

Udviklingskontrakt 2022-2022

Overordnet udviklingsmål:
Udvikling af kvaliteten i Bifrost

Fastholde fokus på den gode opgaveløsning

Fokus på udvikling frem for drift - mere strategisk ledelse

Samarbejde omkring opgaveløsningen

De gode overgange

Fælles sprog omkring læring og trivsel:
1) Fælles oplæg i distriktet omkring læring/trivsel
2) Brug af hjernen og hjertet til beskrivelse af børn i forbindelse med skolestart

Vi har i distriktet etableret et Sammenhængsudvalg som planlægger:
1) besøgsdage
2) Fælles afsæt for storebørnsgruppernes arbejde
3) information til kommende skolestarteres forældre

1) Færre børn mistrives i skolen
2) Færre børn har brug for særlig sproglig indsats
3) Vi får udarbejdet måder at evaluere kvaliteten af de gode overgange på i ditriktet

1) Dagsordner for personalemøder fastlægges i årshjul i LMU
2) Tid til strategisk ledelse prioriteres og rammesættes

Ændring af procedurer og strukturer der ikke understøtter opgaven (nok)

1) Ændring af mødestruktur i huset, så møder ikke ødelægger børnetid og skaber forstyrrelser i arbejdet med børnene

1) Evaluering af Mødestruktur i LMU juni 2023, med mulighed for at ændre møder i andet halvår 2023. Kriterier for evaluering er oplevelsen af færre forstyrrelser i hverdagen, samt mere fordybelse for og med børnene

Udfordringspligten benyttes internt og "opad" i systemet.

1) Evaluering løbende på LMU ift brugen af udfordringspligten

Fortsat arbejde med tilsynshandleplan:
Implementering af observationer på tværs - brug af KVALID og RARRT

1) der arbejdes systematisk med videoobservationer på personalemøder, afsæt i KVALID. Centrale temaer fra tilsynet er afsæt.

1) Tilsynet fungerer som evaluering på udvikling af denne del af praksis
2) Modellen for praksisudvikling evalueres på LMU og p-møde ultimo 2023

Rekruttering

Beskrevet strategi for rekruttering i Bifrost. Udarbejdes af LMU, konfirmeres af bestyrelsen

1) Fokus på "den fleksible arbejdsplads - med opgaven i fokus". Det beskrives hvordan fleksibilitet tænkes ind i ansættelser
2) Det fremgår hvordan uddannelsesløft tænkes ind ift. rekruttering.

1) Evaluering af oplevelsen af "den fleksible arbejdsplads" på personalemøde primo 2024.
2) uddannelses procenten i Bifrost stiger fra 2020 og frem

God modtagelse af nye kolleger

1) Tjeklisten "god modtagelse" gennemgås i personalegruppen, og forankres i teams ved modtagelse af ny kollega.
2) Leder gennemgår listen med ny medarbejder, og evaluerer til opfølgningssamtalen (efter ca 2 mdr) på om alt er gennemgået.

1) På personalemøde ultimo 2023 evalueres der på "god modtagelse" - med afsæt i den oplevede modtagelse, samt tjeklisten.
2) bestyrelsen bidrager til evaluering ift den oplevede kvalitet

Nedbringe Sygefravær til benchmark for området (7%)

Kort tids fravær

1) Opfølgning på kort tids sygefravær - følges i LMU

1) Evaluering af mål omkring sygefravær til hvert LMU møde (minimum hvert kvartal)
2) Årlig evaluering i LMU samt med bestyrelsen ift sygefravær samt brug af lokale ordninger
3) Procedure for håndtering præsenteres efter godkendelse i bestyrelsen og LMU for personalegruppen senest medio 2023.

Længerevarende sygefravær

1) Brug af Bifrosts sundhedsordning (psykolog og coach)
2) Ugentlige opfølgningssamtaler med leder
3) Beskrevet procedure for håndtering af længerevarende sygefravær vedtages i LMU og i bestyrelsen

Mål

Indsats

Tiltag

Evaluering