



## Udviklingskontrakt 2023 for Storring-Stjær Skole & Børnehus

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene bidrager med afsæt i årets DUS til realiseringen af Skanderborg Byråds vision, politikker og forandringer med det sigte at skabe virkning for borgeren. Kontrakten indeholder fælles tværgående mål og lokale mål for det enkelte kontrakt- eller aftaleområde. Der kan være tale om både etårige og flerårige mål.

Udviklingsmålene i kontrakterne beskrives så kort som muligt. Egentlige projektbeskrivelser eller lignende fremgår ikke af udviklingskontrakten.

### **”Sammen er vi bedst!”**

Med ovenstående lokale motto in mente er det hensigten, at alle store og små indsatsområder, tiltag og handlinger skal være tænkt ind i et samspil og et samarbejde mellem børn, forældre og medarbejdere. Storring-Stjær Skole & Børnehus skal sikre optimale lærings- og trivselsvilkår for alle – og sammen er vi bedst til det!

”Sammen er vi bedst” betyder også en opmærksomhed på at være en aktiv og konstruktiv arbejdende del af et større fællesskab. Dette fællesskab blev lokalt større i 2022 med etableringen af en landsbyordning og dannelse af Storring-Stjær Skole & Børnehus.

Kontrakten for 2023 vil som kontrakten i 2022 være gennemsyret af denne forandringsproces. Vi er fortsat nysgerrige på at styrke den røde tråd i vores lokale landsbyordning, skabe en fællesskabsfølelse på tværs af institutioner og samarbejde på nye fronter. Den nye bestyrelse, det nye LMU, det nye TRIO-samarbejde, det nye ledelsesteam og alle medarbejdere skal på baggrund af første års erfaringer videreudvikle Storring-Stjær Skole & Børnehus.

Storring-Stjær Skole & Børnehus vil arbejde aktivt for at sikre, at udviklingen sker i respekt for såvel det lokale som det fælleskommunale perspektiv og med kerneopgaven i fokus.

Kontrakten skal sætte retning for arbejdet med DUS 2023, der beskriver en ambition i 2. spor:

- **Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren**
- **God ledelse og bæredygtig organisation**

Ud over direktionens to udviklingsspor er der en række temaer, som skal adresseres.

- Det er forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg Kommune
- Fokusområder i ledelsesudviklingen med afsæt i vores fælles ledelsesgrundlag
- Et lokalt mål for sygefravær
- En beskrivelse af, hvordan vi vil eksperimentere med og udvikle fleksible arbejdsformer
- En beskrivelse af indsatsen vedrørende God Modtagelse af nye kolleger
- En beskrivelse af fokusområder, hvor opgaveløsningen kan udvikles.

## Udviklingsmål 1 – Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren

### **Videreudvikling af understøttende læringsmiljøer, der sikrer læring, udvikling og trivsel for alle børn og unge.**

#### Baggrund og formål

I Storrings-Stjær Skole & Børnehus vil vi fortsat udvikle vores læringsfællesskaber og rammer for, at alle børn kan øve sig, udvikle sig i eget tempo, trives, være en del af forpligtende fællesskaber og føle sig trygge. Sigtet er, at vi sammen kan skabe inkluderende læringsmiljøer til glæde for områdets børn & unge.

#### Det politiske og strategiske afsæt

#### **Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren**

#### **DK2020**

#### **Verdensmål**

#### Udviklingsmål – målsætning

- At videreudvikle på vores mind-set og pædagogisk/didaktiske kultur, således at vi sikrer, at alle børn er en del af et meningsfuldt læringsfællesskab og har deltagelsesmuligheder i dagtilbud og skole.
- At skabe bedre sammenhænge i børnenes overgange og udnytte de muligheder et tættere samarbejde i en landsbyordning giver.
- At bidrage til udviklingen af en ny sammenhængende børnepolitik i Skanderborg Kommune.
- At bidrage til udvikling af videns – og kompetenceklynger, og fortsat have fokus på udvikling af mellemformer.
- At igangsætte en proces med at sætte konkrete mål for at underbygge DK2020 med endnu mere fokus på en bæredygtig hverdag.
- At fortsætte processen omkring byggeri af ny daginstitution i forbindelse med Stjærskolen

#### Aktiviteter:

#### **Lokalt fokus for Storrings-Stjær Skole og Børnehus**

- Datadrevet fokus og systematik omkring arbejdet med børnene gennem implementering og forankring af den styrkede læreplan i dagtilbud samt videreudvikling af vores handleplansarbejde i skolen i samarbejde med PLC.
- Implementering af "Hjernen & Hjertet", som bidrag til en mere overskuelig og samlet tilgang til vores databaserede ledelse og til et bedre overblik i vores digitale landskab.
- Årlige klassekonferencer hvor klassens lærere og pædagoger mødes med ledelse og vejledere og laver plan for klassens og elevernes udvikling. Dette gøres på baggrund af testresultater, handleplaner, observationer og samtaler med elever og forældre.
- Udviklingsarbejde omkring vores værdier, målsætninger og pædagogiske ståsted med alle medarbejdere og i samarbejde med bestyrelsen. Første fællesmøde med alle medarbejdere i Storrings-Stjær Skole & Børnehus i første kvartal. Senere på årets inviteres Clavis ind i udviklingsarbejdet.
- Bidrag til udvikling af den nye "sammenhængende børnepolitik" og til arbejdet med videns – og kompetenceklyngen.
- Fortsat proces omkring byggeri af ny daginstitution. Byggeriet forventes færdigt november 2024
- Fokus på sammenhænge mellem:
  - Vuggestue/dagpleje og børnehave.
  - Børnehave og 0. klasse

- Indskoling og mellemtrin
- Mellemtrin og udskoling

### **DK2020 - Bæredygtighed**

- Fokus på transportvaner; Gå eller cykle til aktiviteter i nærområdet, men også til ekskursioner uden for nærområdet.
- Brug af det nyetablerede kvashegn til udeundervisning og biodiversitetsundervisning.
- Særligt pædagogisk fokus på affaldsforebyggelse og vigtigheden af denne.
- Bæredygtighed og de 17 verdensmål, som en del af vores årshjul på tværs af institutioner, eksempelvis i form af fokus på affaldsindsamling, affaldssortering, klimaforandringer og madspild.

#### Forventede virkninger for borgeren:

- At de skift børnene oplever bliver til velbeskrevne sammenhænge, hvor risikoen for lærings- og trivselstab minimeres.
- At flere børn vil føle sig som en del af et forpligtende fællesskab
- At børnene vil opleve at bæredygtighed og biodiversitet kommer til at fylde mere i hverdagen

#### Tidsperspektiv

Flerårigt

#### Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Opfølgning vil ske i forbindelse med

- Årlige trivselsmålinger og klassekonferencer.
- Ledelsesmøder
- Kvartalsvise møder med vejledere og ressourcepersoner.
- På PLC møder med PPR og pædagogiske konsulenter, hvor organisationslæring med plads til sparring, undringer og justeringer i den pædagogiske praksis, er på dagsorden.

## Udviklingsmål 2 – God ledelse og bæredygtig organisation

### Nærværende ledelse med fokus på kerneopgaven for alle i organisationen

#### Baggrund og formål

Med dette kontraktmål beskriver vi, hvordan vi med afsæt i ledelsesgrundlaget vil udvikle vores ledelsestilgang, god modtagelse samt adressere sygefravær og udfordringspligten.

#### Det politiske og strategiske afsæt

### God Ledelse og bæredygtig organisation

#### Udviklingsmål -

- At sikre kurs, koordination og commitment og at lykkes i udvalgte balancer jvf. ledelsesgrundlaget
- At understøtte den fortsatte implementering af Skanderborg Kommunes ledelsesgrundlag og få det til at leve i organisationen
- At skabe god ledelse og en bæredygtig organisation ved at få mest mulig ud af de forhåndenværende ressourcer både i organisationens medarbejdere og den økonomiske ramme – internt og på tværs af enheder.
- At nedbringe vore sygefravær til under 5% årligt med særligt fokus på korttidsfravær i alle afdelinger - til gavn for trivsel, læring og kontinuiteten i vores børnehuse og klasseværelser.
- At alle nye medarbejdere i Storning-Stjær Skole & Børnehus skal føle sig velkomne og klædt på til opgaven.
- At arbejde for at fastholde vores dygtige medarbejdere, så vi sikrer at viden og kompetencer bliver i organisationen.
- At rekruttere de rigtige medarbejdere, så vi kan løse og udvikle kerneopgaven til glæde for borgerne nu og i fremtiden.

#### Aktiviteter:

### Nedbringelse af sygefravær og fleksible arbejdsformer

- Ensartet information til alle medarbejdere om de tre fraværstyper og modeller for opfølgning samt brug af datainformeret ledelse, understøttet af Targit, det nye fraværsmødel og de redskaber, HR stiller til rådighed.
- Vedligeholdelse af en god kultur med forpligtende fællesskaber og gensidige dialoger om trivsel og work-life-balance. Dette foregår løbende og i mere formaliserede rammer på fx personalemøder.
- Fokus på balancen mellem tilstedevær og fleksibel mødetid for alle medarbejdere i form af tilrettelæggelse af skemaer og arbejdstid, der tilgodeser fællesskabet og individuelle ønsker.
- Evaluering af år 1 med nye rammer for lærernes forberedelsestid og justering til år 2.

### God modtagelse

- Understøttelse af "God Modtagelse" i Skanderborg Kommune.
- Implementering af "God modtagelse" lokalt med øje for alle nye kolleger.
- Bidrag til udviklingen af "God Modtagelse" på Børn & unge-området, så den tilpasses dette område.

### Ledelsesudvikling

- Deltagelse i ledelsesdag i april sammen med ledelsesteams fra de øvrige landsbyordninger. Ledelsesdagens fokus er samarbejdet og dynamikken i små ledelsesteams.

- Udvikling af nyt organisationsdiagram for bedre overblik over ansvarsområder i ledelsesteamet.
- Bidrag til udvikling og etablering af faglige ledelsesnetværk og prioritering af disse netværk.
- Prioritering af lokale ledelsesmøder på baggrund af erfaringerne fra år 1 som landsbyordning.

Forslag til noget man skal "holde op med":

- Undgå at værdifuld ledelsestid går til spilde, når man som kontraktholder i en landsbyordning skal lytte til de samme oplæg til møder i hhv. dagtilbud- og skoleregi.

Forventede virkninger for borgeren:

God ledelse opnår vi, når vi i hverdagen skaber og fastholder en tydelig kurs, sikrer den nødvendige koordinering og skaber opbakning og engagement til løsningen af vores kerneopgave— både i egen enhed og på tværs.

- At børnene oplever stabilitet og kontinuitet i deres hverdag
- At børnene får optimale betingelser til udvikling af trivsel og læring.
- At børn og forældre møder kompetente medarbejdere, der kontinuerligt arbejder med børns trivsel og udvikling.

Tidsperspektiv

Flerårigt

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Gennemgang og analyse på ledelsesmøder med fokus på sparring, fælles opgaveløsning og sammenhænge.
- Anvendelse af TARGIT/ Værktøj fra HR til at analysere sygefraværet, udarbejdelse af handleplaner med opfølgning i LMU.
- Løbende dialog med AMR/TRIO med fokus på sygefravær.