



Udviklingskontrakt 2023 for Dagtilbud Nord

I vores udviklingskontrakt fremgår det, hvilke udviklingsmål vi vil arbejde med i årets løb.

Vores udviklingsmål viser både hvordan vi bidrager til realisering af Skanderborgs Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, hvordan vi realiserer vores egne lokale ambitioner og hvordan vi følger op på virkningen af det vi har sat i gang.

Direktionens to udviklingsspør

- Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren
 - God ledelse og bæredygtig organisation
- vil have en underliggende tone i hele kontrakten.

Vi har tilstræbt at gøre udviklingsmålene ambitiøse og samtidigt haft for øje at være realistiske, som vi siger: Elefanten skal spises i små bidder.

For 2023 vil der være 6 fokuspunkter i forhold til kontraktarbejdet:

- Sammenlægning mellem dagtilbud Galten-Låsby og Skovby. Part two
- God ledelse og bæredygtig arbejdskultur - herunder
 - Nedbringelse af sygefravær
 - Fastholdelse og rekruttering

- Evalueringskultur
- Styrkelse og tværfagligt samarbejde med fokus på helhed og sammenhæng i opgaveløsningen.
- Bæredygtighed i børnehøjde
- Udfordringsretten i Skanderborg Kommune, er der noget vi kan lade være med at gøre

Udviklingsmål

Sammenlægning af dagtilbud Galten-Låsby og Skovby, part two.

Vi vil styrke sammenhængskraften og kvaliteten i dagtilbuddet.

Baggrund og formål

På baggrund af Byrådets vedtagelse af ny skolestruktur blev Galten-Låsby og Skovby lagt sammen i 2022. Vi hedder nu Dagtilbud Nord og har haft et år sammen. Vi har samlet valgt en ny fælles bestyrelse og et nyt LMU og har nu et velfungerende dagtilbud og vil i 2023 styrke fællesskabet efter sammenlægningen.

Mål:

Vi vil styrke sammenhængskraften og kvaliteten i dagtilbuddet.

Tiltag 1

Forår

Vi vil tilbyde vores pædagoger og ledere Kvalid-uddannelse, så vi alle arbejder ud fra den samme ramme.

De medarbejdere og ledere som allerede nu har gennemført Kvalid uddannelse vil dele essenserne af deres nye viden med kollegaer.

Vi vil bruge temaet fra Kvalid¹ ”faglig ledelse”, hvor de daglige ledere besøger hinandens huse og observerer. Dette gentages inden sommerferien for at måle progression.

Samtidigt vil vi i LMU og ledergruppe diskutere ”mangelfuld ledelse kan have afgørende betydning” fra bogen; 16 kendetegn ved lav kvalitet i dagtilbud.²

Efterår

Vi vil bruge måltidet som omdrejningspunkt i efteråret for vores Kvalid-observationer. Lederne af hvert børnehus udvælger to temaer fra Kvalid og får en lederkollega til at komme og observere.

Dette vil blive gentaget inden jul for at vi dermed kan måle progressionen. Dette er i sammenhæng med et andet af vores kontraktmål Evaluering, hvor vi i foråret vil have fokus på måltidet og ”Madmod og madglæde”

¹ Kvalid, bruges i tilsyn af dagtilbud i Skanderborg Kommune

² Suzanne Krogh og Søren Smidt, dansk pædagogisk forum

I LMU og ledergruppen vil vi diskutere ”mangelfuld inddragelse af børnene i hverdagens rutiner” fra bogen: 16 kendetegn ved lav kvalitet i dagtilbud.

Tiltag 2

Vi vil bringe vores fælles faglig viden mere i spil og dele den til vores fælles personalemøde, således denne faglige viden kommer ud i vores huse.

Forår

Til vores første fælles personalemøde vil kontrakten blive præsenteret, så alle kender vores udviklingsmål. Samtidigt vil en daglig leder og medarbejdere præsentere, hvordan vi har valgt at arbejde med ”Hjernen&Hjertet”³

Til næste fælles personalemøde inden sommerferien vil vores enkelte huse præsentere for hinanden, hvordan de har påbegyndt arbejdet med kontrakten og hvordan de arbejder med ”Hjernen&Hjertet”.

Efterår

Vi vil sammen med vores bestyrelse invitere forældre og medarbejdere til et foredrag, som vil handle om måltidet og børns madmod og madglæde, fordi det er et emne vi sammen med bestyrelsen er optaget af og fordi vi har det som omdrejningspunkt, når vi arbejder med Kvalid og evaluering.

Opfølgning på udviklingsmålet

Vi har dokumenteret vores observationer, således vi kan måle progressionen. Vores viden skal deles i lederteam, LMU og personalegruppe og på det generelle plan i bestyrelsen.

Vi kan høre vi får et fælles sprog i vores huse.

Vores forældre og medarbejdere deltager til vores foredrag.

Virkning for borgeren

Når vi arbejder fokuseret med kvaliteten og har samme forståelse og forventninger til kvalitet, så øges den, hvilket øger børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Vores forældre og medarbejdere deltager til samme foredrag og derfor kan vores forældre og medarbejdere være i dialog og forældre kan få sparring i forhold til madmod og madglæde.

God ledelse og bæredygtig arbejdskultur

Baggrund og formål

³ Rambøll program, vi bruger i Skanderborg Kommune

Vores ledelsesgrundlag tager udgangspunkt i kurs, koordinering og commitment. Vi vil i 2023 arbejde med balancerne i ledelse. Dette vil være det underliggende i nedenstående mål

Udviklingsmål

Nedbringelse af sygefravær

Vi vil nedbringe vores fravær fra 6,75% til 5,99%

Vi vil have et særligt fokus på at opdele fraværet i korttids- og langtidsfravær

Tiltag 1

Vi har søgt og fået penge fra arbejdsmiljøpuljen. Derved er det muligt i foråret at få en ekspert ud fra Human House som vil analysere vores ergonomiske arbejdsforhold i hver enkelt vuggestue og afsluttende kalde daglig leder og en til to medarbejdere fra hvert hus ind til en særskilt undervisning sammen med AMR og AML

Tiltag 2

Vi har lært meget af Corona og vi har glemt en del af det igen, Derfor vil vi have skærpet fokus på, at vi alle husker at følge vores hygiejnepolitik.

Tiltag 3

Vi følger Skanderborg Kommunes fraværspolitik og strategier, som vores lokale fraværspolitik læner sig op ad.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Vi vil få flere der har en viden om tunge løft og dårlige arbejdsstillinger
Alle vil følge vores hygiejnepolitik

Vi deler løbende vores fravær i ledergruppen, bestyrelse, LMU og personalegrupperne. Den enkelte medarbejder bidrager konstruktivt ind i den fælles dialog om arbejdsmiljø og sygefravær.

Derved kan vi komme i mål med vores fraværsprocent og øge trivsel og arbejdsglæde

Virkning for borgeren

Børnene profiterer af, at vores fravær daler, fordi der derved vil være flere medarbejdere på arbejde.

Udviklingsmål

Fleksible arbejdsformer

Baggrund og formål

Vi vil være mere fleksible i vores arbejdskultur og tilpasse det, så de enkelte medarbejdere oplever sig imødeset med de ønsker de kan have. Man kan ønske sig

fleksibilitet, hvis det er foreneligt med kerneopgaven. Vi ønsker at sige mere ja-hvis, inden vi siger, at det ikke kan lade sig gøre.

Tiltag

I foråret vil ledelsen og tr'er snakke sammen om, hvordan man kan gå op og ned i tid, således der er en transparens i dagtilbuddet. Vi vil samtidigt se på, hvad vi allerede gør nu i forhold til fleksibilitet.

Ledelsen og LMU vil sætte emnet på dagsorden til foråret og diskutere, hvordan man kan se på fleksible arbejdsformer, arbejds gange og opgaveløsning.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Vi vil sammenligne vores personaleomsætning slut 2022 med slut 2023, og derved kunne se om vores tiltag har haft en effekt uden det har påvirket kerneopgaven. Vi vil kortlægge hvilke tiltag vi har lavet inden udgangen af året.

Virkning for borgeren:

Hvis medarbejderne bliver mødt med fleksibilitet, så øges trivslen, som vil have en afsmittende effekt på børnene.

Udviklingsmål

Fastholdelse og rekruttering

Baggrund og formål

På nuværende tidspunkt og i fremtiden er der og vil der være rekrutteringsudfordringer indenfor den pædagogiske verden. Det kalder på innovation og nytænkning blandt andet i form af fleksible arbejdsformer, og at ledelse og LMU er opmærksomme på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder sygefravær.

Mål

Fastholdelse af medarbejdere og en lavere omsætning af personale

Tiltag

- 2 daglige leder og dagtilbudsleder deltager i webinar og kursus i God modtagelse og bidrager til udformning af fælles skabeloner indenfor børn og unge området i forhold til god modtagelse.
- Vi systematiserer og opkvalificerer vores egen "god modtagelse" og beskriver hvem hvad og hvornår. Vi udpeger mentor, når vi har ansat nye medarbejdere.
- Vi vil se på vores stillingsopslag med kritiske øjne og få de værdier skrevet ind, som vores medarbejdere oplever kendetegner vores arbejdspladser.
- Daglig leder vil følge op til tre månedssamtalen i forhold til trivsel og arbejdsglæde.
- Dagtilbudsleder vil 2 gange årligt samle nyansatte og spørge ind til forløbet fra stillingsopslag, god modtagelse og frem til nu.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Medarbejdere fortæller, at de føler sig godt modtaget og set. De udtrykker tilfredshed med modtagelsesproceduren.

Virkning for borgeren:

Personaleomsætning vil dale, derved vil børnene have glæde den stabilitet der afstedkommer.

Udviklingsmål

Evalueringskultur

Baggrund og formål

I den styrkede læreplan er det beskrevet at

”Lederen af dagtilbuddet er ansvarlig for at etablere en systematisk evalueringskultur som skal udvikle og kvalificere det pædagogiske læringsmiljø”

”Lederen af dagtilbuddet er ansvarlig for at sikre en løbende og systematisk dokumentation af sammenhæng mellem det pædagogiske læringsmiljø og børns trivsel, læring, udvikling og dannelse”

I forbindelse med vores sammenlægning og vores evalueringer af den styrkede læreplan er vi blevet opmærksomme på, at der er et forbedringspotentiale i forhold til vores systematiske evalueringskultur, derfor tager vi dette med fra 2022 med over i 2023.

Mål

Vi får styrket og implementeret en evalueringskultur, således alle bruger det systematisk i den daglige pædagogiske praksis, og derved arbejder ud fra en reflekteret tilgang i planlægning af det pædagogiske arbejde.

Vi vil basere vores evalueringskultur på et databaseret grundlag ved at indhente data fra ”Hjernen&Hjertet”, Kvalid og observationer.

Dette mål er i tæt sammenhæng med vores mål ”sammenlægning part two”.

Tiltag

- Vi vil implementere ”Hjernen&Hjertet” som et systematisk værktøj til nedenstående dataindsamling
- ”Hjernen&Hjertet” ved vores interne overgange. Eks fra vuggestue til børnehave.
- Forældrene inviteres til en samtale i forbindelse med overgangen. Denne samtale tager udgangspunkt i sprogvurdering og dialoghjul.

- Sprogvurderinger af vores 2-årige i tre af vores vuggestuer for at skabe en større opmærksomhed på det sproglige miljø og derved evaluering.
- Sprogvurderinger af 3-årige.
- Data hentes ved hjælp af Kvalid og bruges som et evalueringsværktøj til afdækning af den pædagogiske kvalitet af det pædagogiske måltid i alle børnehuse. Med udgangspunkt i vores Kvalid materiale, vil medarbejderne lave en handleplan på, hvordan kvaliteten kan højnes. Denne handleplan følges der op på endnu engang med Kvalid-undersøgelse.

To daglige ledere laver i foråret en procesplan, hvor procesplanens formål er, at vi kommer mere i dybden end i bredden. Således vi får indhentet det aftalte data, men også giver plads til justeringer, så vi hele tiden holder fokus på, at det skal give mening i de enkelte huse.

Opfølgning på udviklingsmål og virkning

Vi kan se der bliver brugt dataindsamling.

Vi ser en større systematisk evaluering af det pædagogiske læringsmiljø.

Vores forældre udtrykker tilfredshed med formen til forældresamtaler

Vi vil løbende i 2023 følge op på, hvordan vi har arbejdet med systematisk evaluering af det pædagogiske læringsmiljø og samtidigt have for øje om resultatet svarer til indsatsen.

Vi vil via ”Hjernen&Hjertet” indsamle data og analysere vores indsatser-

Virkning for borgeren

Vores forældre mødes af pædagogisk personale, og som kan give sparring, lytte og sammen med forældrene lave indsatser i forhold til barnets udvikling

Kvaliteten i vores pædagogiske sproglige miljø højnes til gavn for børnene.

Udviklingsmål

Styrkelse og tværfagligt samarbejde med fokus på helhed og sammenhæng i opgaveløsningen

Baggrund og formål

Vi ved at et stærkt, tværfagligt samarbejde er en vigtig forudsætning for stærke overgange, både fra dagpleje til børnehave, vores interne overgange og fra børnehave til skole. Det gør sig især gældende for børn i udsatte positioner, men er vigtig for alle børn.

Gode relationer og kendskab til hinanden kontekst er en forudsætning for vi lykkes med denne opgave

Mål:

Vi vil arbejde videre med, hvordan vi sikrer gode, trygge overgange og sammenhæng for de skift børn oplever i vores dagtilbud.

Vi vil arbejde på et styrket samarbejde mellem dagpleje – børnehave – skole i forhold til overgange og sammenhænge.

Vi vil styrke det tværgående samarbejde med særligt fokus på dialogmodellen og ”Hjernen&Hjertet” - Ved at være konsistente i brug af de værktøjer får vi et fælles sprog med vores samarbejdspartnere.

Tiltag:

- Dialogmodellen bruges til forældresamtaler, tværfaglige møder og møder, hvor sundhedsplejen og andre samarbejdspartnere deltager.
- Sundhedsplejerskerne kommer 2 gange om året med faste emner til dialog, derudover deltager de til forældresamtaler og plc-møder, når det har relevans.
- Dagplejeledere og daglige ledere mødes til dialogmøde vedr. etablering af stærkere sammenhænge mellem dagpleje og vuggestue/børnehave og sammen laver de principper for den gode Sammenhæng.
- Vi vil sammen med vores distriktsskoler fortsat have fokus på de gode sammenhæng. Vi mødes med hver distriktsskole efter sommerferien, hvor vi evaluerer og kalibrerer vores store Sammenhængsprojekt. Relevante pædagoger, indskolingsleder, daglige ledere, dagtilbudsleder og skoleleder deltager.
- Vi benytter ”Hjernen&Hjertet” til overlevering mellem børnehave og skole
- Vi vil fortsat være opmærksomme på at invitere skolen tidligt med, når vi har bekymring for børn i udsatte positioner, således skolen kender til mulige udfordringer og vi samlet kan handle tidligt.

Opfølgning på udviklingsmål og virkning

Personalet får kendskab til sundhedsplejerskens ekspertiseområder og gør brug af dette i praksis.

Der afholdes et evalueringsmøde med lederne af dagplejen, hvor kontraktholder fra dagplejen og dagtilbuddet deltager.

På evalueringsmødet mellem skole og børnehave, skal det være et fast punkt på dagsordenen: Hvordan er det gået med tidlig indsats i forhold til de børn, der er i udsatte positioner.

Februar og oktober mødes dagtilbudsleder og skoleledere fra Låsby, Gyvelhøj og Skovby for at følge op og erfaringsudveksle i forhold til børn i udsatte positioner og vores stærke Sammenhængsprojekter.

Virkning for borgeren:

Børn og forældre fra dagplejen falder hurtigere til i vores børnehuse.

Børn i vores huse trives i vores interne overgange.

Børn i udsatte positioner og deres forældre oplever sig vel mødt i skolen.

Alle skolestarter og deres forældre profiterer over den stærke røde tråd der er i Sammenhængsarbejdet med skolerne.

Udviklingsmål

Bæredygtighed i børnehøjde

Skanderborg Kommune har valgt at bæredygtighed i børnehøjde og arbejdet med grøn dannelse på klima og bæredygtighed skal være et mål i 2023. I 2023 har vi valgt at måltidet skal være et af omdrejningspunkterne i dette kontraktmål.

Mål: Børnene skal i højere grad have indsigt i menneskets samspil og forbundethed med naturen.

Tiltag

Forår

Hvert børnehus arbejde med bæredygtighed som tema. Måltidet vil være omdrejningspunkt for tiltaget.

Vi deltager i Skanderborg Kommunes bæredygtighedsprojekt.

Vi afholder et fælles personalemøde, hvor Ellen Harbekost holder oplæg om det gode måltid i et bæredygtighedsperspektiv

Efterår

Sammen med bestyrelsen inviterer vi en oplægsholder ud, som vil fortælle om måltidet, madmod og madglæde set i et bæredygtighedsperspektiv.

Opfølgning på virkning,

Vores forældre har deltaget og udvist engagement til efterårets foredrag.

Vores medarbejdere har fået større viden og deler deres viden med arbejdet om bæredygtighed.

Virkning for borgeren:

Børnene har fået en viden om bæredygtighed og en fornemmelse af den forbundethed vi har med naturen.

Udviklingsmål

Forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg Kommune, fordi det ikke giver mening eller ikke har nogen direkte virkning for borgeren.

Baggrund og formål

Direktionen har konkret bedt os om at have dette som mål, Det giver god mening. Vi er opmærksomme på, at vi kan have en vis hjemmeblindhed og derfor have svært ved at få øje på, hvad vi kunne holde op med at gøre.

Tiltag

Vi får en ny kollega lederteamet. Efter tre måneder vil vi spørge om hun har fået øje på noget, som ikke giver mening at gøre.

Vi vil spørge vores nye bestyrelse i foråret om de kan se noget, som vi kan holde op med at gøre.

Vi vil hvert kvartal have emnet på i ledergruppen og LMU.

Opfølgning på udviklingsmål:

At vi på trods af vores hjemmeblindhed finder emner, som vi vil melde ind med, som vi ikke mener giver mening.

Virkning for borgeren:

Vi vil få mere tid til kerneopgaven