



Vesthimmerlands
Kommune

Dagsorden, lærings- og udviklingssamtale dagtilbud 2026

Mødedato: 1. juni 2026

Referent: Camilla

Mødedeltagere: Heid - Forældrebestyrelsesformand, Anders Norup, Malene – souschef, Louise - dagtilbudsleder og Camilla Meier Østergård

Punkt	Tema	Forberedelse	Ansvarlig
1. Velkomst 5. min.	Velkomst Mødets formål Opsamling fra sidste års læringsssamtale	Læs venligst referat fra 2025	Anders
Referat	Anders bød velkommen til lærings- og udviklingssamtalen og introducerede mødets formål. Der blev samlet op på sidste års lærings- og udviklingssamtale. Her blev det aftalt, at der i 2026 skulle tales videre om KIDS, herunder evaluering og hvordan den ledelsesmæssige udvikling understøttes. Der skulle også følges op på, hvordan det er gået med, at de voksne følger den enkelte børnegruppe. Derudover skulle der tales om de voksnes roller på legepladsen i forhold til legedeltagelse og inklusion, samt hvordan inklusionspædagogerne er i spil. Dette indgår under punkt 2.		
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.)		Ledelsen og evt. bestyrelsen

	Ledelsesteamet reflekterer over input fra Anders og Camilla (7 min)		
Referat	Ledelsen præsenterer et aktuelt tema med mulighed for dialog undervejs Ledelsen præsenterede et aktuelt tema med fokus på Stærke og inkluderende fællesskaber. Ledelsen fortalte, at der har været flere udviklingsspor i gang, og at der er fokus på at få samlet op og få indsatserne forankret i praksis. Der blev fulgt op på arbejdet med den ændrede struktur. Lille Madsens Hus kommer til at arbejde med blandede stuer, da børnetallet er svingende, og det derfor er forskelligt, hvordan børnene fordeler sig på årgangene. Der etableres blandede grupper på alle fire stuer fra august 2027. Samtidig skal børnene minimum to gange om ugen mødes i grupper, der er alderssvarende. Personaletgruppen og bestyrelsen har været inddraget i processen. Ledelsen fortalte, at personalet fra 1. august organiseres på nye måder, så der arbejdes på tværs af vante strukturer og praksisser. Det blev nævnt, at vuggestuen tidligere har arbejdet med en lignende proces, og at der kan trækkes på erfaringer herfra. Der blev i den forbindelse talt om betydningen af tydelig struktur og fælles retning. Der blev også talt om gode overgange fra børnehave til skole. Det blev fremhævet, at overgange understøttes af en detaljeret struktur, hvor alle ved, hvad de skal. Der er sendt et første brev ud til forældrene om justeringen af stuerne. Forældrerepræsentanten fortalte, at der har været en kette af henvendelser fra andre forældre, og at der er blevet talt positivt ind i justeringen. Det blev også nævnt, at flertallet af personalet har ønsket justeringen. Der blev også talt om mellemformsstuen. Ledelsen fortalte, at der er gode erfaringer med arbejdet, og at der fortsat er fokus på organiseringen omkring børnegruppen Der blev drøftet andre muligheder, når mini-SFO ikke er aktuelt. Lille Madsens Hus bruger nærområderne og deler børnene op i mindre grupper. Legepladsen blev også drøftet. Der blev talt om de voksnes roller på legepladsen i forhold til legedeltagelse og inklusion. Det blev nævnt, at udvikling af legeområder kan være et relevant fokus. Der blev også talt om at skabe mere uderum og flere læringsmiljøer i uderummet. Bestyrelsen pegede på muligheden for at undersøge fondsansøgninger i forbindelse med ønsker til legepladsen, herunder eksempelvis svævebane. Der blev også talt om, at børnene kan inddrages ved at spørge dem, hvad de ønsker sig på legepladsen. Ledelsen fortalte, at kompetencepakke 2 er blevet genbesøgt, og at der blandt andet har været fokus på risikofyldte lege. Inklusionspædagogernes rolle blev også nævnt i sammenhæng med arbejdet med børnegrupper, legedeltagelse og inkluderende fællesskaber.		

	Forældrerepræsentanten talte ind i ledelsens opgave og betydningen af ledelse set fra et forældreperspektiv. Det blev fremhævet, at forældrene oplever mulighed for sparring og oplever at blive mødt med åbenhed. Der blev også talt om betydningen af at kunne tiltrække og fastholde ledere i kommunen. Åben refleksion på præsentationen I den åbne refleksion blev der peget på de temaer, ledelsen havde præsenteret, herunder arbejdet med Stærke og inkluderende fællesskaber, den ændrede struktur, børnegrupperne og de voksnes rolle tæt på børnene. Der blev reflekteret over, at huset står et godt sted og har overskud til detaljer. Det blev fremhævet som positivt, at der er en tydelig struktur i arbejdet, og at strukturen kan understøtte en fælles faglig retning, også når der sker ændringer i hverdagen. Faste møder, pædagogiske rapporter og systematisk opfølgning blev nævnt som elementer, der kan understøtte dette arbejde. Arbejdet med legepladsen blev nævnt som et konkret eksempel på, hvordan struktur og tydelige voksenroller kan skabe bedre rammer for børnenes leg, deltagelse og tryghed. Legevesten blev fremhævet som et tiltag, der giver genkendelighed for børnene og understøtter legefællesskaber. Der blev desuden peget på betydningen af psykologisk tryghed og på, at medarbejderne kan være nysgerrige på hinandens praksis og give hinanden faglig sparring. Ledelsesteamet reflekterede efterfølgende over de input, der var givet. Her blev der blandt andet talt om børnenes behov, udvikling af lege- og læringsmiljøer på legepladsen samt mulighederne for at inddrage både bestyrelse og børn i det videre arbejde.		
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. Der blev talt om aktionslæringskemaet i relation til arbejdet med legevesten. Det blev nævnt, at flere medarbejdere skal være en del af arbejdet med legevesten, så arbejdet bliver bredt ud i huset.		

	Der blev blandt andet talt om hverdagens pædagogiske praksis og om, hvordan læringssamtaler kan give mulighed for konstruktive spørgsmål og faglig refleksion. Der blev talt om modtagelse af nyuddannede pædagoger og nye medarbejdere, herunder hvordan nye medarbejdere tages godt imod og understøttes i arbejdet med kvalitet i praksis. Ledelsen fortalte, at der arbejdes med et tæt forløb for nye medarbejdere i forhold til udviklingspunkter. Alle nye medarbejdere får ICDP-uddannelse. Der arbejdes med at sætte nye medarbejdere sammen med en kollega, og der er lavet en onboardingplan. Der er fokus på trivsel på stuen og i huset. Der blev også talt om forventningsafstemning i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere og om ledelsesopgaven i at skabe tydelige rammer og god understøttelse. Ledelsen beskrev, at der kan være en balance mellem at være omsorgsfuld leder og samtidig være tydelig i forventningerne. På et personalemøde har der været arbejdet med psykologisk tryghed og med, hvordan medarbejdere påvirker hinanden i hverdagen. Det blev nævnt, at der efterfølgende kom positiv feedback på oplægget. Sproglige kompetencer Ledelsen fortalte, at der er et øget fokus på sproglige kompetencer. Lille Madsens Hus har en medarbejder, der er blevet uddannet sprogvejleder, og der er aftalt samarbejds møde med logopæder. Der blev talt om behovet for at tydeliggøre, hvordan logopædens viden og sparring kan bringes mere i spil i praksis. Der blev peget på, at der er behov for en fælles forståelse af, hvordan samarbejdet med logopæderne kan understøtte det sproglige arbejde i hverdagen. Der blev også talt om sprog bade og om, at personalet henvender sig til kollegaen, der er uddannet sprogvejleder. Derudover blev det nævnt, at der skal arbejdes videre med legemanuskrifter Der blev drøftet, at der er lavet mange fælles tiltag i kommunen, og hvordan det sproglige arbejde fortsat kan styrkes. Ledelsen fortalte, at sprog arbejdet lever i huset. STEM og science i dagtilbud Ledelsen fortalte, at arbejdet med STEM og science allerede er godt i gang. Det blev nævnt, at der er børn, som er særligt optagede af teknologi, udeliv og science.
--	--

	Lille Madsens Hus har et megaspace og en IT-tovholder. Der blev også fortalt om små robotter, som har været med i vuggestuen for at blive afprøvet. Dannelse Dannelse blev koblet til KIDS, hvor der blandt andet tales om demokrati og deltagelse. Ledelsen fortalte, at de ser frem til oplæg med Lene Tanggaard. Der blev talt om, hvordan dannelse kan omsættes til børnehøjde. Der blev også nævnt et fælles kickoff og en beskrivelse i 2030-planen. Dannelse blev drøftet i forhold til demokrati, medborgerskab og hvordan man indgår i et fællesskab. Spirende fællesskaber Der blev talt om Spirende fællesskaber og KAN-indsatsen. Der blev peget på, at der er behov for tydelighed i forhold til indsatsen og den videre organisering. Krible Krable blev fremhævet som et positivt forløb. Ledelsen fortalte, at de to øvrige indsatser først forventes koblet på i 2027. Der blev også nævnt en invitation fra spejderne, hvor invitationen bliver opdelt. Det blev samtidig nævnt, at det er dagtilbudene selv, der skal lave aftalerne.		
5. Opsamling 5 min.	Opsummering af vigtigste pointer		Anders
Referat	Opsummering af vigtigste pointer Tak for en god, velforberedt og spændende samtale og for deltagelse fra forældrerepræsentanten. Der blev afslutningsvis samlet op på de vigtigste pointer fra samtalen, som tages op igen næste år: - Hvordan logopæden i højere grad kan komme ud i huset, og hvordan samarbejdet kan konkretiseres. - Udvikling af legemiljøer på legepladsen.		

	• Strukturen i børnehaven, herunder overgangen fra aldersopdelte til blandede børnegrupper.		
6. Evt. 5 min.	Evaluering af samtalen Der var en positiv tilbagemelding på samtalen.		