



Udviklingskontrakt 2023 for Herskind Skole og 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.

På Herskind Skole og Børnehus er værdierne: faqlighed, sundhed, bevægelse og trivsel i fokus. Vi spejler vores hverdag i værdierne og de er en integreret del af alle vores aktiviteter. Samtidigt har Skanderborg Kommunes vision om Mennesker Møder Mennesker også en stor plads sammen med direktionens to udviklingsspor:

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

Herudover er der i materialet, som beskriver DUS, også nogle temaer som skal adresseres i kontrakten:

- Forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg Kommune, fordi det ikke giver mening eller ikke har nogen direkte eller indirekte virkning for borgeren. Det kan fx være opgaver, mødeaktivitet eller proceskrav.
- Fokusområder i ledelsesudviklingen for det kommende år med afsæt i vores fælles ledelsesgrundlag.
- Lokale mål for nedbringelse af sygefravær det kommende år (eller fastholdelse af et lavt sygefravær) samt en strategi for at nå målet.
- En beskrivelse af, hvordan I vil eksperimentere med og udvikle fleksible arbejdsformer.
- En beskrivelse af indsatsen vedrørende God modtagelse af nye kollegaer.
- En beskrivelse af fokusområder, hvor jeres opgaveløsning kan udvikles. Det kan fx ske ved hjælp af velfærdsteknologi, digitalisering eller bedre organisering og styring.

Jeg har, så vidt muligt, forsøgt at inkorporere lokale værdier og ambitioner, direktionens udviklingsspor og Kommunens vision i de følgende udviklingsmål.

Udviklingsmål

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 og samtidigt adressere sygefravær og udfordringspligten

Det politiske og strategiske afsæt

Overordnet Udviklingsspor:

God Ledelse og bæredygtig organisation

Temaer som adresseres:

- Fokusområder i ledelsesudviklingen for det kommende år med afsæt i vores fælles ledelsesgrundlang
- Forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg Kommune, fordi det ikke giver mening eller ikke har nogen direkte eller indirekte virkning for borgeren.
- Lokale mål for nedbringelse af sygefravær det kommende år (eller fastholdelse af et lavt sygefravær) samt en strategi for at nå målet

Udviklingsmål

Vi vil være en nærværende og anerkendende ledelse for alle medarbejdergrupper og sikre den rette ledelse, på rette tid og på rette sted.

Forventede virkninger for borgeren:

- Et velfunderet ledelsesgrundlag og en tydelig opgavefordeling er med til at sikre en god og veldrevet organisation, hvor fokus holdes på børnenes læring og trivsel.
- Kan vi minimere antallet af interne mailkorrespondancer, så vi har mere tid og energi til løsningen af kerneopgaven.
- Et aktivt fokus på vores arbejdsmiljø og er med til at bibeholde et stabilt lavt sygefravær under 5% årligt, til gavn for læringen og kontinuiteten i klasseværelserne.
- Færre, men bedre møder frigiver tid til børnene og giver færre frustrationer og tidspres blandt personalet.

Tidsperspektiv

Målet er toårigt og kommende år er andet år vi arbejder med kontraktmålet

Aktiviteter:

- Fortsat arbejde med balancerne i ledelsesgrundlaget. Bl.a. gennem en opdeling af ledelsesmøder i drift og udviklingsmøder.
- En løbende opmærksomhed på ledelsesspændet når vi udvikler os organisatorisk.
- Sikre en klar og gennemsigtig opgavefordeling lederne i mellem.
- Alles arbejdsmiljø på dagsordenen på ugentlige TRIO møder og månedlige MED-møder under mottoet "Vi er hinandens arbejdsmiljø".
- Forsøge at minimere brugen af interne mails. Kan vi tale om det i stedet - gør vi det.
- Færre, men bedre møder, hvor vi mødes i rette fora med rette dagsorden målrettet kerneopgaven.
- Fælles ledelsesdag for landsbyordningerne, hvor vi i fællesskab kigger på ledelsesgrundlaget på tværs af landsbyordningerne og søger fælles inspiration og sparring.
- Implementere Skanderborg Kommunes nye system til opfølgning på sygefravær.
- Afholdelse af hyppige sygesamtaler, som beskrevet i retningslinjen for håndtering af sygefravær.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Afholdelse af temadag for ledelse, hvor vi igen kigger på ledelsesspændet og anvender det fælleskommunale ledelsesgrundlag til at facilitere og evaluere udviklingen af den måde vi leder organisationen på. Herefter dagsordensættes væsentlige pointer på ledelsesudviklingsmøder og på møder i TRIO samarbejdet.
- Løbende dagsordensætning af organisationens sygefravær og opfølgningen herpå på ugentlige ledelsesmøder.
- Interne mails på dagsordenen på lærer- og personalemøder. Lykkes vi med at minimere lange mailkorrespondancer, som med fordel kunne være erstattet af samtaler mellem medarbejderne?

Udviklingsmål

Udvikling af inkluderende læringsmiljøer

Baggrund og formål

Udviklingen af inkluderende læringsfællesskaber er at skabe rammerne for børns læring og trivsel. Det er med andre ord essentielt i arbejdet med kerneopgaven, at vi skaber og vedligeholder udviklende relationer til alle børn i landsbyordningen. Derigennem skaber vi inkluderende læringsmiljøer.

Det politiske og strategiske afsæt

Overordnet udviklingsspor:

Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren

Tema som adresseres:

En beskrivelse af fokusområder, hvor jeres opgaveløsning kan udvikles. Det kan fx ske ved hjælp af velfærdsteknologi, digitalisering eller bedre organisering og styring.

Udviklingsmål

Vi vil fortsat udvikle vore vores inkluderende læringsfællesskaber i hele organisationen, så vi arbejder hen i mod at blive en mere relationskompetent organisation og en landsbyordning, der arbejder med veje til mindre skæld ud.

Forventede virkninger for borgeren:

- Forskning viser, at noget af det vigtigste for børns læring og trivsel er relationen til lærere og pædagoger. Ved at arbejde med "veje til mindre skæld ud" og professionel relationskompetence styrker vi vores kerneopgave og skaber og bibeholder stærke lærings- og trivselsfællesskaber i skole og børnehus.
- Gennem datadrevet ledelse af klasseteams sikrer vi, at vi kommer hele vejen rundt om alle børn og får sat forebyggende ind tidligt.
- At de skift børnene oplever på HSB bliver til velbeskrevne sammenhænge, hvor risikoen for lærings- og trivselstab minimeres.
- At vores elever med læse- skrivevanskeligheder oplever en øget læring og trivsel.

Tidsperspektiv

Målet er treårigt

Aktiviteter:

- Udbredelse af arbejdet med den professionelle relationskompetence i hele organisationen gennem kurser og workshops – særligt i forhold til pædagogerne i børnehus og skole.
- Fokus på og udviklingen af sammenhænge mellem:
 - Vuggestue og børnehave

- Børnehave og 0. klasse
- Indskoling og mellemtrin
- Mellemtrin og udskoling
- Arbejde med læringsamtaler i klasseteams på skoledelen, hvor vi inkluderer alt faglig- og trivselsdata.
- Pædagogisk døgn i marts, hvor vi sætter den fælles viden og vores fælles sprog i spil på tværs i organisationen blandt alle medarbejdere.
- Fortsat samarbejde med "Ordekspressen" omkring vores elever med læse- og skrivevanskeligheder.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Forskning viser, at noget af det vigtigste for børns læring og trivsel er relationen til lærere og pædagoger. Ved at arbejde med "veje til mindre skæld ud" og professionel relationskompetence styrker vi vores kerneopgave og skaber og bibeholder stærke lærings- og trivselsfællesskaber i skole og børnehus. Vi drøfter status og udvikling i arbejdet på pædagogisk døgn i marts og løbende på teammøder og personalemøde i hele organisationen. Hertil kommer et særligt fokus på den nationale trivselsundersøgelse.
- Gennem datadrevet ledelse af klasseteams sikrer vi, at vi kommer hele vejen rundt om alle børn og får sat forebyggende ind tidligt. Vi følger op på læringsamtaler med alle teams to gange årligt, hvor vi følger udviklingen i trivsel og faglighed i alle klasser.
- At de skift børnene oplever på HSB bliver til velbeskrevne sammenhænge, hvor risikoen for lærings- og trivselstab minimeres gennem struktureret overlevering og handleplaner på alle børn, som vi har en særlig indsats omkring. Herunder også brug af systemet "Hjernen og hjertet".
- At vores elever med læse- skrivevanskeligheder oplever en øget læring og trivsel. Vi laver elevsamtaler efter sidste workshop i "Ordekspressen" for at få data på det.

Udviklingsmål

Fokus på Rekruttering og fastholdelse

Baggrund og formål

Vi kigger ind i en fremtid, hvor manglen på kvalificeret arbejdskraft bliver stor. Med dette kontraktmål søger vi at adressere denne problemstilling og beskrive, hvordan vi som organisation, arbejder med rekruttering og fastholdelse.

Det politiske og strategiske afsæt

Overordnet strategispor:

God ledelse og bæredygtig organisation

Temaer der adresseres:

- En beskrivelse af indsatsen vedrørende God modtagelse af nye kollegaer.
- En beskrivelse af, hvordan I vil eksperimentere med og udvikle fleksible arbejdsformer.

Udviklingsmål

Vi vil sikre en god modtagelse af nye medarbejdere og fortsat arbejde med fleksible arbejdsformer. Det er essentielt for at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft nu og i fremtiden.

Forventede virkninger for borgeren:

- Bedre fastholdelse og rekruttering af de rigtige medarbejdere er essentielt for, at vi, nu og i fremtiden, kan løse og udvikle kerneopgaven til glæde for borgerne.
- En bedre fastholdelse af kvalificerede medarbejdere giver ro og kontinuitet for børnene, som vi ved er vigtigt for kerneydelsen.
- Vi sikrer at viden og kompetencer bliver i organisationen, så vi fortsat kan arbejde med en fælles pædagogisk tilgang i hele organisationen.

Tidsperspektiv

Målet er to årigt

Aktiviteter:

- Implementere "God modtagelse af nye kolleger"
- Fokus på mentorordninger og opfølgingsmøder med ledelsen ved nyansættelser.
- Anvendelse af skoleplanen som centralt dokument ved modtagelsen af nye medarbejdere
- Fokus på balancen mellem tilstedevær og fleksibel mødetid.
- Fokus på nyuddannedes trivsel og arbejdspress i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Evaluering af hvordan vi modtager nye kolleger på møde efter 3 måneders ansættelse, hvor skoleplanen anvendes som omdrejningspunkt for samtalen.

- Kontinuerlig dagsordenssætning af balancen mellem tilstedevær og fleksibel mødetid på TRIO møder, i MED-udvalget og på personalemøder.

