



Vesthimmerlands
Kommune

Dagsorden, lærings- og udviklingssamtale dagtilbud 2026

Mødedato: 18. juni 2026

Referent: Camilla

Mødedeltagere: Birthe – leder, Anders Norup – skole-og dagtilbudschef og Camilla Meier Østergård - udviklingskonsulent

Punkt	Tema	Forberedelse	Ansvarlig
1. Velkomst 5. min.	Velkomst Mødets formål Opsamling fra sidste års læringssamtale	Læs venligst referat fra 2025	Anders
Referat	Velkomst Anders bød velkommen til lærings- og udviklingssamtalen og introducerede mødets formål. Der blev samlet op på sidste års lærings- og udviklingssamtale, hvor arbejdet med mellemformer i vuggestueregi blev nævnt som et punkt, der skulle følges op på ved dette års samtale. Ledelsen fortalte, at det har givet mening at starte arbejdet med mellemformer i vuggestuen. Der blev peget på, at institutionen er et mindre hus, hvor der er kendskab til alle børn, og at arbejdet med tilgangen i vuggestuen kan følge børnene videre gennem deres institutionstid.		

	Der blev talt om, at arbejdet med mellemformer i vuggestuen har været en proces, hvor ledelsen og medarbejderne har været und ersøgende på, hvordan tilgangen bedst kan omsættes i praksis. Der blev særligt sat fokus på rutiner og overgange samt på de voksnes opmærksomhed på omsorg og tydelighed i hverdagen. Ledelsen fortalte, at der efter februar er fundet et godt ståsted i samarbejdet med CPP. Der har været supervision hver anden uge og observationer imellem supervisionerne. Aftalen er, at der fortsat gennemføres faste observationer i de kommende seks måneder. Ledelsen oplever, at personalegruppen tager godt imod, at der kommer en ekstern fagperson og observerer praksis og giver feed back med henblik på justeringer. Næste år er det børnehaveteamet, der får supervision.		
2. Ledelsens punkt 30 min.	Ledelsen præsenterer et aktuelt tema med mulighed for dialog undervejs Bestyrelsen har eventuelt et punkt /perspektiv (20 min) Anders og Camilla giver en åben refleksion på præsentationen (inspireret af det reflekterende team). (3 min.) Ledelsesteamet reflekterer over input fra Anders og Camilla (7 min)		Ledelsen og evt. bestyrelsen
Referat	Ledelsen præsenterer et aktuelt tema med mulighed for dialog undervejs Ledelsen præsenterede et aktuelt tema med fokus på ansættelse, onboarding og brugen af Kompetencehjulet. Ledelsen fortalte om arbejdet med ansættelse og onboarding af nye medarbejdere. Der blev talt om, hvordan ansættelsesprocessen kan understøtte et godt match mellem ansøgerens kompetencer, pædagogiske tilgang og husets behov. Der blev også talt om stillingsopslag, samtaleform og brug af cases ved ansættelsessamtaler. Ledelsen fortalte, at cases kan give anledning til faglige drøftelser og give et indblik i ansøgerens tilgang til pædagogisk praksis. Ved kommende ansættelser vil ledelsen genbesøge stillingsopslag og overveje, hvordan samtalerne kan tilrettelægges, så der skabes et godt grundlag for ansættelsen. Ledelsen fortalte desuden om modtagelsen af nye medarbejdere. Der arbejdes med velkomstbrev, mentor, mentormøder og overblik over kommende møder og opgaver. Nye medarbejdere følges tæt i den første tid og introduceres gradvist til opgaverne. Der er blandt andet opmærksomhed på, at nye medarbejdere deltager sammen med en kollega i forældresamtaler og har mulighed for fælles forberedelse i den første periode.		

	Der blev peget på, at onboarding er et område, ledelsen fortsat er optaget af. Erfaringerne er drøftet i TRIO, og ledelsen ønsker at arbejde videre med, hvordan nye medarbejdere får en god og tryk start i huset. Ledelsen fortalte, at der i Fjorden arbejdes systematisk med Kompetencehjulet, og at medarbejderne har et tydeligt ejerskab til redskabet. Medarbejderne er fortrolige med Kompetencehjulet, og redskabet opleves som anvendeligt i arbejdet med både det enkelte barn og den samlede børnegruppe. Det blev også nævnt, at Kompetencehjulet giver mulighed for at trække statistik og få et samlet blik på børnegruppen. Der blev i den forbindelse talt om, hvordan arbejdet med Kompetencehjulet kan ses i sammenhæng med arbejdet med mellemformer og børnefællesskaber, så den viden, redskabet giver, kan bringes i spil i den pædagogiske praksis. Åben refleksion på præsentationen I den åbne refleksion blev der peget på betydningen af en tydelig og systematisk onboardingproces. Der blev reflekteret over, hvordan den første tid som ny medarbejder kan understøttes gennem tydelige aftaler, følgeskab, mentorordning og løbende dialog. Der blev også peget på betydningen af den kultur, nye medarbejdere mødes af, når de starter i huset. Der blev også talt om Kompetencehjulet og anvendelsen af redskabet. Det blev nævnt, at Kompetencehjulet anvendes systematisk nogle steder, mens det andre steder særligt bruges i forbindelse med børn, der skal visiteres. Der blev i den forbindelse talt om, at Kompetencehjulet udfases. Der blev samtidig reflekteret over betydningen af at skabe sammenhæng mellem de redskaber, der anvendes, den viden de giver, og arbejdet med mellemformer, børnefællesskaber og den pædagogiske praksis i hverdagen.		
3. KIDS – det videre arbejde med tilsynet 15 min.	KIDS - Evaluering af et indsatsområde udpeget ved sidste år tilsyn ○ Ledelsen fremlægger status samt handleplaner fra sidste tilsyn	Fremsend venligst evaluering (inkl. Handleplan)	Ledelsen
Referat	KIDS - Evaluering af et indsatsområde udpeget ved sidste års tilsyn Ledelsen fremlagde status på arbejdet med KIDS og det videre arbejde med tilsynet. Ledelsen fortalte, at Børnehuset Fjorden arbejder videre med to KIDS-punkter: fysisk indretning inde og ude samt relationer. På begge områder placerer institutionen sig i god kvalitet, og der er samtidig et ønske om at udvikle kvaliteten yderligere.		

	Der arbejdes med at skabe tydelige og overskuelige lege- og læringsmiljøer, så børnene får gode muligheder for leg, fordybelse og deltagelse. Der er blandt andet arbejdet med at tydeliggøre, hvor materialer og legetøj hører til, blandt andet ved brug af billeder og tekst på kasser og opbevaring. Børnene er inddraget i legepladsens indretning, og forældrene er blevet inddraget i oprydning. På relationsområdet arbejder medarbejderne med små grupper, med at alle børn høres, og med at de voksne hjælper børnene med at sætte ord på følelser i konflikter og samspil. Der er også en fælles opmærksomhed på, hvordan de voksne guider børnene anerkendende og tydeligt, herunder med fokus på, hvad børnene gerne må, og hvad de voksne gerne vil have. Ledelsen fortalte, at der i Fjorden arbejdes systematisk med KIDS-punkterne som et fælles fagligt afsæt. KIDS kobles til arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan og indgår løbende på personalemøder. Der arbejdes blandt andet med et årshjul for personalemøderne, så temaerne fastholdes og kobles til den pædagogiske praksis. Der blev også talt om brugen af stjernestunder som en måde at skabe fælles faglig refleksion på. Ledelsen fortalte, at alle medarbejdere bidrager med stjernestunder, og at dette understøtter et fælles sprog og en fælles opmærksomhed på relationer, børnenes verbale og nonverbale udtryk samt de voksnes pædagogiske handlinger i hverdagen. Børnemiljøvurderingen viser, at langt de fleste børn oplever gode steder at lege både inde og ude. Personalet oplever, at legemiljøerne lettere kan justeres, og at oprydningen fungerer bedre. Forældrene er også blevet mere opmærksomme på at støtte børnene i oprydning. På relationsområdet ses der progression i KIDS-punkterne, hvor punkt 2.21 og 2.18 er gået fra 3 til 4, mens punkt 2.20 fastholdes på 4. Dette blev fremhævet som tegn på, at arbejdet med relationer og fælles faglig opmærksomhed har haft betydning i praksis. Afslutningsvis blev der peget på en fortsat opmærksomhed på at fastholde tydelige legemiljøer og oprydningsrutiner. Derudover fortsættes arbejdet med anerkendende guidning og med at skabe fælles sprog og fælles retning i relationsarbejdet.		
4. 2030 Planen 30 min	Ledelsen præsenterer og deler perspektiver på 2030-planens indsatsområder for dagtilbud: • Stærke og inkluderende fællesskaber • Kvalitet og høj faglighed • Sproglige kompetencer (0-5 år) • STEM og science i dagtilbud • Dannelse • Spirende fællesskaber (KAN-indsats)		Ledelsen Anders og Camilla

Referat	Ledelsen præsenterer og deler perspektiver på 2030-planens indsatsområder for dagtilbud Ledelsen præsenterede og delte perspektiver på 2030-planens indsatsområder for dagtilbud. Stærke og inkluderende fællesskaber Ledelsen fortalte, at der arbejdes med at skabe en legende hverdag, hvor alle børn er en del af fællesskabet. Kompetencepakkerne har givet god mening i arbejdet, og inklusionspædagogen har været med til at bringe videomaterialet i spil. Ledelsen fortalte om et nyt tiltag, hvor ICDP og inklusionsvejlederen anvendes som afsæt for sparring på praksis. Medarbejderne arbejder med videoklip fra egen praksis, som danner grundlag for fælles refleksion og læring. Der er arbejdet med dette flere gange, og fremadrettet deltager ICDP og inklusionsvejlederen på stuemøder én gang om måneden, hvor der gennemføres læringssamtaler og gives sparring. Arbejdet organiseres i henholdsvis vuggestue og børnehave, og der er en fast struktur omkring indsatsen. Kvalitet og høj faglighed Kvalitet og høj faglighed blev drøftet med afsæt i KIDS og den styrkede pædagogiske læreplan. Ledelsen fortalte, at KIDS er skrevet ind i de styrkede pædagogiske læreplaner, og at der hvert år evalueres på et tema. Hvert andet år udarbejdes en ny handleplan for det videre arbejde. Der er afsat tid til, at pædagogerne kan arbejde med evaluering og handleplaner, og der anvendes en fælles skabelon. I evalueringen udvælges spørgsmål fra KIDS, som inddrages i arbejdet. I år er der særligt fokus på sprog, mellemformsmetoder og IT. Det faglige fyrtårn blev fremhævet som en vigtig del af arbejdet. Sproglige kompetencer Sprogarbejdet blev også drøftet. Ledelsen fortalte, at der laves Kompetencehjul på alle børn to gange årligt, og at der løbende arbejdes med relationsskemaer. Med afsæt i Kompetencehjulet og relationsskemaerne drøftes børnegruppen, og der aftales, hvem der gør hvad i det videre arbejde. Logopæden kommer fast i huset og bidrager med input og sparring til personalet. Der blev desuden talt om arbejdet med fælles sproglige temaer i huset. Ledelsen fortalte, at der arbejdes med årshjul og fælles temaer, hvor fokusord kan indgå som en del af den pædagogiske praksis. Der blev også nævnt erfaringer fra en pædagogisk fredag på Gundestrupgaard. Dannelse
---------	--

	Dannelse blev drøftet som et område, der giver god mening at arbejde videre med. Der blev talt om læringssamtaler om selvstændighed, børnenes måder at udtrykke sig på og betydningen af at se bag om børns adfærd. Ledelsen fortalte, at der arbejdes med faste grupper og samtaler med børnene om forskellige temaer, blandt andet med afsæt i børnemiljøvurderingen. Der blev også talt om ressourceblomsten, som fremadrettet anvendes i arbejdet med det enkelte barn og inddrages ved forældresamtaler. Ressourceblomsten blev fremhævet som et redskab til at se barnets ressourcer og nuancere forståelsen af barnets udtryk og handlinger. Spirende fællesskaber Spirende fællesskaber blev også nævnt. Ledelsen fortalte om deltagelse i Krible Krable og om erfaringer med Syng Glad. Derudover blev der talt om foreningsforløb, hvor lokale foreninger inddrages, blandt andet badminton og spejdere. Samlet set blev der peget på, at flere af 2030-planens indsatsområder allerede er en del af den pædagogiske praksis i Fjorden. Der arbejdes videre med at skabe sammenhæng mellem indsatserne, så de understøtter børnenes deltagelse, fællesskaber, sproglig udvikling og dannelse.		
5. Opsamling 5 min.	○ Opsummering af vigtigste pointer		Anders
Referat	Opsummering af vigtigste pointer Tak for en spændende og velforberedt samtale. Der blev afslutningsvis samlet op på den vigtigste pointe fra samtalen, som tages op igen næste år: • Kvalitetsarbejdet og struktureringen heraf, herunder hvordan ansættelsesprocesser og onboarding kan understøtte et godt match mellem medarbejdernes kompetencer, husets pædagogiske praksis og den fælles retning.		
6. Evt. 5 min.	Evaluering af samtalen		

	Der var en positiv tilbagemelding på samtalen. Det blev fremhævet, at det er værdifuldt at få mulighed for at fortælle om det pædagogiske arbejde og de indsatser, der arbejdes med i huset.		
--	---	--	--