles indsatsområder. Ledelsen deltager ved samtaler, hvor personalet ønsker det. Herefter laves der en SMITTE model, med udvalgte indsatser, som løbende evalueres. Hvis indsatser ikke synes at virke, vendes barnet på PPR-konference, eller sprogkonference.</p> <p>I nogle tilfælde benyttes redskabet DPU, til at blive mere konkret på, hvor barnet udviklingsmæssigt ikke er alderssvarende. I børnehaven laves der altid en sprogvurdering ved bekymring.</p> <p>I Pelikanen vægter vi højt, at forældre så tidligt som muligt inddrages ved bekymringer, og vi holder mange netværksmøder, hvor der hele tiden følges op på de fælles indsatser.</p>
<p><u>Ledelse og samarbejde</u> <i>Hvilket af følgende områder har pt. ledelsens særlige opmærksomhed?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Forældresamarbejdet</i> • <i>Ledelse tæt på praksis</i> • <i>Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Forældresamarbejdet Det er vigtigt for os, at vi har et godt samarbejde med alle vores forældre. Vi vil gerne have at forældrene også føler at det er deres hus. Da vi er selvejende, er forældrebestyrelsen vores arbejdsgiver hvilket også kræver stor åbenhed om vores økonomi og vores principper for at arbejdet i Pelikanen.



<p><i>Hvilke forhold har betydning for at dette område har jeres særlige opmærksomhed?</i></p> <p><i>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område?</i></p> <p><i>Hvilke initiativer vil I igangsætte?</i></p> <p><i>Har I tvivl eller dilemmaer i forhold til dette område du gerne vil drøfte?</i></p> <p><i>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p>	<p>VI arbejder på at få forældrearbejdsdage hvor man kan komme og give en hånd med at oliere borde-bænke sæt, male et stakit eller noget helt andet.</p> <p>Vi har en øget opmærksomhed på, at personalet tidligt inddrager forældre i bekymringen. Vi inviterer altid til dialog når der opstår utryghed eller bekymringer hos forældrene, og vi prioriterer at vi også som ledelse, er synlige i forældregruppen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledelse tæt på praksis <p>Ud over at hjælpe på stuer ved behov, prøver vi at sikre, at der kommer ledelse rundt på alle stuer hver dag. Nogle gange kort, andre dage med mere tid til at tale og lege med børnene, så de oplever os som voksne der hører til, og de kan være trygge ved. Vi deltager til rigtig mange forældresamtaler, laver pædagogisk sparring med personalet, deltager til stuemøder og ved alle PPR-konferencer, dialogmøder, netværksmøder mm. Vi stiller os i front, og tager gerne samtaler med forældre uden personalet, i de situationer hvor det kan være svære ting der skal tales om. Dette for at sikre et åbent dagligt samarbejde mellem personale og forældre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen <p>Vi har fået et meget tættere samarbejde med dagtilbudsafdelingen gennem corona tiden. Vi oplever at der er kort vej, når vi har brug for sparring eller hjælp til andet. Vi oplever at dagtilbudsafdelingen er meget lydhør overfor os i ledelsen og da kommunen ikke er større end den er kender vi alle sammen hinanden.</p>
--	---

Rammen for det anmeldte tilsyn

Frederiksberg Kommune udfører årligt et anmeldt og et uanmeldt tilsynsbesøg i samtlige dagtilbud jf. Dagtilbudslovens § 5. Formålet er at sikre, at børns ophold i dagtilbud lever op til lovgivningen og i øvrigt er i overensstemmelse med det serviceniveau, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen.



Tilsynene er et vigtigt led i den fortsatte udvikling af kvaliteten i kommunens dagtilbud og varetages af Dagtilbudsafdelingens pædagogiske konsulenter.

Forud for det anmeldte tilsynsbesøg indsender ledelsen oplysninger om de opgaver, som dagtilbuddet er forpligtiget til at arbejde med. På tilsynsbesøget drøfter de pædagogiske konsulenter og ledelsen den pædagogiske praksis og de udviklingstiltag, der foregår i dagtilbuddet. De pædagogiske konsulenter vurderer kvaliteten heraf og der indgås aftaler om yderligere kvalitetsudvikling. Lederens korte status for arbejdet, Udviklingspunkter og aftaler er indeholdt i denne tilsynsrapport.

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn, beskrevet af den pædagogiske konsulent.

Pædagogiske læreplaner

Halvdelen af personalet er blevet skiftet ud i løbet af de sidste to år og ledelsen arbejder på, at få samlet hele gruppen. De er i gang med at introducere de værdier, som kendetegner Pelikanen.

Det kræver ledelse tæt på praksis, at få personalet til at arbejde målrettet med de forskellige temaer i læreplanen.

Personalet laver ugeplaner, arbejder med fællestemaer tre måneder ad gangen og ledelsen oplever, at det kan være svært for pædagogerne at beskrive, hvorfor de gør som de gør.

Ledelsen skal være tæt på personalet og instruere dem, når de skal arbejde metodisk. Lederen er opmærksom på, hvor vigtigt det er, at personalet videregiver de erfaringer de gør sig, ved eksempelvis uddannelse og deltagelse i dialogmøder, videre til deres kolleger.

Ledelsen arbejder på, at personalet bliver bedre til at analysere deres pædagogiske praksis og beskrive hvad de gør, hvorfor de gør det og hvad børnene får ud af det.

De har i 2022 fokus på børnenes sproglige udvikling og på udvikling af deres fysiske læringsmiljøer indenfor og udenfor.

Vi havde ved tilsynet en snak om, hvordan de kan gøre deres læreplan mere levende.

Jeg kan ud fra eksempler givet ved tilsynet konstatere, at institutionen har arbejdet med flere af de udviklingspunkter som institutionen satte sig for i 2021. De skal i gang med at gøre deres pædagogiske læreplan levende, og de vil arbejde på at deres evaluering, bliver en aktiv del af deres læreplan.



	<p><u>Anbefaling:</u> Det er min anbefaling, at de arbejder med at levedegøre deres læreplan og løbende beskriver de pædagogiske indsatser, der optager dem her og nu. Det samme kan de gøre med deres evaluering, så den bliver aktuel. De kan evt. inddrage billeder af før og nu læringsmiljøer, de kan beskrive små observationer af børnenes udbytte og vedlægge små narrative historier.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Ved det kommende tilsyn.</p>
Tidlig indsats	<p>Ledelsen har introduceret det nye redskab "trivsels lineal" på et personalemøde, og personalet har arbejdet aktivt med redskabet. Det er ledelsens intention, at personalet skal bruge redskabet, når de skal vurdere, hvor hurtigt de skal handle på en bekymring omkring et barn. Ledelsen er meget glad for materialet og de bruger den i samarbejde med PPR og familieafdelingen. Ledelsen oplever at de er udfordret i deres samarbejde med sundhedsplejen og de har rejst problematikken overfor Dagtilbudsafdelingen, da de ofte får børn som er udfordret sprogligt og udviklingsmæssigt. Institutionen vil gerne have et tættere samarbejde med sundhedsplejen, så de kan tage ordentlig i mod sårbare familier.</p> <p>De har fokus på tidlig sprogindsats i vuggestuen og de sprogtester alle børn på 3 år og de får altid tilladelser fra forældrene. Ledelsen har gjort forvaltningen opmærksom på, at der kommer et stigende antal børn, der ikke taler dansk, hvilket der ligger en udfordring i.</p> <p>Ledelsen har et godt samarbejde med Dagtilbudsafdelingen og de oplever at vejen er blevet kortere og klarere og de oplever en større forståelse for deres udfordringer.</p> <p>Personalet henvender sig til ledelsen, hvis de har en bekymring for et barn. De er i gang med at oprette digitale børnemapper på alle børnene, hvori der ligger referater og aftaler, så aftaler ikke bliver glemt, hvis der er personaler der stopper. Der går børn i institutionen der ikke spiser varieret mad og de er derfor gået med i et projekt sammen</p>



	<p>med Meyers køkken. Det involverer børnene, køkkenpersonalet og det pædagogiske personale. Målet er at få inddraget børnene mere i hele måltidet.</p> <p>Ledelsen har et mål om, at de ender med at blive et grønt køkken med stor børneinddragelse.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>Institutionen har i 2021/22 fokus på overgangen fra vuggestue til børnehave. De har afholdt et forældremøde for de børn der skal fra vuggestue til børnehave. Her fortæller ledelsen, hvad forældrene kan gøre for at understøtte barnet i denne periode, og hvordan de kan medvirke til at gøre barnet klar til skiftet.</p> <p>Ledelsen gav ved tilsynet udtryk for, at forældrene var glade for den dialog, der opstod på forældremødet og at de havde fået en del aha oplevelser omkring betydningen af at gå fra vuggestue til børnehave.</p> <p>Ledelsen har udarbejdet en vejledning til forældrene, hvori de beskriver arbejdsgangen hvis de er bekymret over forhold i institutionen. Forældrene skal starte med at tale med stuens personale og derefter til ledelsen, inden de kontakter forvaltningen. Ledelsen ønsker at være tæt på forældrene.</p> <p>Ledelsen fortæller at de har fået stor ros af forældrene, omkring håndtering af Corona perioden.</p> <p>Ledelsen vil gerne det næste år have fokus på fastholdelse af personalet. De vil gerne arrangere flere sociale arrangementer og de tænker over hvad kan de gøre, når de ikke kan give personalet mere i løn.</p> <p>Ledelsen har været igennem et par år med Corona og der er ansat mange nye medarbejdere. Det har betydet at de har måtte revidere alle deres traditioner og værdier, da rigtig mange personaler ikke kender "plejer". De har endvidere manglet en ledelsesperson i gennem de sidste år, og håber snart at få besat afdelingslederstillingen. Det er min vurdering at ledelsesteamet arbejder godt sammen og komplimenterer hinanden godt. De er gode til at huske det der er gået godt og sætte fokus på det de har nået.</p> <p><u>Anbefaling:</u></p>



	<p>Det er min anbefaling at de drøfter hvordan de modtager og fastholder personalet i deres MED udvalg. De kan overveje forskellige forslag som etablering af en mentorrolle, hvordan de modtager nye medarbejdere på stuen mm.</p> <p>Det er også en mulighed at lederen udveksler ideer til fastholdelse i sit ledernetværk.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Ved det kommende tilsyn.</p>
--	---

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
<p>Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn</p>	<p>Der blev givet følgende anbefaling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At Pelikanen laver en plan for, hvordan der kan arbejdes med at udvikle de fysiske læringsmiljøer på stuerne i forlængelse af, at restriktionerne grundet Covid-19 er lempede. Det anbefales, at arbejdet tilrettelægges, så det bliver en aktiv del af den styrkede pædagogiske læreplan. <p>De har haft særligt fokus på de fysiske læringsmiljøer, siden sidste anmeldte tilsyn. På et personalemøde har de talt indretning i forhold til understøttelse af børns sproglige udvikling. Efter Corona, hvor meget legetøj har været gemt væk, har de fået ryddet op, og ud, på alle stuer. De har indkøbt lave reoler, kurve, legetøj mm. Desuden har de haft stor fokus på deres fællesrum, hvor der er indkøbt en klatrevæg, og sat klapborde op, så rummet kan bruges fleksibelt til både leg og fordybelse. Ledelsen fortalte at de har fået tilbagemeldinger fra tidligere forældre, om at der nu er mere ryddeligt og lækkert end før Corona.</p> <p>Det er min vurdering, på baggrund af en tur rundt i institutionen, at de er i gang med udvikling af deres fysiske læringsmiljøer, men der er lang vej endnu. De fysiske læringsrum på stuerne, er ikke tydeligt indrettet for børnene og det er svært at se hvad man kan lege hvor.</p> <p>Legetøjet ligger i kasser, hvor mange forskellige ting er blandet og rummene var ikke "klædt på" til leg og aktiviteter, under mit tilsyn.</p> <p><u>Anbefaling:</u> Det er min anbefaling at institutionen stiller skarpt på udvikling af de fysiske læringsmiljøer og taler om</p>



	<p>hvordan de vedligeholder det "at klæde" rummene på, i samarbejde med børnene. Jeg har tilbudt min hjælp og opfordret dem til at deltage i det inspirationsoplæg den 31/5 2022 med Charlotte Ringsmose, som Dagtilbudsafdelingen afholder. <u>Opfølgning:</u> Ved det kommende tilsyn.</p>
<p>Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg</p>	<p>Der blev givet følgende anbefaling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At Pelikanen drøfter erfaringerne fra Corona-perioden med henblik på, om noget skal bringes videre også efter samfundet har opnået fuld genåbning. Her kan der med fordel inddrages perspektiver fra både forældre, leder, personale og børn. <p>Corona perioden er blevet evalueret i personalegruppen og i bestyrelsen, og bestyrelsen har været meget glade for den hyppige tætte forældre information på "Famly" fra ledelsen. Om morgenen afleveres børnene på badeværelserne og ved afhentning kommer forældrene ind på stuen. Det giver mindre forstyrrelser på stuerne om morgenen og dermed mere ro for børnene. Institutionen har indført hyppige "forældre kaffe", så forældrene kan lære hinanden at kende og se deres børns kammerater. Ledelsen oplever at forældrene bruger dem mere end tidligere og det er de rigtig glade for.</p> <p><u>Opfølgning:</u> Ikke baggrund for yderligere opfølgning.</p>
<p>Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen</p>	<p>Ledelsen ønskede ikke yderligere punkter på dagsordenen.</p>
<p>Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Andelen af flere sproget børn - Førstehjælp - Brandøvelse <p>Punktet om mange flere sproget børn er beskrevet andet sted i rapporten.</p> <p>Førstehjælp er afholdt for alle personaler i 2022.</p> <p>Brandøvelse er ikke holdt i 2022 men vi aftalte at de afholder det inden udgangen af året.</p>