



**VIBORG**  
KOMMUNE

# Børn og unge skal have lys i øjnene og mestre eget liv

**FORSKELLIGE**

**I FÆLLESSKAB**

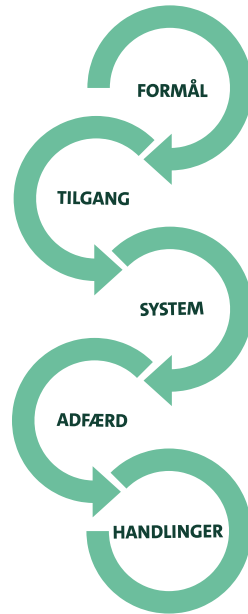
# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>FÆLLES FORMÅL OG MÅL</b> . . . . .	<b>5</b>
Formål . . . . .	5
Mål . . . . .	5
<b>FÆLLES TILGANGE</b> . . . . .	<b>6</b>
Organisatorisk medlemskab . . . . .	6
De fire syn . . . . .	9
Foretrukken praksis . . . . .	9
Foretrukken praksis . . . . .	9
<b>SYSTEMER</b> . . . . .	<b>10</b>
Kvalitetshjulet . . . . .	10
De 3 pejlemærker og 11 indikatorer . . . . .	10
Tværgående mødefora . . . . .	14
Den Tværfaglige model . . . . .	14
Kvalitet og data. . . . .	14
<b>ADFÆRD</b> . . . . .	<b>17</b>
Sådan agerer vi i dagligdagen . . . . .	17
<b>HANDLINGER</b> . . . . .	<b>18</b>
Relationel velfærd . . . . .	18
Udvikling af almenområdet og den pædagogiske praksis . . . . .	18
Systemvelfærd . . . . .	18
Relationsvelfærd . . . . .	18
Arbejdskraftudfordringen . . . . .	20
Digitalisering . . . . .	20

# FORORD

Viborg Kommune er en stor og mangfoldig kommune og et godt sted at være barn og vokse op. I Børn & Unge har vi på tværs af fagområder:

- Ét fælles formål
- Fælles tilgange
- Fælles systematikker og opfølgning
- Positive forventninger til en fælles professionel adfærd



Det tilsammen udgør et stærkt fælles fundament, som vi udvikler konkrete indsatser og handlinger i den lokale kontekst ud fra.

Det fælles fundament og de lokale muligheder udgør rammen for de mange valg og beslutninger, vi hver dag træffer sammen med børnene, de unge, deres forældre og med kolleger.

Der er dermed ingen tvivl om, at vi finder de bedste løsninger lokalt, og at de vil og skal se forskellige ud afhængige af situationen. Det vigtige er, at vi skaber dem med afsæt i vores fælles mål, værdier og tilgange

I Børn & Unge kalder vi det at være **forskellige i fællesskab**, hvor forskellige står først, fællesskab står størst. Det er vores fælles fundament, uanset om du er ansat på en skole, i et dagtilbud, på familieområdet eller i administrationen, og vi har derfor en klar forventning om, at du som ansat i Børn & Unge i Viborg Kommune arbejder for at indfri de fælles mål, tager afsæt i vores fælles tilgange, bruger vores fælles systematikker og i hverdagen udviser en professionel adfærd.

For kun derved sikrer vi de bedste forudsætninger for sammenhængende og helhedsorienterede handlinger og indsatser, så børnene og de unge i Viborg Kommune bliver så dygtige, de kan, og i videst muligt omfang selvstændiggøres til voksenlivet.

**God læselyst!**  
*Chefgruppen, Børn & Unge*



# FÆLLES FORMÅL OG MÅL

## FORMÅL

I Børn & Unge i Viborg Kommune arbejder vi alle sammen for, at: *Alle børn og unge skal have lys i øjnene og mestre eget liv.*

Vi kan også kalde det vores overordnede kerneopgave, som går på tværs af dagtilbud, skole og familieområdet og dermed er fælles for alle medarbejdere i Børn & Unge.

Konkret betyder det, at uanset den enkeltes funktion og virke i Børn & Unge, så er vi alle sammen positive bidragsydere ind i det samme formål.

## MÅL

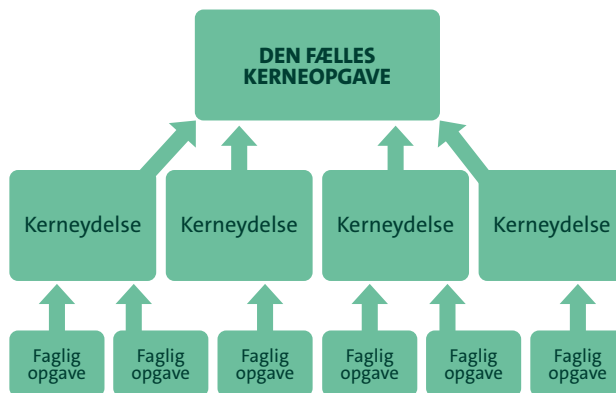
I Viborg Kommune har byrådet vedtaget Sammenhængsmodellen, hvor både de politiske fagudvalg og de forskellige direktørområder er forpligtet til at skabe sammenhæng for borgerne og arbejde på realiseringen af de 22 konkrete mål i Sammenhængsmodellen. Heraf er der en række mål, som er særligt relevante for Børn & Unge, og som vi har oversat til følgende 3 pejlemærker for Børn & Unge:

- Flere skal have en ungdomsuddannelse (og en tilknytning til arbejdsmarkedet)
- Færre føler sig ensomme
- Flere er sunde og fysisk aktive

Der bliver lavet en systematisk opfølgning på de 3 pejlemærker i regi af kvalitetshjulet. Den fælles kerneopgave og de 3

pejlemærker betyder også, at der er et naturligt opgavehierarki, som er styrende for vores konkrete indsatser.

Børn lever hele liv, og vores fælles kerneopgave gælder for alle de arenaer, der udgør barnets og den unges hverdag. Ovenstående ramme for opgavehierarkiet kan derfor bruges på flere niveauer til at tydeliggøre sammenhæng mellem formål og konkrete indsatser. Det forudsætter dog, at delkerneopgaver har ophæng i det overliggende niveau. Når vi drøfter og skaber en fælles forståelse af kerneopgave, kerneydelse og faglig opgave ind i den konkrete kontekst, kan vi bruge det som et redskab til at prioritere i forhold til konkrete indsatser.



# FÆLLES TILGANGE

## ORGANISATORISK MEDLEMSKAB

Ingen kan lykkes alene. Vi er indbyrdes afhængige af hinandens indsats og af, at alle bidrager proaktivt ind det forpligtende professionelle fællesskab om den fælles kerneopgave. Vi kalder det også **organisatorisk medlemskab**.

I tænkningen i det organisatoriske medlemskab er kerneopgaven altid styrende for prioriteringer af indsats, og man er som ansat først og fremmest optaget af, hvad arbejdsfællesskabet har brug for. Helheden sættes over egne interesser og man bidrager aktivt, konstruktivt og vedvarende til, at alle andre kan gøre deres bedste som organisationsmedlemmer.

Du er via dit organisatoriske medlemskab som ansat i Børn & Unge i Viborg Kommune både forpligtet til at arbejde ind i din lokale kerneopgave og kontekst, og til at arbejde ud fra de fælles syn og tilgange, som er gældende på tværs af Børn & Unge. Det fælles formål og de fælles mål og tilgange er et bærende fundament for at lykkes med at skabe helhedsorienterede og sammenhæng for børnene, de unge og deres forældre.

Du skal selvfølgelig også bruge både din faglighed og personlighed ind i dit arbejde, men vægtningen af tilgangen i det organisatoriske medlemskab skal fylde mest.

**Læs mere om organisatorisk medlemskab her.**



*Grafik: Maja Loua Haslebo*



## BØRNESYN



Børn og unge forventes at gøre det bedste, de kan. Det er de voksne, som kan skabe forandring.



Børn og unge har ret til at udvikles gennem aktiv deltagelse i sunde fællesskaber.



Alle børn og unge har værdi og potentiale og skal blive så dygtige, de kan.



Børn og unge skal selvstændiggøres til voksenlivet.

## FORÆLDRESYN



Forældrene er de vigtigste mennesker i børns og unges liv.



Børn og unge lykkes bedst, når de voksne omkring dem tager ansvar og samskaber.



Forældre vil altid deres børn det bedste.

## LÆRINGSSYN



Børn skal lære at lære gennem bevidste læringsstrategier, gode arbejdsvaner og evne til fordybelse.



Børn har mange læringsbaner, og vi skal være opmærksomme på dem alle.



Vi arbejder dynamisk med at finde de rette balancer mellem den intenderede, den realiserede, den formelle og den uformelle læring.

## SAMARBEJDSYN



Vi er nysgerrige på andres succeser og deler vores egne.



Vi er opsøgende på allerede etablerede løsninger, inden vi selv opfinder en ny.



Vi er både optaget af at finde de rette balancer mellem det nære, det tværgående og det store fællesskab.



Vi opsøger og tilbyder hjælp.



## DE FIRE SYN

I Børn & Unge har vi fire fælles syn som et fælles værdigrundlag i vores relationer med børnene og de unge, deres forældre og hinanden. Vi genbesøger dem løbende, når vi kvalitetssikrer og udvikler vores arbejde.

Udover de fire syn har vi Børn & Unge et **Fælles grundlag for børns læring, som er en uddybning af læringssynet.**

## FORETRUKKEN PRAKSIS

Som en udmøntning af både børnesyn og vores læringssyn, så har vi i Børn & Unge en foretrukken praksis, der består af disse fire styrebilleder:

- Vi er optagede af konteksten og vores egne samt andres forforståelser i forståelsen af børns (mis)trivsel samt udfordringer med læring og sundhed.
- Vi udvikler på læringsmiljøet, når vi møder udfordringer. Det er læringsmiljøet, der skal tilpasse sig børnene og ikke omvendt.
- Vi arbejder på at ændre læringsmiljøet for hele børnegrupper/klasser fremfor at lave støttestrukturer til individer.
- Vi skaber variation i læringsmiljøerne, så forskellige børn på skift oplever at være i privilegerede positioner.

Med den foretrukne praksis har vi en forventning om, at vi som fagprofessionelle skaber læringsmiljøer, som understøtter børnenes trivsel og udvikling, og at vi med den tilgang formår at støtte børn og unge gennem generelle indsatser i både almen og de specialiserede tilbud. Det betyder ikke, at vi aldrig skal stilladsere om individet, men vi starter med at kigge på mulighederne i tilpasninger af læringsmiljøet.



## KVALITETSHJULET

Som fælles ramme for Børn og Unge kvalitetsarbejde har vi udviklet et kvalitetshjul. Kvalitetshjulet er tænkt som en hjælp til, at vi som organisation sammen følger op, udvikler og deler viden om lokal såvel som fælles praksis. Arbejdet i kvalitetshjulet bygger blandt andet på data inden for de 3 pejlemærker:

- Flere skal have en ungdomsuddannelse (og en tilknytning til arbejdsmarkedet)
- Færre føler sig ensomme
- Flere er sunde og fysisk aktive

## DE 3 PEJLEMÆRKER OG 12 INDIKATORER

Indenfor de 3 pejlemærker arbejder vi med 12 indikatorer, som vi indhenter data på. Den indsamlede data giver os et fælles udgangspunkt at tale om kvalitet ud fra og sikrer os samtidig viden om, hvorvidt vi er på rette vej til at opfylde vores mål. Nedenstående indikatorer kan med tiden skiftes ud eller blive suppleret, efterhånden som datagrundlaget udvikles.

## Data sikrer også, at vi:

- ved, hvordan vi bidrager til at realisere sammenhængsmodellens mål
- realiserer målene via en fælles og koordineret indsats
- får en dialog om vores resultater og lærer af vores resultater
- kan prioritere det, der virker, og løbende justere praksis
- kan understøtte faglig udvikling
- kan vise resultaterne af vores indsatser og få de positive historier ud til både borgerne og organisationen
- i højere grad oplever, at vi er fælles om børnene og de unge og arbejder tværfagligt

Kvalitetshjulet består af seks elementer, som gælder på tværs af Børn & Unge. De seks elementer bliver afviklet over en to-årig periode

### Flere skal have en ungdomsuddannelse (og en tilknytning til arbejdsmarkedet)

- Fravær reduceres
- Færre med højt fravær
- Den faglige trivsel styrkes
- Flere inkluderes på almenområdet
- Flere er i positiv sproglig udvikling
- De unge oplever sig inddraget
- Flere unge har et fritidsjob

### Færre føler sig ensomme

- Den sociale trivsel styrkes
- Flere oplever at have en ven/netværk
- Flere indgår i sunde fællesskaber

### Flere er sunde og fysisk aktive

- Færre er overvægtige
- Flere er aktive i idrætsforeninger



Kvalitetshjulet består af seks elementer, som gælder på tværs af Børn & Unge. Kvalitetsrapporten er Børn & Unge's samlede afrapportering på udviklingen i Børn & Unge og på effekten af udvalgte indsatser. **Den seneste foranalyse og kvalitetsrapport kan findes her.**

### 1. Dataindsamling og foranalyse

Sekretariatet indsamler kvantitative og kvalitative data om kvalitet (fælles mål og indikatorer suppleret af anden relevant data om kvalitet), økonomi og medarbejdertrivsel (sygefravær).

Sekretariatet identificerer overordnede mønstre og tendenser.

**Tidspunkt: 4. kvartal ulige år.**



### 2. Udvalgs-, FællesMED-, og Ledelsesfeedback

BU Lederforum samt Børne- og Ungdomsudvalget forholder sig til de identificerede mønstre og tendenser i data.

BU Lederforum samt Børne- og Ungdomsudvalget udpeger og prioriterer, hvilke temaer Børn & Unge skal have særligt fokus på over de næste to år.

**Tidspunkt: 1. kvartal lige år.**



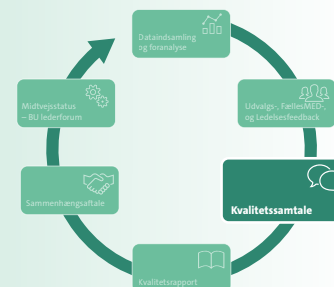
### 3. Kvalitetssamtale

Samtale mellem to sammenhængende led i ledelseskæden (chef-leder og på dagtilbudsområdet områdeleder-børnehusleder).

Samtalens primære formål er at sætte ord på 'rigets tilstand' og gennem dialog forstå de bagvedliggende mekanismer i billedet, som de kvantitative data tegner.

Til samtalen drøftes også, hvilke indsatser det kunne give mening at iværksætte.

**Tidspunkt: 1. og 2. kvartal lige år.**



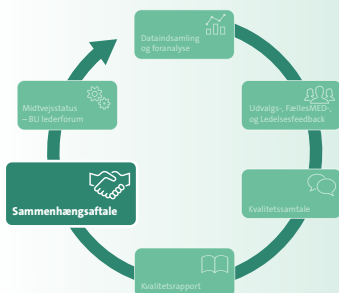


#### 4. Kvalitetsrapport

Kvalitetsrapporten samler kvantitative og kvalitative data, der er udarbejdet i forbindelse med de tre forrige punkter i kvalitetshjulet.

Rapporten skal have fokus på læring og være et værktøj til at dele viden om praksis, der virker.

**Tidspunkt: 3. kvartal lige år.**

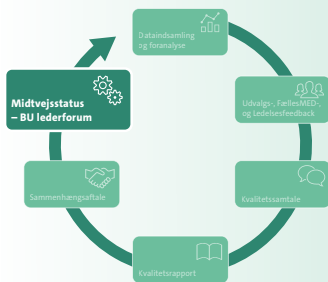


#### 5. Sammenhængsaftale

Sammenhængsaftalen er en toårig udviklingsplan, der beskriver, hvordan hver enkelt institution eller område vil arbejde med kvalitet, økonomi og medarbejdertrivsel.

Den enkelte leder eller chef inddrager relevante interessenter og udfylder aftalen med afsæt i perspektiverne fra 'Udvalgs- og ledelsesfeedback' samt kvalitetssamtalen.

**Tidspunkt: For niveau 3 og 4 ledere laves sammenhængsaftalen i umiddelbar forlængelse af kvalitetssamtalen. For niveau 2 chefer laves sammenhængsaftalen i umiddelbar forlængelse af den endelige kvalitetsrapport.**



#### 6. Midtvejsstatus – BU Lederforum

Deltagerne i BU Lederforum gør, med afsæt i de indgåede sammenhængsaftaler, status på udviklingen, der har været, siden aftalerne blev underskrevet.

Formålet med midtvejsstatus er at dele viden på tværs om vellykket praksis og skabe et forum, hvor det er naturligt at række ud og byde sig til.

**Tidspunkt: 3. kvartal ulige år.**

## TVÆRGÅENDE MØDEFORA

Kendskab, tillid og respekt til hinanden er en forudsætning for at kunne lykkes med den fælles kerneopgave, særligt når det gælder støtten til børn og familier i komplekse udsatte positioner.

Derfor tilstæber vi at tilrettelægge arbejdet i **geografiske enheder** på tværs af dagtilbud, skole og familieområdet i det omfang, det er muligt. Det gør vi for at styrke kendskab til og relationer mellem hinanden, så vi særligt i de komplekse situationer kan skabe sammenhængende indsatser for børnene og de unge.

Alle ledere med reference til en chef 5-6 gange mødes årligt i **B&U lederforum**, hvor vi drøfter emner på strategisk/taktisk niveau.

Vi har **ledersamling for alle ledere i Børn & Unge** to gange om året, hvor også FællesMED deltager.

**MED**-systemet er fælles for hele Viborg Kommune, og også i Børn & Unge prioriterer vi dialogen på de forskellige MED-niveauer for at få det bedst mulige afsæt for en fortsat høj kvalitet i løsningen af vores opgaver.

## DEN TVÆRFAGLIGE MODEL

Når der er børn og familier, der har behov for støtte, mødes fagprofessionelle i regi af den tværfaglige model. Der er tre niveauer i den tværfaglige model:

- De lokale praksisfællesskaber
- Tværfagligt mødeforum
- Tværfagligt myndighedsforum

Uanset niveau er det den samme analysemodel, som er styrende for mødeafviklingen, så både børn, forældre og fagpro-

fessionelle kan blive klædt på forud for mødet til, hvad der forventes af dem. Der er udarbejdet actioncards, som skal understøtte en fælles tilgang til afviklingen af møderne.

Vores fælles tilgange vil være afspejlet i både afdækning, beslutningerne og handleplanerne i den tværfaglige model. [Find mere materiale om den tværfaglige model her.](#)

## KVALITET OG DATA

Vi er i Børn & Unge optaget af brug af data både til den overordnede og strategiske udvikling af vores tilbud, i hverdagen på den enkelte stue i et børnehus og i klasserne på skoleområdet, men også når der er behov for indsatser ift. at sikre konkrete børns trivsel.

Vi arbejder med et bredt databegreb, hvor både konkrete tal, vurderinger og ikke mindst viden og erfaring fra både barn, forældre og fagprofessionelle indgår i det samlede datagrundlag.

Noget data indhentes systematisk og med bestemte kadencer, og andet indhentes til brug for den konkrete situation. Fælles for dem alle er, at data aldrig står alene, men bruges som et afsæt for dialog om konkrete udfordringer og mulige løsninger.









I Børn & Unge er vi forskellige i fællesskab. Forskellige står først, fællesskab står størst! Konkret betyder det, at vi:

- Er **fælles** om den samlede opgave i Børn & Unge  
Det betyder, at vi alle er en del af et forpligtende fællesskab med fælles mål, hvor ingen lykkes alene
- Har **tillid** til hinandens intentioner  
Det betyder, at vi ved uenigheder forbliver nysgerrige på hinandens perspektiver, indtil en beslutning træffes
- **Samskaber** om nyudvikling og projekter  
Det betyder, at vi er sammen om at undersøge, beslutte og implementere. Vi tør at delegerer og agere på vegne af hinanden
- Arbejder **på tværs** af fagligheder og institutioner  
Det betyder, at vi skal være stærke på ledelse og i vores faglighed
- Anvender den **viden**, der erfaringsmæssigt virker  
Det betyder, at vi i valg af indsatser hele tiden fokuserer på mål, tegn på progression og forventet effekt
- Bruger **data** i dialogen for at blive bedre  
Det betyder, at vi hver især forholder os til, hvilke data vi har brug for til at kvalificere vores drøftelser og beslutninger

## SÅDAN AGERER VI I DAGLIGDAGEN

Møder og systematik skaber et stillads for det fælles arbejde, men det er i vores dagligdag, at vi gør den afgørende forskel med den adfærd, vi har. Derfor forventer vi, at du som ansat i Børn & Unge:

- Er opsøgende på allerede etablerede løsninger, inden vi selv opfinder en ny  
Det betyder, at når vi identificerer et behov eller får en idé, som ikke kan løses/realiseres inden for egen ramme, så kvalificerer vi vores idéer og løsninger i relevante netværk
- Søger og tilbyder hjælp  
Det betyder, at vi er åbne om det, der er svært, spørger om hjælp og søger sparring hos kollegaer. Vi rækker ud, byder ind og tager imod
- Deler succeser og er nysgerrig på andres  
Det betyder, at vi holder os orienterede om, "hvad der foregår", og vi også er bevidste om at kommunikere omkring vores egne succeser
- Er lige delt optaget af lokalt samlende ledelse, brobyggende tværgående ledelse og forbindende ledelse ind i organisationen  
Det betyder, at vi er optagede af at finde de rette balancer mellem det nære, det tværgående og det store fællesskab

# HANDLINGER

Alle medarbejdere i Børn & Unge arbejder hver eneste dag for, at børn og unge i Viborg Kommune har lys i øjnene, og at de løbende udvikler deres forudsætninger for at mestre eget liv. Du kan læse nogle af de gode eksempler på god praksis i vores **kvalitetsrapport, der udgives hvert andet år.**

I de kommende år arbejder vi dog på det strategiske niveau med nogle forskellige fokusområder, inden for hvilke vi særligt kommer til at udvikle konkrete indsatser.

## RELATIONEL VELFÆRD

I relationel velfærd udgør relationen mellem borger og den fagprofessionelle et bærende element i udviklingen af indsatser. Løsninger på udfordringerne tager udgangspunkt i den enkelte families konkrete behov, relationer og netværk, baseret på en tillidsbaseret tilgang og et solidt kendskab til barnets/familiens samlede situation.

### SYSTEMVELFÆRD

- Bureaukratisk
- Akademisk
- Distanceret
- Presset
- Baseret på regler
- One size fits all
- Resultatorienteret
- Proces
- Hjælper vs. modtager

### RELATIONSVELFÆRD

- Transparent
- Personlig
- Nærværende
- Afslappet
- Baseret på samarbejde
- Flexible løsninger
- Løsningsorienteret
- Resultater
- Menneske til menneske

*Kilde: Askovfonden*

Nogle forskere peger på, at vores kendte velfærdssystemer er særdeles udfordrede, fordi de er skabt til at løse specialiserede eller isolerede udfordringer, til at fixe symptomer i stedet

for at fjerne årsagerne, at der i styringen af ressourcerne har været for stort fokus på ydelser og ikke på at løse opgaven. Det fører til afmagt, oplevelse af utilstrækkelighed og stress hos medarbejderne og en utilstrækkelig støtte til borgerne.

Den stigende kompleksitet i de udfordringer, som vi står overfor som samfund gør, at vi i Børn & Unge vil være afsøgende på andre måder, at forstå og løse vores opgaver på – og som en afledt effekt heraf også at indrette vores organisation på.

Forskningen peger på, at der er gode erfaringer ved i endnu højere grad at arbejde med relationel velfærd, samskabelse med civilsamfundet og ved en langt højere grad af uddelegering af kompetence – men hvor vi samtidig har en klar mål-sætning og systematikker for beslutninger.

Derfor er vi i Børn & Unge optaget af, hvordan vi i fremtiden – i samspil med civilsamfund kan videreudvikle vores opgaveløsning – og helst som ligeværdige samarbejdspartnere. Det kan være i det helt nære, hvor vi f.eks. indgår samarbejde med frivillige på vores institutioner og skoler eller det kan være på det mere strategiske plan i udviklingen af helt nye måder at tænke velfærd på.

## UDVIKLING AF ALMENOMRÅDET OG DEN PÆDAGOGISKE PRAKSIS

Der har de seneste mange år været en stigende segregering af børn og unge og en høj grad af fokus på individet. Hvis denne udvikling fortsætter, så ser vi en i et scenarie, hvor rammerne for almenområdet udhules af en vækst i de specialiserede tilbud.

Forskning og praksis eksempler fra forskellige steder i verden viser, at der er et stort potentiale i at udvikle den pædagogiske praksis på almenområdet, så færre børn får behov for at blive

segregeret. Det gør vi, fordi børn i almen alt andet lige har langt større chancer for at få en uddannelse og/eller komme i beskæftigelse, og dermed få det bedste afsæt for at mestre eget liv.

En fælles retning på vores børne-, læring- og samarbejdssyn og vores foretrukne praksis er nøglen til at øge kvaliteten i vores pædagogiske praksis og dermed skabe miljøer, som flere børn kan vokse og udvikle sig i.

Vi er i den forbindelse optaget af at udvikle vores pædagogiske praksis sammen gennem videnproduktion. Konkret betyder det, at vi i udviklingsarbejdet er optaget af systematikken i positive afvigelser, prøvehandlinger og prototyper, og dermed skalere den viden og gode praksis, som finder sted hver dag.

[Link til Lederseminar 2021](#)

En anden nøgle er en høj grad af reel inddragelse af børnene, de unge, deres forældre og nære netværk i de konkrete løsninger.

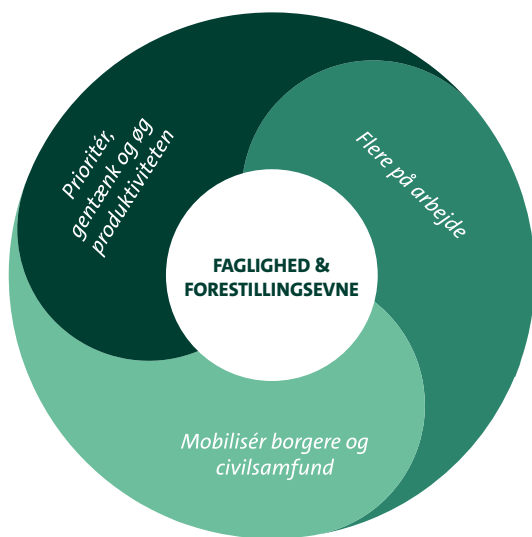


## ARBEJDSKRAFTUDFORDRINGEN

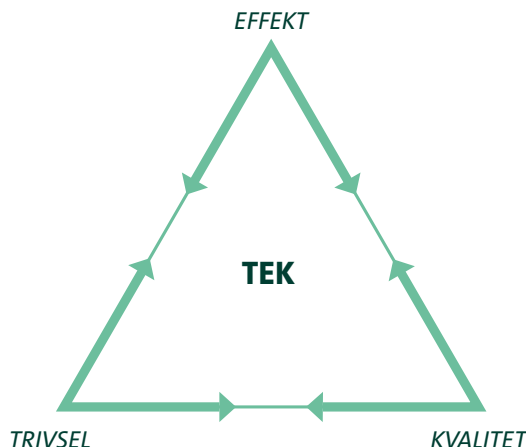
Et kig i befolkningsprognoserne taler sit helt eget sprog. Om ganske få år vil vi se ind i en arbejdskraftudfordring, hvor det kan blive svært at skaffe medarbejdere og dermed hænder nok til at løse vores opgaver, der lever op til det forventningspres, som den generelt stigende velstand er med til at skabe. En opgave, som ikke bliver mindre af et for øjeblikket faldende antal studerende på de store velfærdsuddannelser som pædagog, lærer eller socialrådgiver.

Vi skal derfor have modet til at bruge vores faglighed og forestillingsevne, **så vi kan:**

- Få flere på arbejde
- Mobilisere borgere og civilsamfund
- Prioritere, gentænke og øge produktiviteten



Derfor har vi i Viborg Kommune et stort fokus på løbende at arbejde med produktivetsforbedringer i regi af TEK-trekanten, hvor kvaliteten, effektivitet og trivsel øges samtidigt. Det er et fælles ansvar for både ledere og medarbejdere hele tiden at være undersøgende på nye måder eller muligheder at løse en opgave på, afprøve nye f.eks. teknologiske muligheder, udfordre plejer og bruge alle muligheder i eksisterende lovgivning.



## DIGITALISERING

De digitale og de teknologiske muligheder udvikler sig med stadig stigende hast. Vi er i Børn & Unge optaget af at blive rigtig dygtige til at have blik for og udnytte de mange potentialer, der ligger i en effektiv anvendelse af de digitale løsninger, automatisering og teknologiske muligheder. Digitale platforme er derfor centrale redskaber i vores bestræbelser på både at arbejde effektivt, videndele og i at opretholde en systematik i arbejdet. Vi har en ambition om, at vi i Børn & Unge har et vedvarende fokus på kompetenceudvikling i anvendelsen af både kendte og nye digitale muligheder.









**VIBORG**  
KOMMUNE