



Rapport fra prosjektet

Felles løft for tidlig innsats i Hallingdal – steg 1 barnehage

Anne Aglen Brendmoe, Statped og Wenche E. Olsen,
Gol kommune, 2013

Innhold

Forord	3
Innledning	4
1. Sammen drag av rapporten	4
1.1. Ressursgruppen	5
1.2. Tverretatlig samarbeid	5
2. Prosjektets oppbygging og mål	5
2.1. Oversikt over de ulike stegene i Prosjektet Felles løft for tidlig innsats i Hallingdal	6
2.2. Antall involverte aktører	6
2.3. Overordnede mål for prosjektet	6
2.3.1. Resultatmål	7
3. Gjennomføring i henhold til prosjektplan.....	7
3.1. Oversikt over de 6 samlingene arrangert i prosjektets del 1 - barnehage.....	7
4. Prosjektorganisering og innhold	9
5. Økonomi	10
6. Oppsummering av resultater.....	11
6.1. Ressursgruppen	11
6.1.1. Ressursgruppas rolle som faglige formidlere til kollegaer	11
6.1.2. Arbeid med handlingsplanene	12
6.1.3. Utviklingsarbeidet og ressurspersonenes rolle.....	12
6.1.4. Ståstedsanalyse	13
6.2. Evaluering av måloppnåelse for barnehagene i Hallingdal.....	13
6.2.1. Samlingenes innhold og gjennomføring.....	13
6.2.2. Positiv utvikling av pedagogisk praksis	14
6.3. Tverretatlig samarbeid	15
6.3.1. Helsestasjon	16
6.3.2. PPT.....	17
6.3.3. Barnevernstjenesten.....	17
7. Kritiske suksessfaktorer	17
8. Fra prosjekt til drift	18
Forslag til nye tema for kompetanseheving:	19
Vedlegg	19

Forord

Alle barn fortjener bevisste og reflekterende voksne rundt seg både i barnehagen, hjemme og ellers i samfunnet. Prosjektet Felles løft for tidlig innsats med vekt på språklig og sosial utvikling har vært med på å gjøre den viktige forskjellen fra å la barnet i stor grad bare være en i en større gruppe til å se det unike i det enkelte barn. Stortingsmelding nr. 16 «... og ingen stod igjen. Tidlig innsats for livslang læring» var utgangspunkt for prosjektet. Hovedmålet var at både barnehageansatte, ansatte ved helsestasjon, PP-tjenesten og barneverntjenesten er tidlig ute med å reflektere og undre seg slik at tiltak for å støtte det enkelte barn i deres utvikling settes inn tidligst mulig.

Det tverrfaglige samarbeidet mellom barnehager, PPT og helsestasjon er blitt styrket gjennom prosjektet. Det har bidratt til at alle involverte parter har kunnskap om de andres arbeidsoppgaver, og det har vært med på å utvikle det tverrfaglige samarbeidet i Hallingdal. En konsekvens er at alle tar oftere og raskere kontakt med hverandre til barnets beste.

Prosjektet har gitt et kunnskapsløft for alle barnehagene i hele Hallingdal. For å hjelpe det enkelte barn er det nødvendig å ha voksne i barnehagene som kan se seg selv fra utsiden for å lære av de situasjonene han eller hun er oppe i, og ikke minst kunne reflektere og drøfte dette åpent med sine kollegaer og ledere. Dette prosjektet startet derfor med å ha stort fokus på voksenrollen, utvikling av pedagogisk grunnsyn, og det fysiske og psykiske læringsmiljøet.

Personalet i barnehagene har vært den av faggruppene som har fått mest utbytte av prosjektet, siden fokuset i hovedsak har vært rettet mot barnehagepersonalet. Derfor har også alle barnehagene fått en unik faglig utvikling som de er veldig takknemlig for å ha fått være med på. Alle ansatte i barnehagene i Hallingdal har vært med å legge ned mye arbeid i disse to årene som steg 1 har vart, men det har også gitt et stort faglig løft som det bygges videre på i steg 2 med overgang barnehage - skole.

Hallingdal har vært heldige som ble valgt ut til å være med på dette pilotprosjektet som Øverby kompetansesenter (Statped sørøst) ved prosjektleder Anne Aglen Brendmoe presenterte for den regionale ledergruppen for barnehagene og skolene i Hallingdal våren 2010.

Prosjektgruppen vil gi en stor takk til alle som har vært med på å bidra med sin kunnskap fra Statped sørøst.

Hallingdal, mai 2013

Wenche E. Olsen, Prosjektleder Hallingdal

Innledning

Dette er en rapport fra prosjektet Felles løft for tidlig innsats i Hallingdal, steg 1 barnehage. Den er en oppsummering av barnehagenes egne rapporter, av de kommunale rapportene (som er vedlagt) og av rapportene fra involverte ansatte ved helsestasjonene og PP-tjenestene i regionen. Den er forfattet av Anne Aglen Brendmoe, Statped sørøst (tidligere Øverby kompetansesenter) og Wenche E. Olsen, Gol kommune, men innholdet er bearbeidet og godkjent av en samlet prosjektgruppe.

1. Sammendrag av rapporten

Felles løft for tidlig innsats er både tittelen på prosjektet og prosjektets uttalte mål. Tidlig innsats er her forstått som innsats på et tidlig tidspunkt i barnets liv, og tidlig inngripen om problemer oppstår og/eller avdekkes i førskolealder jf. St. meld. nr. 16 2006-2007...*og ingen sto igjen* s. 10).

Tidlig innsats er vesentlig styrket i barnehagene i Hallingdal!

De ansatte i barnehagene mener de har fått økt kunnskap om hva som er normal språklig/sosial utvikling, når de bør begynne å undre seg, og hvor viktig det er at allerede de små undringene skrives ned. «På den måten kan vi enklere gå tilbake og se når undringen startet, og derfor tidligere se at nå har vi undret oss så lenge at noen tiltak må settes i gang». Spesielt et skjema for registrering av undringer¹ knyttet til enkeltbarnets utvikling har bidratt til bedre rutiner for systematisk arbeid knyttet til enkeltbarna og til større fokus på dokumentasjon knyttet til barnets utvikling og tiltak personalet velger å sette i verk. Mange barnehager har besluttet at undringer knyttet til enkeltbarn skal være fast sak på alle personalmøter.

Barnehagene melder at de tar raskere kontakt med PPT for uformell og formell veiledning. Ansatte i barnehagene har fått styrket sin forståelse av hva de kan kreve av samarbeid med PPT, helsestasjon og Barnevernstjenesten.

Mange av barnehagene opplever å ha blitt styrket i det å være en lærende organisasjon, gjennom større bevissthet omkring egen og hverandres kunnskap og kompetanse, og gjennom systematisk arbeid med lokalt utviklingsarbeid. Det har vært gode refleksjonsstunder rundt egen praksis knyttet til hva barnegruppa og hvert enkelt barn har behov for. Refleksjon over praksisfortellinger og fagstoff har ført til større bevissthet i det daglige. De ansatte i barnehagene har vært nødt til å reflektere over og endre en del av praksis på ulike områder for å nå mål satt i handlingsplan for utviklingsarbeidet.

Personalet har gjennom eget utviklingsarbeid blitt mer bevisst sin voksenrolle overfor barna og mer bevisst på hvor stor betydning deres utøvelse av jobben har å si for barnas utvikling. Mange barnehager har økt personalets bevissthet ved at hver velger seg personlige mål som de arbeider med i en periode. Dette har blant annet bidratt til at de ansatte i større grad stiller spørsmål i «jeg-form» for å tenke igjennom egen praksis.

¹ Undringsskjema for tidlig innstas, vedlegg nr. 10

Det generelle læringsmiljøet i barnehagene er styrket, og de voksne er langt mer bevisste på sin rolle og ansvarsoppgaver i henhold til stilling og rolle. Ansatte i barnehagene rapporterer om økt kompetanse på hvordan barn tilegner seg språk best, og dette er kompetanse de har brukt i utviklingen av det språkstimulerende arbeidet i barnehagen. Eksempel er økt tilrettelegging av aktiviteter som krever felles oppmerksomhet om noe, og å sette ord på det både barn og voksne ser og gjør i hverdagen.

79 % av ansatte i barnehagene i Hallingdal mener at det stemmer godt eller svært godt at det barnehagen har valgt å bli bedre på, har vært svært viktig for barna i barnehagen. «Vi har lært at tidlig innsats nytter! Vi reagerer raskt ved dårlig magefølelse. Vi forhåndsvurderer med aktuelle fagfolk. Vi får veiledning».

1.1. Ressursgruppen

Prosjektets bærende element var ressurspersonene og deres utøving av rollen som både kunnskapsformidlere for kollegaer, og som ledere av barnehagens utviklingsarbeid. Svært mange mener at teorien fra samlingene er blitt videreføret til resten av personalet på en god måte. Ressurspersonene selv kunne ønsket seg mer tid og mer veiledning på det å formidle teori til kollegaer.

De fleste opplever at ressurspersonene har bidratt til at de har opplevd seg som involverte i barnehagens utviklingsarbeid, og at de har deltatt med å finne mål for utviklingsarbeidet. Styrerne/daglige lederne har vært en del av barnehagens ressursgruppe, og de fleste har vært aktive deltakere i alle deler av prosjektet og har hatt et sterkt eierforhold til barnehagens eget utviklingsarbeid.

1.2. Tverretatlig samarbeid

Personalet i barnehagene, helsestasjon og PPT opplever at det tverretatlige samarbeidet er blitt styrket i prosjektfasen. De opplever å ha fått mer innsikt i de andre tjenestenes arbeidsoppgaver og mandat, og at dette har økt også egen kompetanse og trygghet. Det er lettere å ta kontakt med de involverte etatene. Prosjektet har gjort alle mer bevisst på at de jobber i samme retning selv om de jobber på ulike måter for å komme dit.

Involverte aktører har på samlingene fått tid til å diskutere felles problemstillinger og funnet løsninger for å bedre dette. I fellesskap har de diskutert hvilke kartleggingsmateriale/observasjoner de ulike etatene gjør, og fått satt disse inn i en større sammenheng. Noen mener det kunne vært mer tid til tverrfaglig arbeid, spesielt veiledningen med PPT.

2. Prosjektets oppbygging og mål

Felles løft for tidlig innsats er et tverrfaglig og tverrkommunalt prosjekt. Alle de 6 kommunene i Hallingdalsregionen er involverte i prosjektet, og samtlige ansatte i alle barnehagene og skolene, både offentlige og private. Utvalgte ansatte ved helsestasjonene i alle kommunene deltar også, samt utvalgte ansatte ved PPT. Barnevernstjenesten bidrar også noe i prosjektet.

Prosjektet er planlagt gjennomført i 3 steg: Steg 1 – Barnehage, steg 2- Overgang barnehage – skole, og steg 3 – Skole. Denne rapporten gjelder steg 1 i prosjektet, og inkluderer samtlige barnehager i regionen, ansatte ved PPT, ansatte ved helsestasjon og ved barnevernstjenesten. Samtidig som denne sluttevalue-

ringen gjennomføres, videreføres prosjektet i steg 2: Overgang barnehage - skole. For nærmere informasjon om steg 2 Overgang barnehage – skole vises det til «Prosjektplan for Felles løft for tidlig innsats i Hallingdal, steg 2 Overgang barnehage – skole».

Rådmannsgruppen i Hallingdal godkjente prosjektet ved å undertegne samarbeidsavtale med Øverby kompetansesenter (nå Statped sørøst) i juni 2010.

Prosjektet er organisert med lokal prosjektgruppe, styringsgruppe (representanter fra alle kommunene i Hallingdal og statped) og referansegruppe (Fagutvalget for oppvekst og utdanning i Buskerud).

2.1. Oversikt over de ulike stegene i Prosjektet Felles løft for tidlig innsats i Hallingdal

Prosjektets ulike steg	Involverte aktører
Felles løft for tidlig innsats steg 1 - Barnehage	Ansatte i barnehage, PPT, helsestasjon og barnevern
Felles løft for tidlig innsats steg 2: Overgang barnehage – skole	Ansatte i barnehage, skole, PPT og helsestasjon
Felles løft for tidlig innsats steg 3: Skole	Ansatte i skole, PPT og helsestasjon

Tabelloversikt over de 3 stegene i prosjektet.

For nærmere informasjon knyttet til oppbyggingen av hele prosjektet vises det til prosjektplanen.

I oppbyggingen og gjennomføringen av dette prosjektet har det vært lagt stor vekt på å etablere et felles kompetansegrunnlag hos ansatte i barnehagene, PPT, helsestasjon og barnevernstjenesten. Kompetansehevingen har hatt et særlig fokus på områdene språk, kommunikasjon og sosial utvikling, noe som også er i tråd med sentrale føringer og prioriteringer (St. meld. Nr. 41 (2008-2009) *Kvalitet i barnehagen*). For barnehagens ansatte har det vært ekstra fokus på å styrke hele personalets kompetanse på generell og avvikende utvikling når det gjelder språk og sosial kompetanse, men også å styrke kvaliteten på læringsmiljøet i barnehagen, og bedre rutinene for oppfølging av barn personalet undrer seg over når det gjelder språklig og/eller sosial utvikling.

2.2. Antall involverte aktører

Totalt har det vært 6 kommuner og 31 barnehager som har deltatt aktivt i dette prosjektet. Det utgjør til sammen 306 ansatte og 987 barnehagebarn. I tillegg kommer ansatte i kommuneadministrasjonen, PPT, helsestasjon og Barneverntjenesten, til sammen ca. 40 stykker.

Under samlingene har det hver gang deltatt rundt 90 ansatte i barnehage, helsestasjon og PPT. Disse har vært direkte involvert i kompetansehevingen og i gjennomføringen av utviklingsarbeid i egen barnehage.

2.3. Overordnede mål for prosjektet

Alle involverte aktører har kunnskap om hvordan de best mulig kan bidra til å forsterke en positiv utvikling hos alle barn.

Dette innebærer at alle parter tar raskt kontakt med hverandre ved undring omkring barns utvikling.

Alle fagpersoner har kunnskap og handlingskompetanse overfor barn hvor en er bekymret for språklig og/eller sosial utvikling, for å kunne sette inn tiltak på et tidlig tidspunkt.

Dette innebærer at fagpersoner:

- har tydelige rutiner knyttet til kartlegging og utvikling
- har kompetanse på å tolke og vurdere resultater av kartlegginger
- vurderer tiltak på system- og individnivå
- har kompetanse på å evaluere tiltak og vurdere behov for videre henvisninger
- deltar i tverrfaglig samarbeid mellom barnehage, PPT, helsestasjon og barneverntjeneste i forhold til tidlig innsats i alle barnehager

2.3.1. Resultatmål

Snittalder for henvisning til PPT er lavere enn pr. 1. januar 2011.

For mer detaljert beskrivelse av målene i prosjektet vises det til prosjektplanen for steg 1 barnehage. Vi vil i de følgende kapitlene redegjøre for prosjektets gjennomføring og måloppnåelse i henhold til prosjektplanen for denne delen av prosjektet.

3. Gjennomføring i henhold til prosjektplan

Prosjektplan ble endelig godkjent av styringsgruppa i januar 2011.

Prosjektet er så å si gjennomført i henhold til prosjektplan. Det er gjennomført 6 samlinger à tre dager over to år.

3.1. Oversikt over de 6 samlingene arrangert i prosjektets del 1 – barnehage

Samling	Tema	Tittel på foredragene	Forelesere
Samling 1	Rammer og system for implementering av ny kunnskap og ny praksis. Inkluderende praksis, holdningsarbeid og kultur for læring og utvikling	<ul style="list-style-type: none"> - Profesjonsutvikling i et lærende fellesskap - Pedagogisk grunnsyn 	Prosjektleder Anne Aglen Brendmoe og seniorrådgiver Gunnar Fodstad, Statped sørøst
Samling 2	Generell språkutvikling og språkstimulering i barnehagehverdagen	<ul style="list-style-type: none"> - Utvikling av lærende fellesskap (v/Anne AglenBrendmoe - Hvordan barn lærer språk - Lekens betydning for språkutviklingen 	Seniorrådgiver Gunnar Fodstad, Statped sørøst
Samling 3	Avvikende språkutvikling og språkvansker hos førskolebarn	<ul style="list-style-type: none"> - Språk og kommunikasjon - Milepæler i barns språkutvikl. - Spesifikke språkvansker - Kartleggingsverktøy – TRAS - Stamming - Tiltak for barn med språkvansker 	Seniorrådgivere Merethe Mørk og Unni Espenakk, Statped sørøst

Samling 4	Generell sosial utvikling i førskolealder, avvikende sosial utvikling og tidlig innsats	<ul style="list-style-type: none"> - Veiledning som metode (ved Henrik Lundekvam) - Sosial utvikling i førskolealderen – avvikende sosial utvikling og tiltak med vekt på læringsmiljøet - Omsorgens fire nivåer - Tilknytning- tre tilknytningsmønstre - Felles oppmerksomhet; du – jeg om noe - Læringsmiljøet i barnehagen 	Professor Charlotte Ringsmose, Danmarks pedagogiske universitet
Samling 5	Språk og sosial kompetanse hos barn og voksne <i>Tiltak og tidlig innsats</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidlig innsats v. helsestasjonene(v/Marry Viljugrein) - Tidlig innsats starter med undringer - Kartlegging og observasjon - Forsinket eller avvikende språkutvikling? - Faresignaler å se etter ved språkutviklingen - Tiltak for å styrke språkutviklingen - Rollelekens betydning for språk- og sosial utvikling - Hvordan støtte barns kompetanse på rollelek? - ASK: Alternativ og supplerende kommunikasjon 	Seniorrådgivere Gunnar Fodstad og Merethe Mørk, Statped sørøst
Samling 6	Flerkulturelle barn i barnehagen	<ul style="list-style-type: none"> - Presentasjon av barnevernstjenesten (ved Lars Even Olsen) - Sluttevaluering (ved Anne Aglen Brendmoe) - Fra prosjekt til drift (v/ Anne Aglen Brendmoe) - Mangfold i barnegruppen - Foreldresamarbeid - Språkutvikling for flerspråklige barn - Faser i tilegnelsen av andrespråk 	Seniorrådgiver Marit Gjervan, Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring

Tabell med oversikt over samlingene

Samtlige barnehager har gjennomført eget utviklingsarbeid basert på utarbeidede handlingsplaner. Prosjektet har gjennomført tre ståstedsanalyser med svært høy deltakelse (267 besvarelser), og samtlige prosjektgruppemøter er blitt gjennomført.

Det er gjennomført 23 prosjektgruppemøter, 11 styringsgruppemøter og 2 referansegruppemøter.

Det siste året i prosjektperioden var et kritisk år for PPT for Ål og Hol kommune. De opplevde stor utskifting av personale, og det tok en stund før ny leder og fulltallig personale var på plass.

Barnevernet var tiltenkt like delaktig rolle i prosjektet som helsestasjon, men pga. ressursmangel i barnevernet, pågående omorganiseringsprosess i tjenesten, samt ikke delt opplevelse med prosjektgruppas øvrige medlemmer om betydningen av å ha en slik rolle i prosjektet, trakk barnevernet seg gradvis ut av prosjektet. Prosjektets mål for barnevernet kan derfor ikke sies å være nådd.



4. Prosjektorganisering og innhold

Daværende oppvekst og kultursjef i Hol kommune Børre Evensen var en viktig initiativtaker til å få prosjektet presentert på regionalt møte for skole- og barnehagefaglig ansvarlige i Hallingdal. Prosjektet ble initiert av denne gruppa.

Det opplevdes som svært viktig at det var barnehagene som skulle starte med temaet tidlig innsats, og dette ble også godt mottatt av ansatte i barnehagene.

Prosjektet har vært forankret på rådmannsnivå ved at samarbeidskontrakten mellom Statped ved tidligere Øverby kompetansesenter og Hallingdalsregionen har vært skrevet under av samtlige rådmenn og direktør ved Øverby kompetansesenter / Statped sørøst. Dette har bidratt til å gi prosjektet legitimitet for bruk av tid og ressurser, og bidratt til å forankre prosjektet i kommunene.

Styringsgruppas medlemmer ble valgt under et regionalt møte for skole- og barnehagefaglig ansvarlige og har hatt overordnet ansvar knyttet til økonomi, godkjenning av planer og søknader om eksterne midler. Hver kommune har hatt sin representant, samt en representant fra Statped og prosjektleder fra Statped med møterett. Styringsgruppa har bidratt til at prosjektet i steg 1 har fått totalt kr. 850 000 i skjønnsmidler og har startet opp et arbeid med å samkjøre et overordnet tverrfaglig samarbeid i Hallingdal.

Statped, ved prosjektansvarlig Anne Aglen Brendmoe, har hatt det faglige ansvaret for prosjektet. Hallingdalsregionen har hatt ansvaret for praktisk gjennomføring og tilstrekkelig ressurstilgang for å kunne gjennomføre prosjektet innen avtalte rammer.

Prosjektgruppa har vært satt sammen av kommunale ledere for barnehagene i de ulike kommunene, ledere ved begge PP-tjenestene, en representant for de skolefaglige i Hallingdal, en representant for helsestasjonen og for Barnevernstjenesten, i tillegg til to representanter fra Statped. Prosjektleder i Hallingdal var Wenche E. Olsen, barnehagefaglig ansvarlig og styrer for de kommunale barnehagene i Gol kommune. Gruppa valgte en demokratisk modell for prosjektarbeidet. Gruppa har hatt møter ca. en gang i måneden, ca. 4 timer hver gang. Møteleder var prosjektlederen fra Statped. Prosjektgruppemøtene har fungert godt, til tross for at gruppen har vært stor, og drøftingene til tider krevende. Det har vært liten utskifting av prosjektgruppas medlemmer og godt oppmøte under møtene.

Under samlingene har hver barnehage stilt med minst en ressursperson. Det har alltid vært styrer/daglig leder, samt en eller flere pedagogiske ledere. Ressurspersonen el. gruppa hadde som oppgave å delta på samlingene, videreformidle det teoretiske kunnskapstilfanget til resten av personalgruppa ved den enkelte barnehage og drive utviklingsarbeid som involverte samtlige ansatte i barnehagen knyttet til innhold og gjennomføring².

I tillegg til felles planleggingsdager er det avholdt to kurs spesielt for assistentgruppa.

Hver barnehage har hatt som mål å utvikle og drive eget utviklingsarbeid med støtte og veiledning av barnehagefaglig ansvarlig i kommunen og ansatte i PPT. Prosjektleder ved Statped har veiledet på barnehagenes handlingsplaner. PPT har hatt som utpekt oppgave å veilede barnehagene i arbeidet med prosjektet.

5. Økonomi

Styringsgruppa har hvert år (fra 2011) søkt om å få dekket utgifter til gjennomføringen fra Hallingdal sin tildeling av fornying og utviklingsmidler fra Fylkesmannen i Buskerud – spesielle skjønnsmidler. Prosjektets søknader har blitt støttet av rådmannsutvalget, og gruppen med ordførere har innvilget midlene. Dette er ca. halvparten av tildelingen til regionen Hallingdal. Prosjektet har til sammen fått kr. 850.000 til steg 1.

I tillegg har prosjektet søkt om spesiell støtte fra opplæringsmidlene til Fylkesmannen. Første året fikk prosjektet innvilget søknaden med kr. 249.000, mens det ble avslag andre året.

Gjennomføring av prosjektet utover samlinger og gjennomføring av prosjekt- og styringsgruppemøter er for den enkelte barnehage, PPT, helsestasjon og barneverntjenesten gjennomført innenfor ordinære budsjettrammer. Bortsett i fra at barnehagene har fått noe støtte til vikarutgifter ved gjennomføring av samlingene.

Alle involverte grupper har også brukt ordinære opplæringsmidler innenfor eget budsjett.

Den økonomiske støtten har stort sett vært brukt til gjennomføring av seminarene, forelesere utenom ansatte fra Statped, prosjekt- og styringsgruppemøtene og opphold- og reise til prosjektmedarbeidere fra

² Informasjon knyttet til innhold og gjennomføring av samlingene, vedlegg nr. 11

Statped og noe dekning av vikarutgifter. Prosjektleder i Hallingdal har hele tiden brukt av sin ordinære arbeidstid. Statped dekker alle lønnsmidler til sin egen prosjektleder og sine ansatte som er brukt som forelesere.

Regnskap for 2011 og 2012 viser ikke hva den enkelte barnehage, alle samarbeidsparter og kommuneadministrasjonene har brukt av egeninnsats og andre kompetansemidler. Dette er i større grad tatt med i Felles løft for tidlig innstas steg 2 Overgang barnehage - skole for å dokumentere bruk av egeninnsats og ordinære budsjettmidler.

Sluttsum for kostnader med 2 års aktivt prosjektarbeid utenom egeninnstats er kr. 1 109 000. Regnskap er vedlagt³.

6. Oppsummering av resultater

6.1. Ressursgruppen

Ressurspersonene ble enten valgt ut fra egnethet eller de ønsket det selv. De som har hatt denne rollen opplever å ha fått et faglig løft og fått styrket sin lederrolle.

Ressursgruppa har gjort en viktig og god jobb med å implementere den teoretiske kunnskapen fra samlingene og drive barnehagenes utviklingsarbeid. Det at ressursgruppen inkluderte både styrer/daglig leder og pedagogisk ansvarlig, har bidratt til å styrke og avlaste styrer/daglig leder som ansvarlig for barnehagens utviklingsarbeid, samtidig som det har vært med på å tydeliggjøre ansvarsfordeling i barnehagen og skape en trygghet i ledergruppene.

Det har vært avgjørende at styrer/daglig leder har vært en del av barnehagens ressursgruppe. Styrer/daglig leder er avgjørende for å sette retningen for utviklingsarbeidet, og styrer har hatt god nytte av å få støtte for å drive utviklingsarbeidet med en ressursgruppe. Styrene/de daglige lederne har bidratt til at ressurspersonene har fått større legitimitet i å videreformidle kunnskapen fra samlingene.

6.1.1. Ressursgruppas rolle som faglige formidlere til kollegaer

62 %⁴ mener at det stemmer godt eller svært godt at det har vært en klar ansvarsfordeling når det gjelder å videreformidle fra samlingene og drive utviklingsarbeid i barnehagene. 54 % mener at teorien fra samlingene har blitt formidlet videre til personalet på en god eller svært god måte. Ressurspersonene etter spør mer tid til å forberede videreformidlingen til barnehagene, og også mer støtte og veiledning på hvordan videreformidlingen best kan gjøres. Det har vært noe fokus på dette under samlingene, og PPT hadde også som en av sine oppgaver å veilede barnehagene på dette. En viktig problemstilling for andre

³ Regnskap, vedlegg nr. 8 a og b

⁴ Sluttståstedsanalyse for tidlig innsats i Hallingdal, vedlegg nr. 9

lignende prosjektarbeid vil være å finne en enda bedre løsning på å støtte ressurspersonene i deres krevende rolle som kunnskapsformidlere for eget personale.

Det er en stor fordel om flere enn bare en fra hver barnehage deltar på samlingene og kan bidra med videreformidlingen til resten av personalet. Ønske fra barnehagene er at alle pedagogiske ledere i en barnehage utgjør barnehagens ressursgruppe og deltar på samlingene. Implementering av teorien fra samlingene synes å ha fungert best i små barnehager der det er få ansatte og alle jobber i samme avdeling. Størst har utfordringen vært i barnehager hvor det er flere pedagogiske ledere enn det har vært ressurspersoner. Det er utfordrende å skulle videreformidle til andre avdelinger enn der du selv er leder.

Det har vært vanskelig å formidle til personalet at det de gjør i det daglige, også er fokus i prosjektet. Viktig med motiverte ressurspersoner som ser muligheter og den røde tråden i hverdagen.

6.1.2. Arbeid med handlingsplanene

Barnehagene opplever at de har fått et godt redskap for å arbeide med utviklingsarbeid gjennom systematisk bruk av handlingsplaner til hvert tema. Ressursgruppen rapporterer at de opplevde at det ble lettere å organisere og strukturere opplæringen av personalet når de brukte handlingsplaner. Det ble tydelig og oversiktlig. Dette hjalp dem også med å se hvor de var på vei, og fikk styrt utviklingsarbeidet slik at det gikk fra ord til handling. Det har vært en god utvikling på kvaliteten på innholdet i handlingsplanene. Ressursgruppen mener at det var veldig positivt å bruke siste del av dag 3 på samlingene til å starte opp arbeidet med handlingsplanen. Etter hvert opplevde de selv at denne tiden ble utnyttet godt.

Svært mange, 87 %, opplevde seg involvert i barnehagens utforming av handlingsplanene. Hele 72 % av ansatte med pedagogisk utdanning mener dette stemmer godt eller svært godt. 46 % av assistentene mener det samme. Mange, 50 %, mener at det stemmer godt eller svært godt at de deltok aktivt for å finne gode mål for utviklingsarbeidet.

Sluttståstedsanalysen⁵ viser at de aller fleste mener at handlingsplanene bidro til å synliggjøre hva de voksne skulle bli bedre på i barnehagen, og at de ser sammenheng mellom mål i handlingsplanene og forbedringer av praksis som de har gjort.

6.1.3. Utviklingsarbeidet og ressurspersonenes rolle

83 % av de ansatte i barnehagene mener de har vært involvert i og har kunnet påvirke innholdet og fokuset i barnehagens utviklingsarbeid.

75 % av ansatte med pedagogisk utdanning mener at det stemmer godt eller svært godt at de har bidratt til å finne gode løsninger for å gjøre praksisen bedre. 52 % av assistentgruppen mener det samme. 79 % mener at det stemmer godt eller svært godt at det barnehagen har valgt å bli bedre på, har vært svært viktig for barna i barnehagen.

Det er varierende hvor enige de er i at det er satt av tilstrekkelig med tid til å drøfte hvordan praksisen kan endres i forhold til ny teori.

⁵ Sluttståstedsanalyse for tidlig innsats i Hallingdal, vedlegg nr. 9

94 % opplever at det har vært rom for å prøve og feile i arbeidet med utviklingsprosjektet.

6.1.4. Ståstedsanalyse

Det er kun utviklet ståstedsanalyser for ansatte i barnehagene. Det ble ikke utviklet ståstedsanalyser for ansatte ved helsestasjon eller PPT da de ble vurdert til å være for få.

Ståstedsanalysene ble utarbeidet av Statped med bruk av Quest Back, en nettbasert tjeneste for utvikling og bruk av spørreundersøkelser. Gjennomsnittlig har 250 ansatte i regionen svart på disse spørreundersøkelsene. De er blitt gjennomført innen ordinær arbeidstid. Analyse og rapporter er utarbeidet av Statped ved prosjektleder Anne Aglen Brendmoe.

Ståstedsanalysen har vært vanskelig å besvare for noen. Språket i ståstedsanalysen kunne med fordel vært enklere og med mindre faguttrykk, spesielt med tanke på de med lese-/skrivevansker og med annet morsmål enn norsk. Likevel synes svært mange, 77 %, at den bidro til å synliggjøre god praksis og behov for praksisendring. Av disse mener 45 % at dette stemmer godt eller svært godt. Det er varierende hvor mye ståstedsanalysen har vært diskutert i barnehagen. 36 % mener den har vært mye diskutert i personalet. Trass dette opplever mange, 53 %, at ståstedsanalysen har vært et nyttig redskap for å drive utviklingsarbeid. Den var også et godt utgangspunkt for å komme inn i prosjektet, og som igangsetter av gode drøftinger knyttet til barnehagens praksis og forbedringspotensialer.

6.2. Evaluering av måloppnåelse for barnehagene i Hallingdal

Ansatte i barnehagene opplever at egen kompetanse knyttet til normal og avvikende / forsinket språk/sosial utvikling er blitt styrket

Så å si de fleste som har besvart spørreundersøkelsen knyttet til den siste ståstedsanalysen, opplever at kunnskapen om hvordan de kan bidra til å forsterke en positiv utvikling hos alle barn, har blitt styrket. 82 % svarer at det stemmer at de har lært mye nytt gjennom dette prosjektet.



6.2.1. Samlingenes innhold og gjennomføring

Ressursgruppen mener at samlingene har hatt tema som traff der de hadde størst behov for å få mer kunnskap. De melder om dyktige forelesere som har gitt dem mye informasjon, stilt mange gode spørsmål og gitt dem noen tanker om hvor grensen går før de skal sette inn tiltak. De opplever å ha fått økt

kunnskap om hva som er normalt, når de bør begynne å undre seg over et barns utvikling, og hvor viktig det er at allerede de små undringene skrives ned. Personalet melder videre om økt forståelse for at tiltak for enkelte barn best kan gjøres i fellesskapet, og at disse tiltakene ikke hemmer gruppa, men er en forsterker for alle. De har også fått idè på hvilke tiltak de enkelt kan gjøre i barnehagen mens de venter på hjelp fra andre instanser, eller før de melder opp. Forståelse for betydningen av å kunne vise til tiltak som er gjort, og evalueringen av disse, er økt betraktelig. Skoleringen gjennom samlinger har gjort personalet enda mer bevisst på hvor viktig det er at barn med særskilte behov språklig eller sosialt blir meldt til PPT så tidlig som mulig. Forelesningene har bidratt til at de har senket terskelen for når de bekymrer seg, og at enkelte lettere og tidligere vil ta kontakt med andre instanser.

Deltakerne under samlingene rapporterer at de synes det har vært en god veksling mellom foredrag og gruppearbeid, og at de synes det har vært positivt med tverrkommunalt og tverretatlig gruppearbeid.

Det har vært viktig med tid til erfaringsdeling med andre ansatte i barnehagene i Hallingdal under samlingene. Det har vært nyttig å få delt erfaringer knyttet til arbeid i barnehagene og etablere kontaktnett på tvers av dalen slik at det er blitt lettere å kontakte hverandre for å søke råd og tips.

Det teoretiske tilfanget som ble presentert på samlingene, samt samlingenes vekt på gruppearbeid har ført til opplevd økt kunnskapsnivå hos involverte ansatte i barnehagene. I tillegg har også ressursgruppene ved de enkelte barnehager bidratt sterkt til dette gjennom implementering av teorien i egen virksomhet gjennom presentasjon av det teoretiske stoffet for personalet, og gjennom eget utviklingsarbeid. Viser til kapitlene knyttet til ressurspersonenes roller og gjennomføring for mer redegjøring av dette.

Personalet i barnehagene rapporterer at de i større grad nå, som følge av internt utviklingsarbeid knyttet til prosjektets teoretiske innhold, setter fokus på enkeltbarnet, skyver til side/utsetter andre ting som stjeler av barnas tid, gir barna mer oppmerksomhet og kommuniserer med hverandre enda bedre rundt hvert enkelt barns ståsted.

Det er bygd opp permer/mapper på nett i alle kommunene der en kan repetere kunnskapen som er gjennomgått på samlingene og personalmøtene.

6.2.2. Positiv utvikling av pedagogisk praksis

Den pedagogiske praksisen har utviklet seg positivt når det gjelder styrking av alle barns språklige og sosiale utvikling

En svært stor andel, så å si de fleste som har besvart sluttståstedsanalysen, opplever at kunnskapen om hvordan de kan bidra til å forsterke en positiv utvikling hos alle barn har bidratt til å utvikle barnehagens praksis positivt. 93 % mener at det barnehagen har valgt å forbedre i forhold til praksis har vært svært viktig for barna. 50 % mener dette stemmer svært godt.

Barnehagene har opplevd gode prosesser på bevisstgjøring av voksenrolla i hele personalgruppa med utgangspunkt spesielt ut i fra resultat av den første ståstedsanalysen. Det er brukt mye tid på rolle- og ansvarsavklaring i personalet med gode refleksjoner og diskusjoner rundt rollene i barnehagen. Det er nå en tydeligere ansvarsfordeling ut i fra stilling i personalgruppene. Pedagogene er blitt tydeligere og tryggere med økt kunnskap på områdene som er tatt opp i prosjektet. Kollegaveiledning har vært brukt i flere barnehager. Dette har også ført til økt trygghet og bevissthet på egen kunnskap som kommer barna til gode.

Barnehagene har i stor grad gått fra å bruke «vi» til å drøfte hva «jeg» gjør i de ulike situasjoner, med andre ord økt bevissthet på egne handlinger. Ved at de har blitt mer bevisst deres rolle og hvordan de må arbeide for å forsterke ALLE barns positive utvikling, har de også blitt mer fokusert og oppdager tidligere undringer og har flere tanker om barns utvikling.

Personalet mener de er blitt flinkere til å involvere seg i barnas hverdag og bruker språket mer aktivt i kommunikasjonen med barna. Eksempelvis opplever de å ha blitt flinkere til å navngi alt de driver med overfor barna, snakker om og setter ord på ting for barna. Prosjektet har også bidratt til å fokusere mer på hva barnet kan og jobbe ut fra det.

Innføring av begrepet undring ble godt mottatt i alle barnehagene. Begrepet undring i stedet for bekymring har ufarliggjort det å undre seg over et barns utvikling. Alle barnehagene har tatt i bruk det nye undringsskjemaet⁶ med godt hell. Undringsskjemaet har kanskje vært det som personalet opplever har hjulpet dem best i felles utvikling i hele personalgruppen. Det oppleves som et veldig enkelt og godt hjelpemiddel som skaper systematikk fra første stund. Det blir nå registrert hver gang personalet starter med undring rundt et barn, hva som gjøres for å kartlegge situasjonen, hvilke tiltak som settes i verk, og evalueringer blir gjort fortløpende. Undringsskjemaet bidrar til at personalet opplever at det er enklere å gå tilbake og se når undringen startet og derfor tidligere vurdere når tiltak må settes i gang. Personalet i barnehagene mener at undringsskjemaet bidrar til at de dokumenterer mer enn før.

Barnehagene melder om tydeligere rutiner, både når det gjelder møtестruktur, rutiner for undring, rutiner for kartlegging og oppfølging. Det er blitt ryddet plass til mer faglig fokus under personalmøtene, og det legges mer opp til å nyttiggjøre seg hverandres erfaringer i det pedagogiske arbeidet.

De fleste barnehager har med suksess brukt metoder som personlige mål for personalet, «catch being good» (form for kollegaveiledning) og refleksjon rundt praksisfortellinger for å styrke barnehagens praksis.

Barnehagene er mer bevisst rutiner for oppmelding og også mer bevisste på at innsatsen må settes inn så tidlig som mulig - «vente og se-holdningen» er ikke like sterk som før. Personalet opplever også at de er blitt flinkere til å involvere hverandre i vurderingen om et barns adferd/utvikling og hvordan de forholder seg videre i forhold til videre kartlegginger og/eller tiltak.

Observasjonsskjemaet TRAS er tatt mye mer systematisk i bruk.

6.3. Tverretatlig samarbeid

Personalet i barnehagene, helsestasjon og PPT opplevde det som positivt at alle deltok på samlingene. De opplever å ha fått mer innsikt i hverandres arbeidsoppgaver, kartleggingsverktøy og mandat. Det å ha et tverrfaglig fokus under prosjektet har bidratt til å heve kvaliteten på samarbeidet.

Prosjektet har gjort alle mer bevisst på at alle faktisk jobber i samme retning selv om de jobber på ulike måter for å komme dit. Det opplevdes som positivt og nyttig å få tid til å diskutere felles problemstillinger under samlingene, og dette har også bidratt til å finne løsninger for å bedre dette.

⁶ Undringsskjema for tidlig innsats, vedlegg nr. 10

Ansatte i helsestasjon, PPT og barnehage mener at siden det har vært tverretatlig fokus i prosjektet, har dette ført til at tiltakene blir satt inn tidligere enn det som har vært praksis før. Kunnskap og innsikt i andre instansers arbeid, øker også egen kompetanse og trygghet. Noen mener det kunne vært mer tid til tverrfaglig arbeid, spesielt veiledningen med PPT.

Personalet i barnehagene opplever å ha fått bedre samarbeid med helsestasjonen. Ansatte ved helsestasjon opplever flere henvendelser fra barnehagene, og de mener de tar lettere og hyppigere kontakt med barnehagene.

Det er blitt lettere å ta kontakt med PPT og Barnevernstjenesten, og ledere i barnehagen tar raskere kontakt med begge instansene.

Det ble brukt en del tid til å finne en god form på veiledningene med PPT overfor barnehagene i utviklingsarbeidet og det tverretatlige samarbeidet. Kompetanse på prosessveiledning måtte videreutvikles hos ansatte både i PPT og i barnehagene, da det var varierende erfaringer med dette hos begge parter fra før. Det ble valgt en organisering hvor en delte veiledning på prosess i prosjektet og tverrfaglige saker etterhvert. Dette var nødvendig for å ha fokus på prosjektutvikling. Veiledningen gitt av PPT kunne ha vært brukt i flere sammenhenger, for eksempel på personalmøter.

Begge PP-tjenestene prioriterte bort de faste møtepunktene til fordel for veiledning innen utviklingsarbeid knyttet til prosjektet, grunnet behov for omdisponering av ansatte i begge tjenestene. Dette skapte store frustrasjoner hos ansatte i barnehagene siden de mistet et viktig møtepunkt hvor de kunne drøfte undringer knyttet til enkeltbarn.

Det oppleves uheldig at Barnevernstjenesten «falt ut» i løpet av prosjektperioden fordi de faller utenfor erfaringsarenaer og fagligheten i prosjektet. Det burde vært gjort et utvalg av hva Barnevernstjenesten skulle delta på under samlingene, i samråd med barnevernslederen. På den måten kunne kanskje prosjektets innhold blitt opplevd mer meningsfylt for ansatte i barnevernet.

Målet med å styrke det overordnede tverretatlige samarbeidet felles for alle kommunene ble vanskelig å realisere. Prosjektgruppa hadde ikke mandat og myndighet til å iverksette konkrete tiltak for å nå målet. Målet var for ambisiøst for prosjektets mulighet til å kunne innfri. Styringsgruppa har vedtatt å videreutvikle det tverretatlige samarbeidet i steg 2, da prosjektets steg 1 har tydeliggjort behov for dette. Styringsgruppa har opprettet en arbeidsgruppe som skal arbeide videre med dette under steg 2.

6.3.1. Helsestasjon

Helsesøstre fra alle kommunene deltok på alle samlingene. De opplevde at det å delta i gruppearbeidene var nyttig. Innholdet under samlingene kunne vært bedre tilpasset helsesøstrenes behov for kompetanseheving, da det ble i stor grad opplevd som rettet mot barnehagen som arena.

Helsesøstre har fått større innsikt i hvordan barnehagens hverdag er, og hvordan de jobber. De opplever å ha fått økt forståelse for den kompleksiteten som er i barnehagene, og hvor krevende det er å få til endringer.

De opplever å ha fått økt kunnskap på språklig og sosial utvikling, og dette har ført til at det er større fokus på barnets språklige og sosiale utvikling under konsultasjonene gjort på helsestasjonen.

6.3.2. PPT

PPT har hatt positivt utbytte av å være deltakende. Det omfatter også møter og samarbeid mellom de to involverte PP-tjenestene under samlingene.

Kontakten med, og kunnskapen om, barnehagene har blitt bedre.

I forhold til målet om å styrke veilederkompetansen var det ikke noe spesifikt på det teoretiske innholdet under samlingene som bidro til det. Under samlingene var det på hver samling et tre timers gruppearbeid i regi av Statped kun for PPT med erfaringsdeling knyttet til veiledning innen prosjektet i barnehagene. Dette opplevdes nyttig for ansatte i PPT. Veilederkompetansen har blitt styrket gjennom kompetanseheving og gjennom direkte veiledning i barnehagene.

PPT ønsket i dette prosjektet å kunne gi kvalitativ god veiledning til alle barnehagene. Tilbakemeldingene fra barnehagene har vist at personalet sitter igjen med ulike oppfatninger om kvaliteten i veiledningen.

Det har vært en del usikkerhet knyttet til PPTs rolle som veileder på barnehagenes utviklingsarbeid. Det kunne vært gjennomført en egen kursdag for PPT og ressursgruppene i forkant av første samling med fokus på PPTs rolle og veiledning. Dette ville ha skapt større forståelse for PPTs rolle i prosjektet både hos involverte i barnehagene og PPT.

Ansatte i PPT har opplevd det som krevende å gjennomføre veiledningen i barnehagene innen de ressursrammene som har vært til rådighet, siden dette har ført til økning i den totale arbeidsbelastningen. PPT melder også om at egne faglige utviklingsprosjekt blir satt på vent under arbeidet med dette prosjektet.

6.3.3. Barnevernstjenesten

Barnevernet kom sent inn i oppstartsfasen/planleggingsfasen av prosjektet grunnet omorganisering av tjenesten. De ble ikke invitert med på første samling, hvor pedagogisk grunnsyn og lærende fellesskap var tema, men deltok først fra andre samling. De burde ha vært invitert med fra første samling for å få en helhetlig forståelse av innholdet i prosjektet. Innholdet på den andre samlingen, der Barnevernstjenesten deltok, ble ikke opplevd som nyttig for involverte fra denne tjenesten. Etter andre samling deltok barnevernet sporadisk på prosjektgruppemøtene pga sykdom hos aktuelle ansatte til å stille på prosjektgruppemøtene. De stilte 2-3 stykker på samling 3, og ikke på de resterende samlingene.

Målene for barnevernstjenesten kan derfor ikke sies å være nådd.

7. Kritiske suksessfaktorer

Det har vært avgjørende for dette prosjektet at ansatte med beslutningsmyndighet har sittet i prosjektgruppa. Det har gjort prosjektgruppa handlekraftig, og de med ansvar og myndighet overfor barnehagenes utviklingsarbeid har vært sterkt involvert både i prosjektets overordnede mål og gjennomføring, og i utviklingsarbeidet i de ulike barnehagene i kommunene. De barnehagefaglige ansvarlige i de involverte kommunene har vært tett på barnehagenes utviklingsarbeid gjennom hele prosjektperioden og vært en støtte og pådrivere overfor styrere/daglige ledere i de enkelte barnehagene og de enkelte utviklingsarbeid.

Ressurspersonene er prosjektets bærende element. For at denne gruppa skulle fått utført enda bedre rollene sine, både som kunnskapsformidlere og ansvarlige for å drive barnehagens eget utviklingsarbeid, kunne prosjektet blitt strukket over lengre tid, med kun to samlinger i året. Det ville gitt bedre tid til å videreformidle temaet mellom samlingene, og bedre tid til å skape endringer i praksis. Men dette ville skapt utfordringer for den totale tidsrammen for hele prosjektet – som er satt til 6 år.

Flere pedagogiske ledere med på samlingene og som del av barnehagens ressursgruppe ville styrket implementeringen av ny kunnskap og gjort delingen lettere. Men det ville vært krevende å finne tilstrekkelig med vikarer for de som deltar på samlingene.

Det har vært litt lite fokus på hvordan en skal implementere den teoretiske kunnskapen ovenfor nyansatte. Flere barnehager har slitt med høyt sykefravær under prosjektperioden, og det å holde fast ved prosjektarbeidet under ustabile forhold har skapt behov for at det skulle vært arrangert et innføringskurs/innføringsprogram for de nye som kommer inn.

Assistentgruppa har etterspurt flere kurs hvor de kunne delta på. Det kunne ha blitt lagt opp til flere kveldskurs, men dette måtte da innlemmes i barnehagenes eget utviklingsarbeid gjennom handlingsplanarbeidet. Det er usikkert om ressurspersonene ville hatt kapasitet til dette innen prosjektets tidsmessige strenge rammer.

Prosjektlederrollen fra Statped og prosjektlederrollen for Hallingdal må avklares grundig i forkant, for å sikre legitimitet for begge roller i et prosjekt som dette. Samtidig er det viktig at begge parter er fleksible til å finne best mulig rollefordeling, noe som i et stort prosjekt som dette vil kunne ta litt tid.

Grundig forarbeid og informasjonsdeling i god tid før oppstart av prosjektet er viktig for å skape engasjement og ønske om å delta i prosjektet. Prosjektet ble presentert for styrerne i mai 2010, Kick Off var november 2010 og første samling var januar 2011. Dette bidro til at styrerne i barnehagene opplevde seg involverte i prosjektet fra første stund. Det er svært viktig å ha nok tid til å drøfte prosjektets innhold og form for å skape en felles enighet og forståelse knyttet til målene og tiltakene i prosjektet før oppstart av samlinger og utviklingsarbeid.

Det er viktig at informasjonsflyt opprettholdes til ansatte som er direkte involverte i prosjektet selv om leder/representant i prosjektgruppa ikke kan delta / ikke lenger er en del av prosjektgruppa. Eksempel fra PPT for Ål og Hol hvor det tok rundt 9 måneder før PP-tjenesten ved leder var representert i prosjektgruppemøtene.

Ressursgruppa burde fått en innføring i å sette opp veiledningsgrunnlag før igangsetting med eget utviklingsarbeid. En slik innføring ville også bidratt til tydeligere å definere PPTs rolle og mandat i prosjektet. Flere ressurspersoner lærte etterhvert å lage veiledningsgrunnlag og ha en sakliste på veiledningsmøtene med PPT som alle fikk på forhånd. Dette hevet standarden på innholdet i møtene.

8. Fra prosjekt til drift

Det er utviklet en plan for videre fokus på lokalt utviklingsarbeid basert på behov for kompetanseheving og praksisendring hos ansatte i barnehagene. I tillegg er det utviklet plan for å videreutvikle det tverretat-

lige samarbeidet. De som har hatt rollen som ressurspersoner, vil fortsette inneha denne rollen også etter avsluttet prosjektfase. Erfaringer i prosjektet viser viktigheten av å lage handlingsplaner. Dette vil fortsatt benyttes som verktøy for systematisk kompetanseheving og praksisheving i henhold til mål for det lokale utviklingsarbeidet. Handlingsplanene skal sendes inn til barnehagefaglig ansvarlig i kommunene, slik at utviklingsarbeidet fortsatt følges systematisk opp fra kommunenivået.

Utviklingsarbeid, faglige samlinger for ansatte i barnehagene og felles møtepunkter på tvers av kommunene vil bli organisert av den regionale gruppen for barnehagefaglig ansvarlige. Representanter fra helsestasjon, PPT og barnevern vil bli invitert inn til felles møte 1-2 ganger i året for å drøfte felles møteplasser og eventuelt nye prosjekt og større tverrfaglige utviklingsarbeid. Gruppen starter med å komme med innspill til ny kompetanseplan for barnehagene for neste fireårsperiode.

Den regionale gruppen vil legge til rette for at det kan bli dannet faste nettverksgrupper for lederne i barnehagene framover på tvers av kommunene, i tillegg til utviklingsgrupper innad i barnehagen.

Handlingsplanarbeidet vil fortsatt være et verktøy som må inn i barnehagenes årshjul for arbeid med utvikling. Dette vil være med å prege innholdet i barnehagenes årsplan.

Barnehagefaglig ansvarlige har en stor oppgave som pådrivere og har ansvar for å hjelpe alle barnehagene å få satt prosjektet inn i vanlig drift. Barnehagefaglig ansvarlige har også ansvar for at kunnskapen gitt i prosjektet Felles løft for tidlig innsats blir gitt videre til nyansatte pedagoger og assistenter. Det er ønskelig å utvikle et eget «kursmateriell» til dette arbeidet.

Forslag til nye tema for kompetanseheving:

- Psykisk helse – med vekt på både barn og foreldre, her i rusproblematikk
- Barnehagens psykososiale miljø
- Barn med utfordrende atferd – hjelp for barnehage og hjem

Vedlegg

Vedlegg 1: Sluttrapport fra Hol kommune

Vedlegg 2: Sluttrapport fra Ål kommune

Vedlegg 3: Sluttrapport fra Hemsedal kommune

Vedlegg 4: Sluttrapport fra Gol kommune

Vedlegg 5: Sluttrapport fra Nes kommune

Vedlegg 6: Sluttrapport fra Flå kommune

Vedlegg 7: Prosjektplan, steg 1

Vedlegg 8 a Regnskap 2011, 8 b: Regnskap 2012

Vedlegg 9: Sluttståstedsanalyse Hallingdal 2013

Vedlegg 10: Undringsskjema for tidlig innsats

Vedlegg 11: Oversikt over innhold på samlingene