

# MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

07-01-2025 11:00 - 12:00

Rådhuset, rådmandens kontor

---

**Information:****Deltagere:**

Helle Bach Lauridsen  
Ole Kiil Jacobsen  
Jette Bjørn Hansen (afbud)  
Morten Korsgaard Kristensen  
Rasmus Rosendahl Brink Graff  
Nikolaj Harbjerg  
Rasmus Ellermann-Aarslev  
Stefan Møller Christiansen  
Susanne Holst  
Tanja Nyborg  
Thomas Medom

Pkt. 2: Tid: 30 min. Deltagere: Charlotte Buchhave og Patrick Larsen

## **Indhold**

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 17. december 2024.....	1
Punkt 2: Orientering om foreløbige resultater fra kompetenceudvikling i 'Dagtilbud for alle' (SH og MK).....	2
Punkt 3: Evt.....	3

**Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 17. december  
2024**

## MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

17-12-2024 12:00 - 14:15

Grøndalsvej 2, lokale st. 323

---

**Information:****Deltagere:**

Helle Bach Lauridsen  
Ole Kiil Jacobsen  
Jette Bjørn Hansen  
Morten Korsgaard Kristensen  
Rasmus Rosendahl Brink Graff (afbud)  
Nikolaj Harbjerg  
Rasmus Ellermann-Aarslev  
Stefan Møller Christiansen (afbud)  
Susanne Holst (afbud)  
Tanja Nyborg  
Thomas Medom

Pkt. 2: Tid: 10 min. Deltagere: Karen Tambo

Pkt. 3: Tid: 10 min. Deltagere: Louise Dam Overballe

Pkt. 6: Tid: 30 min. Deltagere: Nicolas Madsen og Birgit Møller

Pkt. 7: Tid: 30 min. Deltagere: Cecilie Hohwy Pallesen og Sofie Lykke Bundgaard

Pkt. 8: Tid: 40 min. Deltagere: Ninna Elisabeth Holm og Ole Kiil Jacobsen

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 10. december 2024.....	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 10. december 2024.....	1
Punkt 2: Udvalgsdrøftelse af MBUs klimaarbejde (NH).....	1
Beslutning for Punkt 2: Udvalgsdrøftelse af MBUs klimaarbejde (NH).....	1
Punkt 3: Status vedr. styrket tværgående samarbejde MSB/MBU og Relationel Velfærd (HBL).....	1
Beslutning for Punkt 3: Status vedr. styrket tværgående samarbejde MSB/MBU og Relationel Velfærd (HBL).....	1
Punkt 4: Forberedelse til byrådsmøde den 18. december 2024.....	2
Beslutning for Punkt 4: Forberedelse til byrådsmøde den 18. december 2024.....	2
Punkt 5: Evt.....	2
Beslutning for Punkt 5: Evt.....	2

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 10. december 2024**

### **Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 10. december 2024**

Godkendt.

## **Punkt 2: Udvalgsdrøftelse af MBUs klimaarbejde (NH)**

Tid: 10 min. Deltagere: Karen Tambo

### **Beslutning for Punkt 2: Udvalgsdrøftelse af MBUs klimaarbejde (NH)**

Børn og Ungeudvalget har ønsket en status på og drøftelse af de første erfaringer med Børn og Unges Klimaplan. Med klimaplanen har MBU systematiseret og fokuseret klimaarbejdet på en række indsatsområder, der både har fokus på CO2-reduktion og på inddragelse af børn og unge. Rådmanden godkendte den 14. maj kommissorier for de 7 spor under klimaplanen. Siden da er flere handlinger sat i gang og erfaringer indhentet med bæredygtig udvikling. Forvaltningschef Nikolaj Harbjerg har sat forslaget på dagsorden, med henblik på godkendelse forud for udvalgsrådet.

Det indstilles, at:

1. Rådmanden drøfter og godkender forklæde og oplæg

Karen Tambo deltog og gav en kort introduktion til sagen og afsæt for oplæg.

Rådmanden kvitterede for planlægning og drøftelse af relevante dilemmaer. Der må dog gerne suppleres med yderligere politiske drøftelser f.eks. om indkøbsaftaler og genbrug eller cykeltransport og antal besøg i sundhedsplejen.

#### **Beslutninger**

Materiale til udvalget blev godkendt. Hvis det er muligt at nå at supplere med yderligere drøftelser, skal det indgå i materialet.

NH følger op.

## **Punkt 3: Status vedr. styrket tværgående samarbejde MSB/MBU og Relationel Velfærd (HBL)**

Tid: 10 min. Deltagere: Louise Dam Overballe

### **Beslutning for Punkt 3: Status vedr. styrket tværgående samarbejde MSB/MBU og Relationel Velfærd (HBL)**

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen har sat forslaget på dagsorden, med henblik på at rådmanden godkender materialet til udvalgs mødet d. 15. januar 2025. Arbejdet med relationel velfærd er en del af indsatsen Styrket tværgående samarbejde MSB/MBU under Brede Børnefællesskaber. Udvalget modtog senest i juni 2024 en status alle indsatser under Brede Børnefællesskaber. Udvalgsformanden for Børn og Ungeudvalget har nu bedt om at få en status på arbejdet med og implementeringen af relationel velfærd lig den der blev givet til Social- og Beskæftigelsesudvalget d. 13. november 2024.

Det indstilles at:

1. Rådmanden godkender materialet til udvalget

Louise Dam Overballe deltog og introducerede sagen herunder muligheder for skalering i præsentation.

### **Beslutninger**

Materiale blev godkendt. Hertil skal MSB inviteres med på mødet.

**HBL følger op.**

## **Punkt 4: Forberedelse til byrådsmøde den 18. december 2024**

### **Beslutning for Punkt 4: Forberedelse til byrådsmøde den 18. december 2024**

Drøftet.

## **Punkt 5: Evt.**

### **Beslutning for Punkt 5: Evt.**

Intet.

## **Punkt 2: Orientering om foreløbige resultater fra kompetenceudvikling i 'Dagtilbud for alle' (SH og MK)**

Tid: 30 min. Deltagere: Charlotte Buchhave og Patrick Larsen





## Beslutningsmemo

20. december 2024

Side 1 af 1

Emne **Orientering om de første resultater af kompetenceudviklingsforløbet i 'Dagtilbud for alle'**  
Til Rådmandsmøde 7. januar

### Børn og Unge

Pædagogik, Organisation og Sundhed  
Aarhus Kommune

### 1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Børn og Unge-chefer Susanne Holst og Morten Korsgaard har sat orienteringen på dagsorden, med henblik på at give et tilbageløb på de første resultater fra kompetenceudviklingsforløbet 'Dagtilbud for alle' i regi af Brede Børnefællesskaber.

I 2024-2026 gennemfører alle dagtilbud forløb med praksisnær kompetenceudvikling. Målet er at skabe øgede deltagelsesmuligheder for alle børn. Kompetenceudviklingen foregår i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere fra dagtilbuddene samt konsulenter fra fællesfunktionerne.

Kompetenceudviklingen er tilrettelagt som aktionslæring, hvor der arbejdes på at styrke alle børns deltagelsesmuligheder i almenmiljøet, så de kan trives, lære og udvikle sig samt opleve at være en værdifuld del af børnefællesskabet. Kompetenceudviklingen foregår i alle dagtilbudsafdelinger i praksis med fælles øvebaner på stuerne eller i grupperne med den pågældende børnegruppe.

### PUF Dagtilbud og Skoler

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon: 41 87 27 57

EMN- 2024-035695

Sagsbehandler:  
Patrick Larsen  
Charlotte Mariane Buchhave

### 2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Det indstilles, at rådmanden:

- Tager de foreløbige erfaringer og resultater til efterretning

### 3. Økonomiske konsekvenser af forslaget

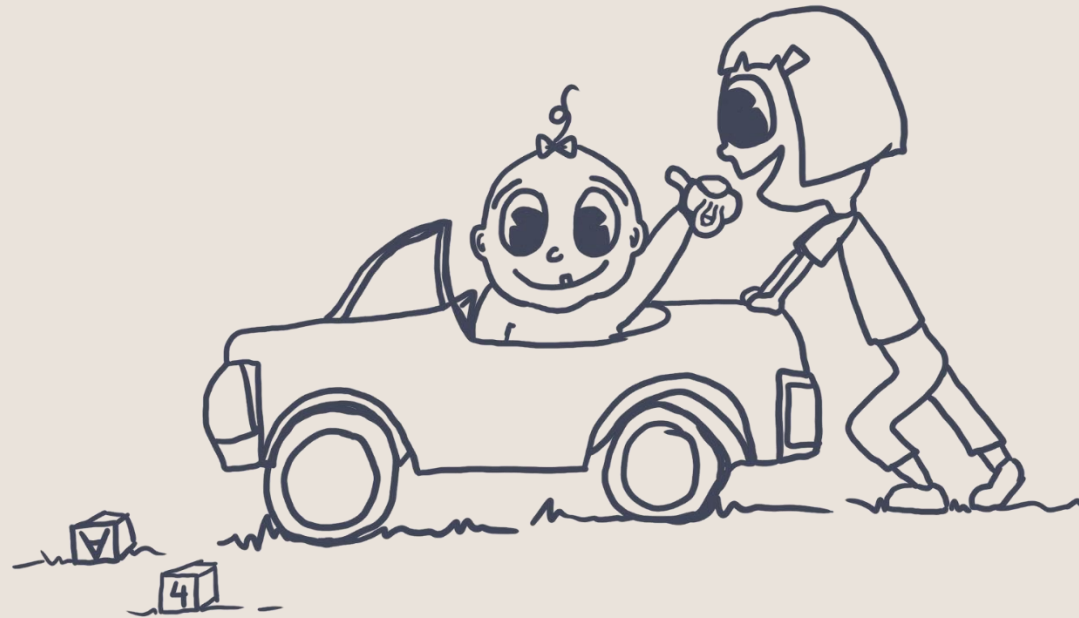
Punktet er en orientering om de første resultater fra 'Dagtilbud for alle', og derfor er der ingen økonomiske konsekvenser forbundet med punktet.

### 4. Videre proces og kommunikation

De foreløbige evalueringer og resultater kan efterfølgende deles i et bredere forum med henblik på at synliggøre erfaringerne fra en af indsatserne i Brede Børnefællesskaber.

Bilag 1: Præsentation af de første resultater

# Dagtilbud for alle



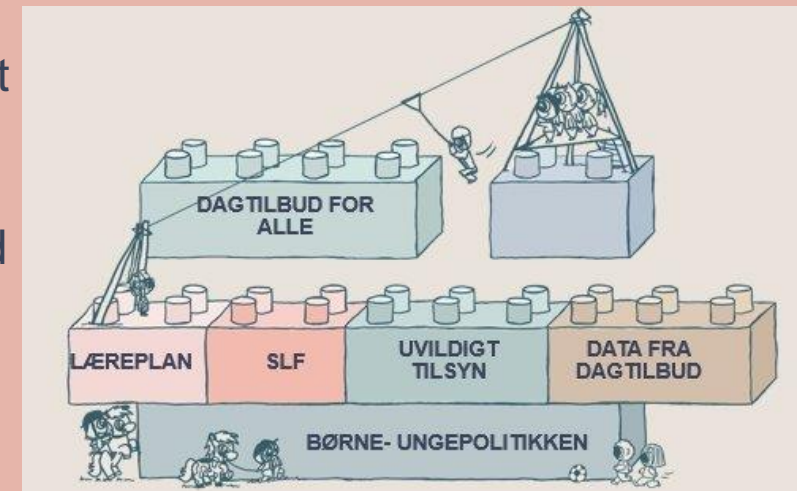
Praksisnær kompetenceudvikling i alle dagtilbud

De første erfaringer

Resultater på kort sigt

# Praksisnær kompetenceudvikling

- I 2024-2026 gennemføres 36 forløb med praksisnær kompetenceudvikling i alle dagtilbud i en periode på 6 måneder. Kompetenceudviklingen foregår i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere fra dagtilbuddene samt konsulenter fra PPR & dagtilbudssektionen i PUF.
- Kompetenceudviklingen baseres på lokal praksis og bygger videre på arbejdet med hidtidige tiltag i Børn og Unge som Stærkere læringsfællesskaber. Dagtilbuddene er involverede i udvikling af forløbene med afsæt i lokale data fra det uvildige tilsyn, anden relevant data og ressourcer i de enkelte dagtilbud og deres afdelinger. Fx fra samarbejdet med PPR om de børn, der har behov for en særlig tilrettelagt praksis i dagtilbuddet.
- Hvert forløb tilkobles et team på 2 konsulenter fra PPR & dagtilbudssektionen. Konsulenterne understøtter kompetenceudviklingen i 6 måneder og støtter herefter dagtilbuddet i at forankre indsatsen i dagtilbuddets afdelinger.
- **Se indtalt slideshow om kompetenceudviklingen [her](#)**



# Status på praksisnær kompetenceudvikling med Dagtilbud for alle

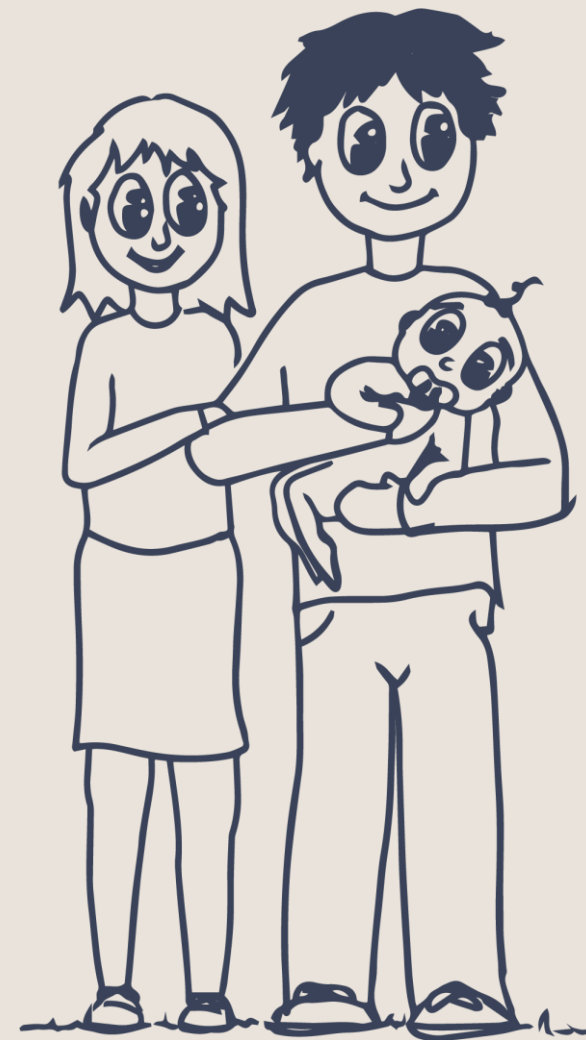
## Tidsplanen for kompetenceudviklingen

Den udarbejdede tidsplan for de 36 forløb med praksisnær kompetenceudvikling i alle kommunale og selvejende dagtilbud fra 2024-26

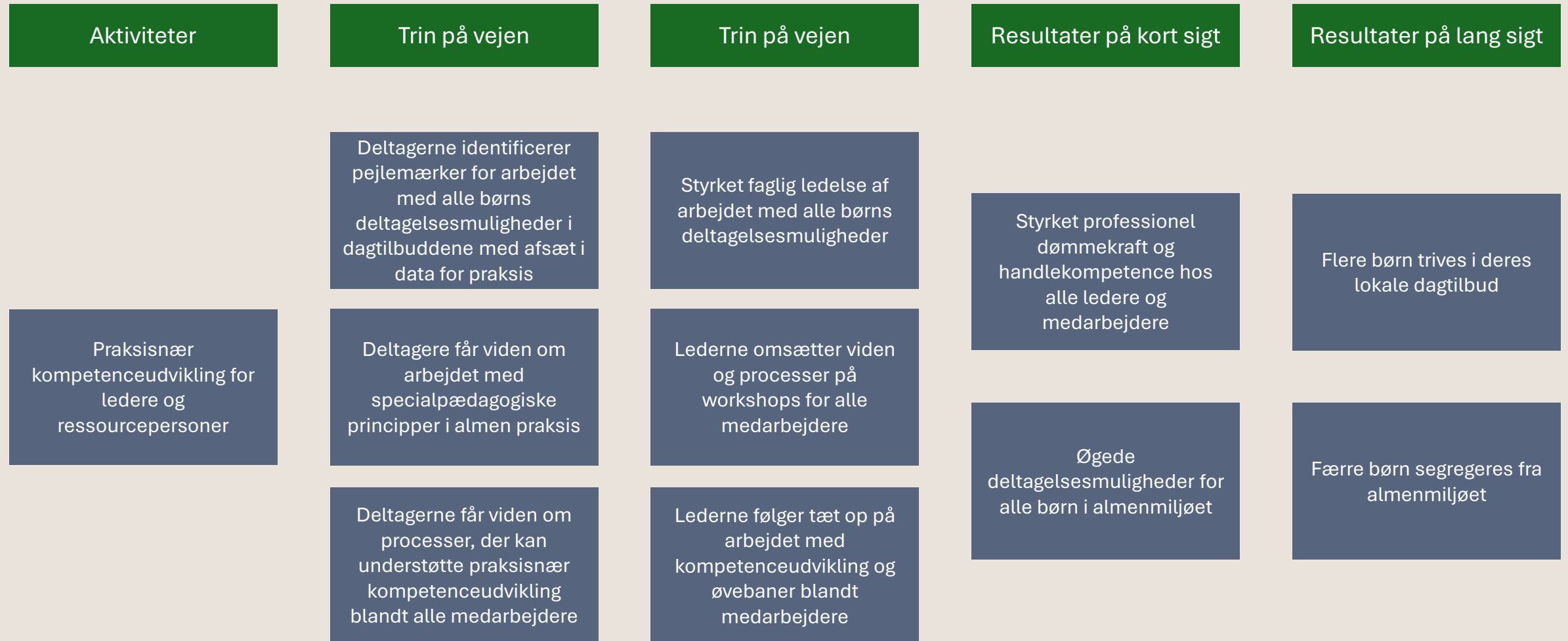
- 11 forløb i 2024
  - 6 dagtilbud har afrundet eller er ved at afrunde kompetenceudviklingen med sparringer og er i gang med opfølgingsbesøg mhp. forankring af kompetenceudviklingen
  - 4 dagtilbud samt halvdelen af de selvejende dagtilbud er i gang med kompetenceudviklingen og har alle haft 1. workshop for lederteam og ressourcepersoner
- 15 forløb i 2025
  - 10 dagtilbud samt anden halvdel af selvejende dagtilbud er i gang med at forberede og planlægge deres kompetenceudvikling med opstart fra januar 2025
- 10 forløb i 2026

## Løbende justeringer, læring og trin på vejen i arbejdet med Dagtilbud for alle

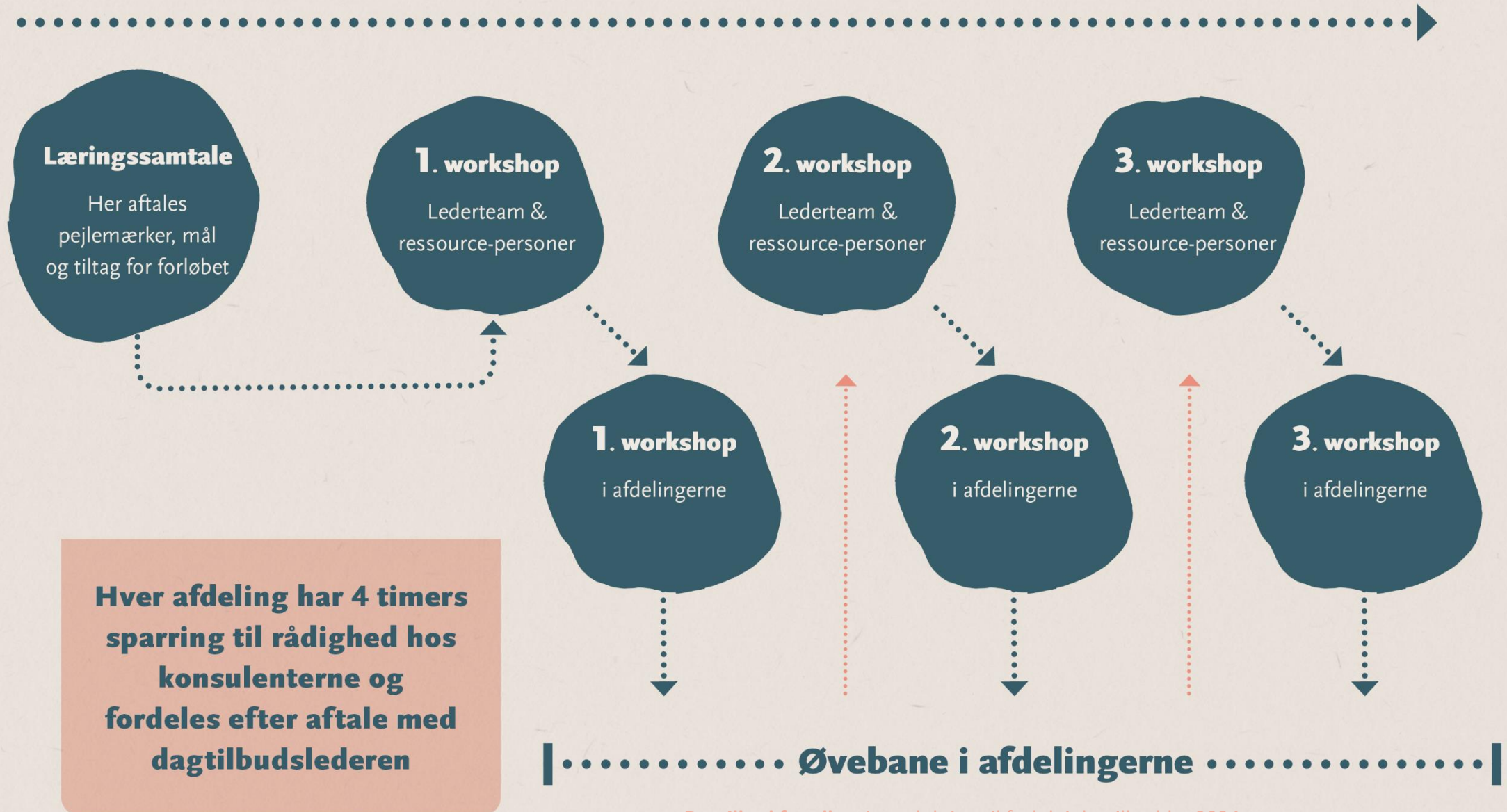
- Der er fokus på løbende at justere forløbene med kompetenceudviklingen mhp. At skabe værdi i arbejdet med Dagtilbud for alle med betydning for ledere, medarbejdere samt alle børn.
- Kompetenceudviklingen følges tæt i samarbejdet mellem konsulenter og dagtilbud, i det løbende samarbejde mellem BU chefer & dagtilbudsledere samt gennem systematiske evalueringer fra pædagogiske ledere efter workshops og fra både pædagogiske ledere og medarbejdere efter afslutningen på kompetenceudviklingen



# Indsatsteori: Praksisnær kompetenceudvikling



# Tidslinje for et forløb med Dagtilbud for alle





# Dagtilbud for alle: Evaluering af kompetenceudviklingen



## Pædagogisk lederperspektiv

- **1.workshop** (inspiration til opstart)
- **2.workshop** (fagligt udbytte og opstart)
- **3.workshop** (fagligt udbytte og progression)
- **8 måneder efter opstart**  
Evaluering før 1. opfølgingsbesøg i lederteam (progression og forankring)
- **12 måneder efter opstart** (ikke udsendt)  
Evaluering efter 3. opfølgingsbesøg i lederteam (progression og forandring)



## Medarbejderperspektiv

- **3 måneder efter workshop 3**  
Udbytte af kompetenceudviklingen
- **6 måneder efter workshop 3** (ikke udsendt)  
Udbytte af kompetenceudviklingen

Statusbillede  
December 2024  
6 forløb afsluttet



## **Pædagogisk lederperspektiv**

**Udbytte af workshops: Viden, kompetencer og feedback  
Opstart af Dagtilbud for alle afdelingerne**



# De 3 første trin på vejen: Lykkes vi via kompetenceudviklingen med at klæde lederne på til opgaven?

Aktiviteter	Trin på vejen	Indikatorer (uddrag)
Praksisnær kompetenceudvikling for ledere og ressourcepersoner	De pædagogiske ledere identificerer pejlemærker for arbejdet med alle børns deltagelsesmuligheder i dagtilbuddene med afsæt i data fra praksis	<p><b>Workshop 1</b> (70 gennemført)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>61 %</b> svarer, at workshoppen i <i>høj grad eller i meget høj grad bidrog til opstart</i> i egen afdeling. <b>32 %</b> svarer <i>i nogen grad</i>.</li><li>➤ <b>68 %</b> svarer, at den del af workshoppen, der handlede om <b>introduktion og fundament</b>, i <i>høj grad eller i meget høj grad</i> gav mening. <b>28 %</b> svarer <i>i nogen grad</i>.</li><li>➤ <b>73 %</b> svarer, at det <b>faglige oplæg</b> i <i>høj grad eller i meget høj grad</i> gav mening. <b>21 %</b> svarer <i>i nogen grad</i>.</li><li>➤ Samlet udbytte: <b>3,6</b> (skala på 1-5, gennemsnit)</li></ul>
	Lederne får viden om arbejdet med specialpædagogiske principper i almen praksis	<p><b>Workshop 2</b> (81 gennemført)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>80 %</b> svarer, at workshoppens <b>faglige oplæg</b> i <i>høj grad eller i meget høj grad</i> bidrog til det videre arbejde med Dagtilbud for alle i egen afdeling. <b>20 %</b> svarer <i>i nogen grad</i>.</li><li>➤ Samlet udbytte: <b>3,9</b></li></ul>
	Lederne får viden om processer, der kan understøtte praksisnær kompetenceudvikling blandt alle medarbejdere	<p><b>Workshop 3:</b> (46 gennemført)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>63 %</b> svarer, at de i <i>høj grad eller i meget høj grad føler sig klædt på til at holde fagligt oplæg og understøtte øvebaner</i> i egen afdeling. <b>26 %</b> svarer <i>i nogen grad</i>, og <b>11 %</b> <i>i mindre grad</i>.</li><li>➤ Samlet udbytte: <b>3,4</b></li></ul>

# Data og feedback fra workshops (aktionslæring)

## Workshop 1

### Mere tid til refleksion og planlægning i egne afdelinger (20)

"Jeg har manglet mere tid til dialogen med mine medarbejdere og planlægning af processen i afdelingen."

"Længere tid til refleksion - færre slides."

### Adgang til materiale og information før workshop for bedre forberedelse (8)

"Det ville være en kæmpe god idé at invitere pædagogerne adgang til slides, dokumenter m.m. På den måde er man væsentligt mere klædt på."

### Fokus på ny viden og praktisk relevans (6)

"Vi havde forventet vi skulle have ny viden, som vi kunne bringe med tilbage."

"Gerne endnu mere fagligt oplæg, da det er det, vi ikke selv kan lave."

### Tydeliggørelse af formål og forventninger til roller (5)

"Vi undrer os over, at ressourcepersonens rolle ikke blev nævnt eller tydeliggjort i indledningen."

### Tekniske udfordringer og Teams-plattformen (5)

"Jeg synes, det er lidt bøvlet, at det ligger inde i Teams. Det volder mig lidt problemer at finde rundt."

### Facilitering og engagerende oplæg (4)

"Virkelig godt faciliteret - dog et højt ønske om mere tid til planlægning."

"Det var rigtig godt med oplæg og derefter drøftelse med kollega så det blev koblet på egen praksis."

## Workshop 2

### Tydelig og inspirerende workshop (11)

"I er begge super dygtige formidlere, og det er en fornøjelse og meget inspirerende at deltage i workshoppen!!"

"Jeg oplevede at indholdet i oplæg var meget vedkommende og meningsgivende for praksis."

### Ikke nok tid og hurtigt tempo (7)

"Tempoet er alt for højt. Alle bliver forpustede, og det gør ingen noget godt."

"Der skal være meget mere tid til, at man kan drøfte med sin ressource person, hvad det så helt konkret betyder for os."

### Dybdegående indhold, klar formidling og praktisk relevans (7)

"Workshop 2 var meget mere i dybden med temaet i forhold til workshop 1. Der var virkelig meget information i alle mulige forskellige retninger på workshop 1."

### Konkret og brugbar viden (6)

"Det faglige oplæg var rigtig godt, det samme var sparringsøvelserne."

### Godt med tid til refleksion og gruppedialog (5)

"Dejligt med god tid til dialogen med medarbejder i egen afdeling."

"Godt med vekselvirkning mellem oplæg og refleksion (i egen gruppe og på tværs)."

### Ønske om tidligere adgang til materialer (4)

"Det ville være en stor hjælp at have modtaget slides inden workshops."

## Workshop 3

### Implementering i praksis og ønske om mere tid (5)

"Jeg kunne godt have ønsket mig længere tid mellem de 3 workshops. Jeg kunne ønske mig flere konkrete ideer til hvordan vi skal finde tiden til at arbejde med indsatserne."

"Jeg synes tankegangen bag workshops er gode og relevante. Dog er tiden så knap at vi ikke kan nå at implementere det i praksis."

### Manglende ny viden på workshop 3 (4)

"Jeg synes desværre ikke der kom så meget nyt for os der er uddannet pædagoger. Tænkte det var relevant for de nye medhjælpere."

"De to første dage var ok. Kendt viden med få enkelte ny viden. Dog så var den tredje workshop ikke fyldestgørende ift. ny faglig viden"

### Godt med tid til refleksion og sparring (4)

"En rigtig god workshop, hvor tiden var der til at dele de gode ideer, der kom i løbet af workshoppen."

"God tid til de fleste refleksioner, og det er godt at mærke at man har tid, når man reflekterer."

### Dygtige og engagerede konsulenter (3)

"Søde og dygtige konsulenter. Gode til at sparre."

"Det har været en god workshop, nærværende og brugbar, det har sat gang i drøftelserne for næste skridt og udvikling af vores psykologiske sikkerhed og derigennem den professionelle dømmekraft."

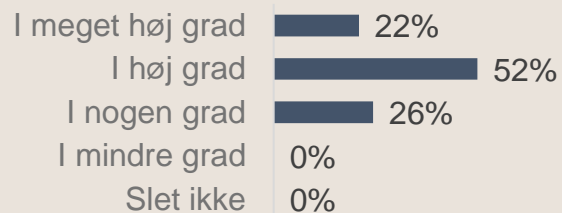
# Arbejdet med Dagtilbud for alle i egen afdeling

## Efter 2. workshop

**74 %** (64 afdelinger) er efter 2. workshop enten i meget høj eller høj grad startet med Dagtilbud for alle i egen afdeling.

**26 %** (21 afdelinger) er i nogen grad startet.

I hvilket omfang er I startet med Dagtilbud for alle i egen afdeling?



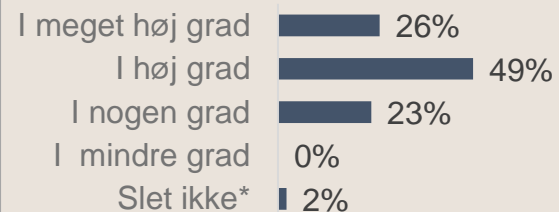
82 besvarelser

## Efter 3. workshop

**76 %** (35 afdelinger) er efter 3. workshop enten i meget høj eller høj grad startet med Dagtilbud for alle i egen afdeling.

**23 %** (11 afdelinger) er i nogen grad startet

I hvilket omfang er I startet med Dagtilbud for alle i egen afdeling?



47 besvarelser

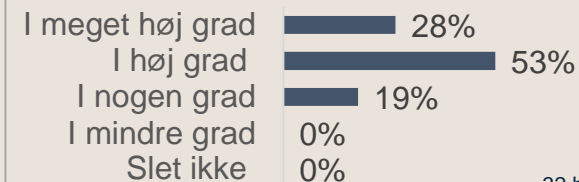
\* Skyldes udsættelse af opstart i ét dagtilbud

## 8. måneder efter

**81 %** (26) arbejder efter 8 måneder enten i meget høj eller høj grad fortsat med elementer fra kompetenceudviklingen

**19 %** (6) arbejder i nogen grad fortsat med elementerne.

I hvilket omfang arbejder I fortsat med elementer fra kompetenceudviklingen med Dagtilbud for alle i din afdeling?



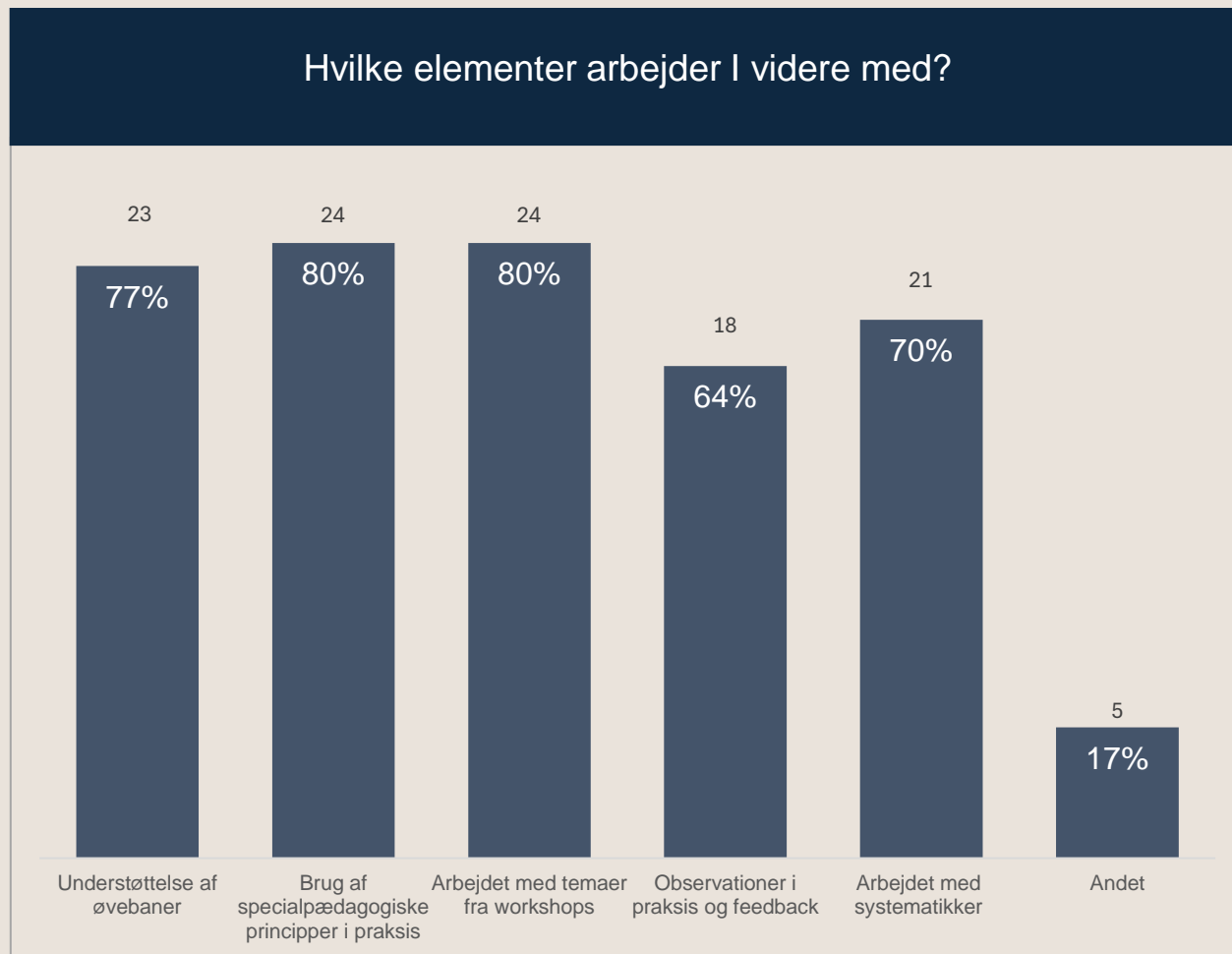
32 besvarelser

## **Pædagogisk lederperspektiv**

**Status på aktiviteter og kompetenceudvikling**

**Oplevelse af forandringer**

# 8 måneder efter opstart: Pædagogisk lederperspektiv



Resultaterne peger på, at afdelingerne 8 måneder efter opstart af forløbet **i høj grad arbejder videre med elementer fra kompetenceudviklingen**

**De mest anvendte elementer** er brug af specialpædagogiske principper i praksis og arbejdet med temaer fra workshops (begge 80 %)

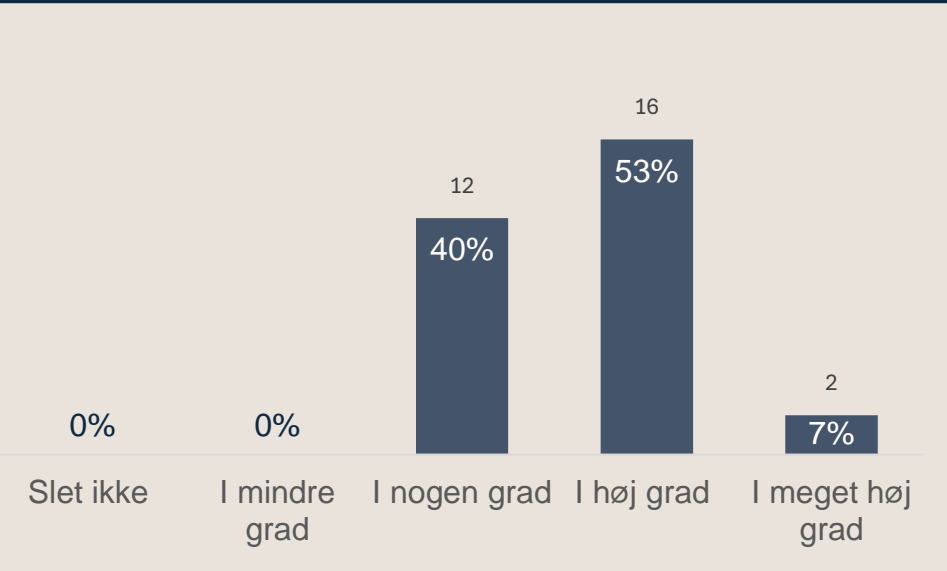
**Det mindst anvendte element** er observationer i praksis og feedback (64 %).

Det indikerer, at lederne omsætter viden og processer på workshops for medarbejdere (trin på vejen).

\* Respondenterne kunne sætte kryds ved flere

## 8 måneder efter opstart: Pædagogisk lederperspektiv

I hvilket omfang ser I forandringer i praksis i læringsmiljøerne og blandt børnene, der relaterer sig til Brede børnefællesskaber?



**Over halvdelen** af lederne oplever i høj grad forandringer i praksis i læringsmiljøerne

**40 %** oplever, at de i nogen grad ser forandringer

Eksempler på, hvordan de ser forandringer i praksis, der relaterer sig til arbejdet med Brede Børnefællesskaber (uddrag)

### Organisering og struktur (8)

*"Den største forandring ses tydeligst i systematikken i arbejdet; i struktureringen af møder og i positioneringen af medarbejderne, når de er blandt børnene."*

### Læringsmiljøer (8)

*"Vi har fået lavet nogle tydelige læringsmiljøer og lavet om på stuenes æstetiske forudsigelighed."*

### Deltagelsesmuligheder og fællesskab (4)

*Vi ser flere af de børn, der har været lavet øvebaner på, viser kompetencer i forhold til at blive aktiv del af fællesskaber, som de før var mere udfordret på."*

### Pædagogisk praksis og refleksion (4)

*"Vi benytter video og kan se, hvordan vores antagelser og børnesyn påvirkes af den pædagogiske praksis, vi deler med hinanden."*

### Faglig udvikling og kompetencer (3)

*"Disse forandringer vurderer jeg, at de har tæt sammenhæng med, at personalet også har fået kompetenceudvikling om omsorg."*

### Data og evaluering (3)

*"Jeg oplever, at brugen af data bliver brugt, og der er en bevidsthed om positioner og inspirerende læringsmiljøer."*

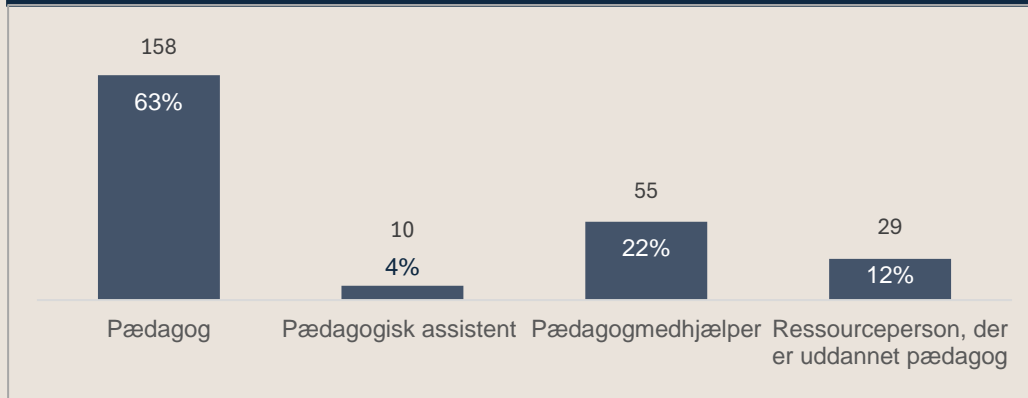
## **Medarbejderperspektiv**

**Status på aktiviteter og kompetenceudvikling**

**Oplevelse af forandringer**

## 8 måneder efter kompetenceudviklingen: Medarbejderperspektiv

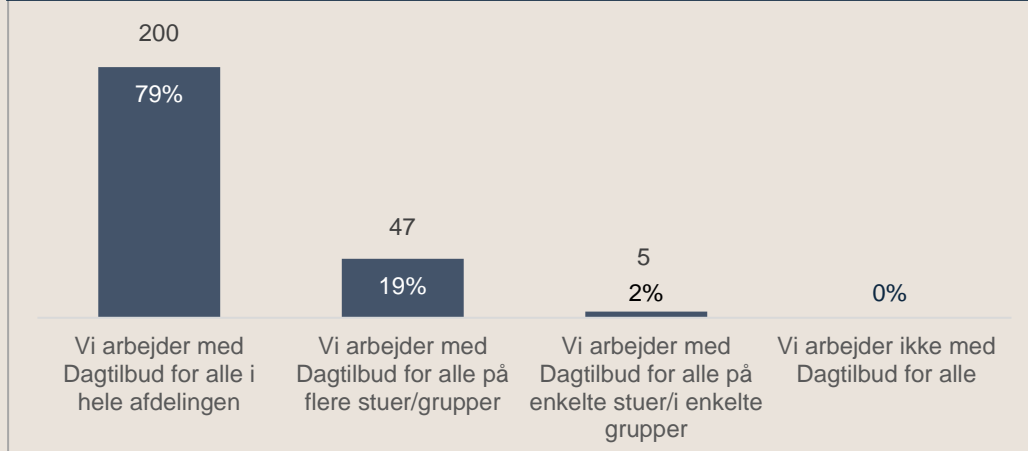
### Hvad er din jobtitel?



**252** medarbejdere har besvaret evalueringen, hvoraf 205 har gennemført hele spørgeskemaet

Størstedelen af medarbejderne, der har besvaret, er **pædagoger (63 %)**, og dernæst **pædagogmedhjælpere (22 %)**.

### I hvilket omfang oplever du, at der arbejdes med Dagtilbud for alle og Bredere børnefællesskaber i din afdeling?



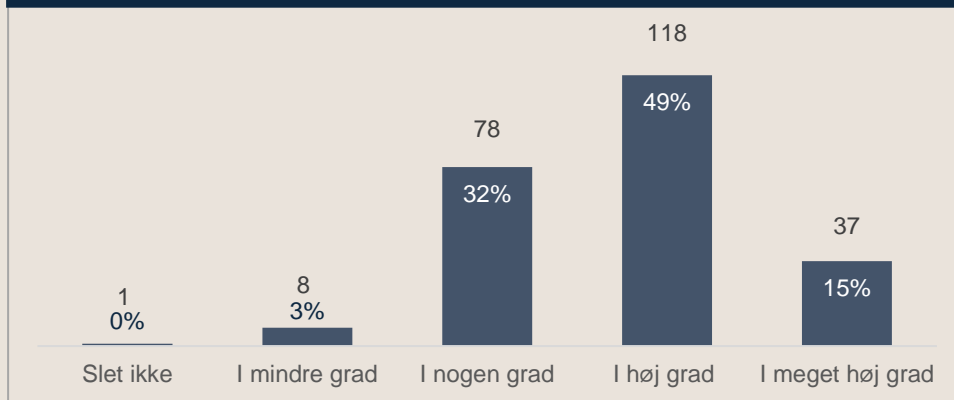
**79 %** angiver, at de arbejder med Dagtilbud for alle i hele afdelingen, mens **19 %** angiver, at de gør det på flere stuer/grupper

Kun få angiver, at de arbejder med Dagtilbud for alle på enkelte stuer/grupper (**2 %**), mens ingen angiver, at de slet ikke arbejder med det.



## 8 måneder efter kompetenceudviklingen: Medarbejderperspektiv

I hvilken grad er du i gang med øvebaner på stuen/i gruppen?

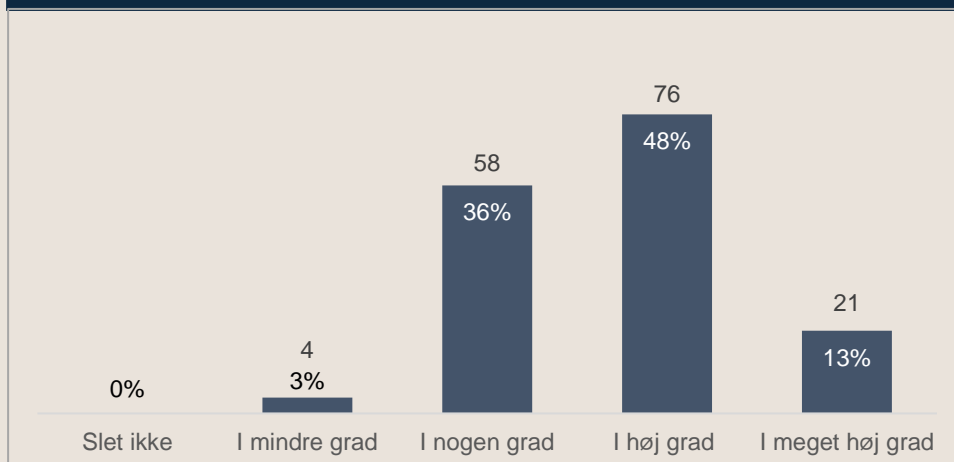


**64 %** af medarbejderne angiver, at de i høj grad eller meget høj grad er **i gang med øvebaner** på stuen/i grupperne

**69 %** af medarbejderne angiver, at de **har fået sparring på øvebanerne i praksis**

Hvor cirka halvdelen **har fået sparring fra** en kollega (52 %) og 41 % fra sin pædagogiske leder.

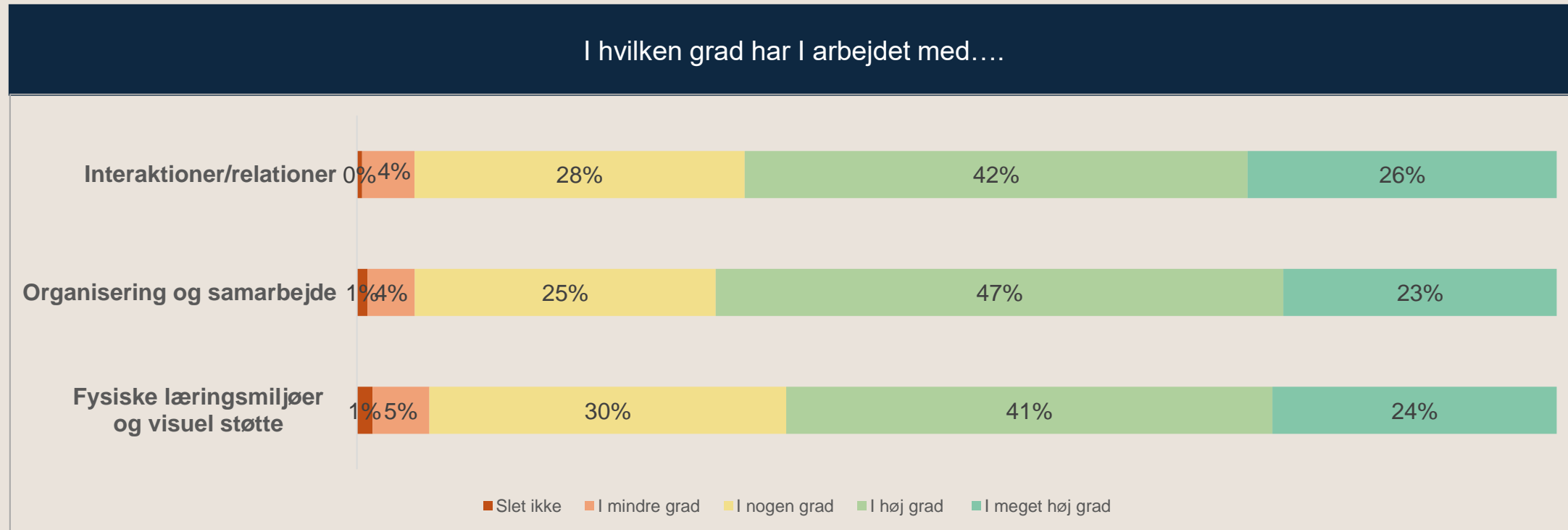
I hvilken grad har sparringen givet dig andre handlemuligheder i praksis med alle børn?



Resultaterne indikerer, at **sparringen har en positiv effekt** på medarbejdernes oplevede kompetencer.

**61 %** angiver, at sparringen i høj eller meget høj grad har givet dem **andre handlemuligheder i praksis** med alle børn.

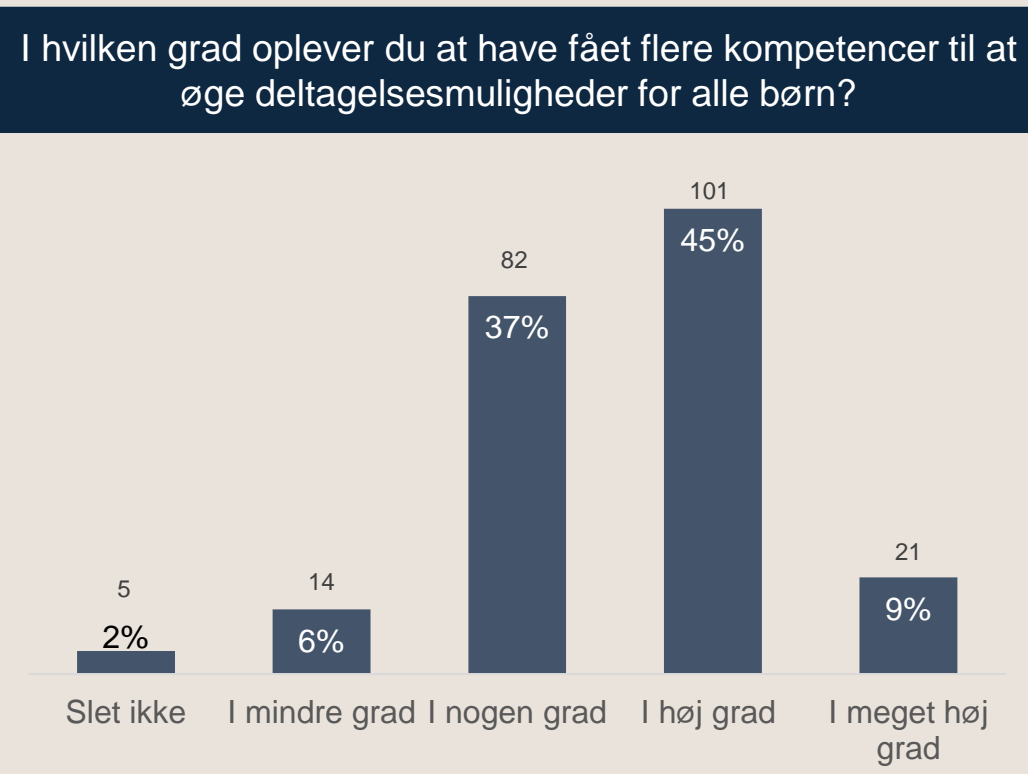
## 8 måneder efter kompetenceudviklingen: Medarbejderperspektiv



Data peger på, at medarbejderne i høj eller meget høj grad arbejder med interaktioner/relationer (68 %), organisering og samarbejde (70 %) og fysiske læringsmiljøer og visuel støtte (65 %).

Det indikerer, at **lederne omsætter viden og processer** på workshops for medarbejdere (trin på vejen).

## 8 måneder efter kompetenceudviklingen: Medarbejderperspektiv



**45 %** af medarbejderne oplever i høj grad at have **fået flere kompetencer** til at øge deltagelsesmuligheder for alle børn, mens **9 %** i meget høj grad gør.

**37 %** oplever i nogen grad at have fået flere kompetencer, mens **6 %** i mindre grad gør. Kun **2 %** oplever slet ikke at have fået flere kompetencer.

Det indikerer, at **lederne omsætter viden og processer** på workshops for medarbejdere (trin på vejen) og at **der er styrket handlekompetence** hos medarbejderne (resultater på kort sigt)



# Dagtilbud for alle – vigtige opmærksomhedspunkter

## Ledelsesmæssige overvejelser:

- Tidligt og tæt samarbejde samt koordinering ml ledelse af indsatsen og ledelse der understøtter kompetenceudviklingen.
- Tæt samarbejde, løbende fælles forventningsafstemning om kvalitetsforståelse og roller i kompetenceudviklingen ml decentrale ledere og konsulenter

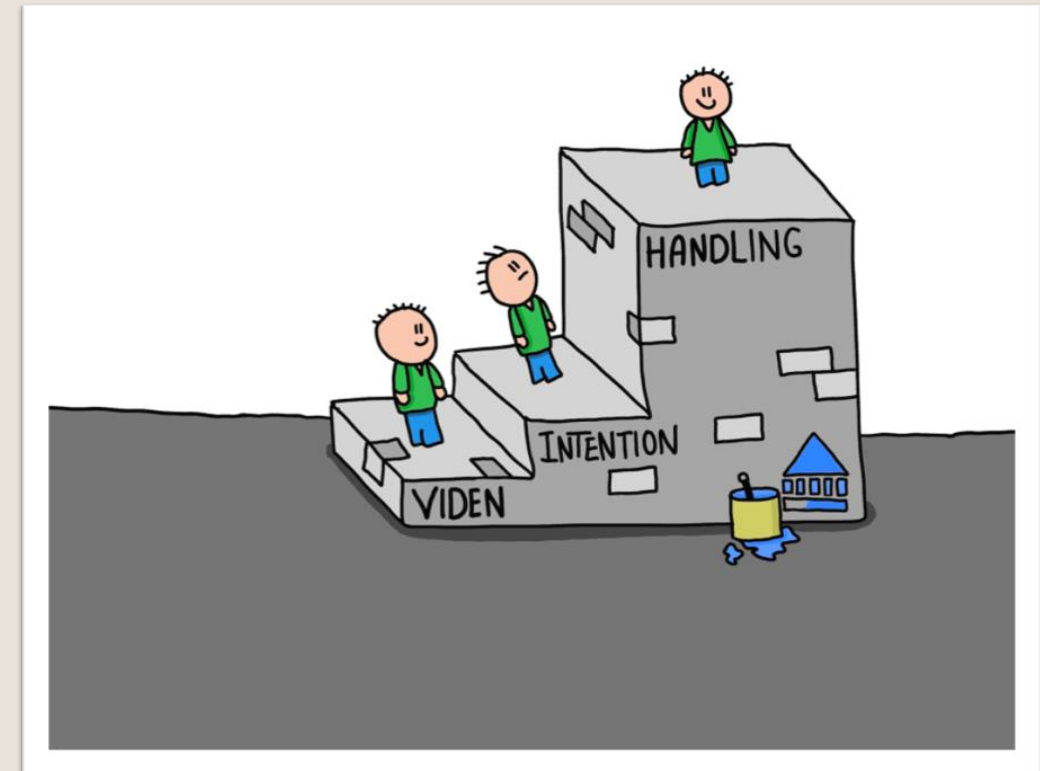
## Organisatoriske overvejelser:

- Tidlig og løbende involvering i designet af kompetenceudviklingen af ledere og medarbejdere fra praksis og understøttende funktioner med afsæt i tydelig retning og indenfor en defineret ramme.
- Understøttende mødekadence på flere niveauer
- God forberedelse og tid til planlægning for alle

## Fagligt indholdsmæssige overvejelser (retning)

- Fælles afsæt i data fra praksis (hvad har børnene brug for, vi skal lære)
- Fælles afsæt i viden om arbejdet med høj kvalitet i dagtilbud og specialpædagogiske principper

## Arbejdet med handlekompetencen og den professionelle dømmekraft i hele medarbejdergruppen



**Punkt 3: Evt.**