

# Dagplejen Skanderborg Udviklingskontrakt

2019



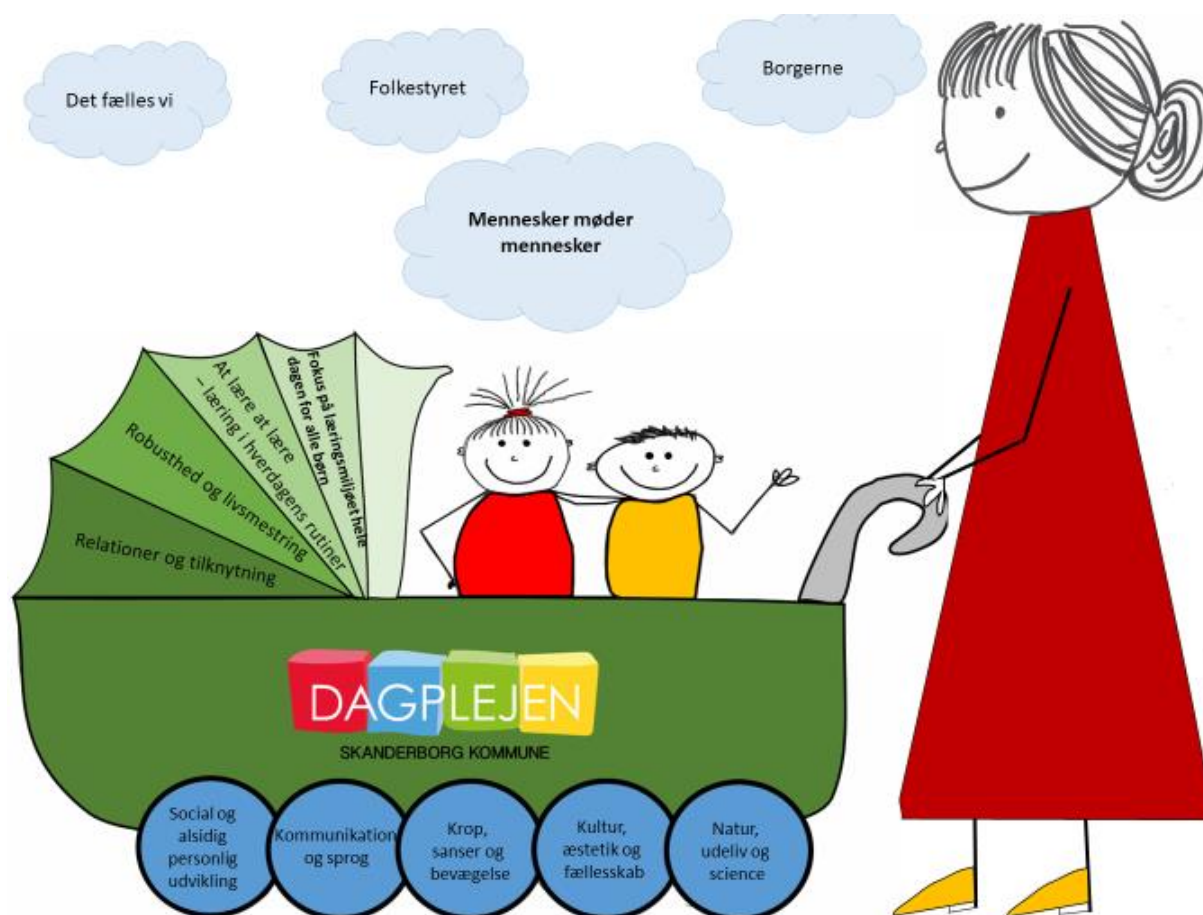
# Dagplejen Skanderborg Udviklingskontrakt

2019

## Vision for Skanderborg Dagpleje

Formålet med – Visionen for Skanderborg Kommunale Dagpleje:

At være et attraktivt høj kvalitets pasningstilbud, hvor fokus er på den nære relation til én voksen, det hjemlige miljø, og hvor børns muligheder for trivsel, læring og udvikling er optimale. At vi skaber en bæredygtig organisation, der til enhver tid understøtter dette.



## Indledning

I Dagplejen ser vi Udviklingskontrakten som det strategiske spor, der skal forfølges i det kommende år.

Vi ser derfor den samlede kontrakt mere som et ledelsesværktøj, der skal skabe overblik over indsatser, tydelighed i forhold til ansvar og opgaver og sikre den nødvendige opfølgning

## Mennesker møder mennesker

I Dagplejen er vi glade for visionen; Mennesker møder mennesker. Vi vil på alle måder bestræbe os på at omsætte visionen. Vores relationer med alle i og uden for organisationen skal kunne mærke, at vi i Dagplejen er optaget af at tage ansvar for den gode relation og det anerkendende samspil.

## Refleksioner 2018

Som en del af processen med at formulere den nye kontrakt, besluttede vi i LMU, at vi hver især skulle kontakte tre dagplejere for at få deres vurdering af deres oplevelse af den nuværende kontrakts funktion og udformning.

Tilbagemeldingerne viser, at vi ikke helt er nået i mål med at skabe ejerskab til kontrakten ude ved den enkelte dagplejer. De enkelte mål og indsatser står tydeligt for alle, men kontraktsammenhængen er ikke klar. Vi har derfor besluttet at lave en pixiudgave af kontrakten til alle medarbejdere i form af et postkort.

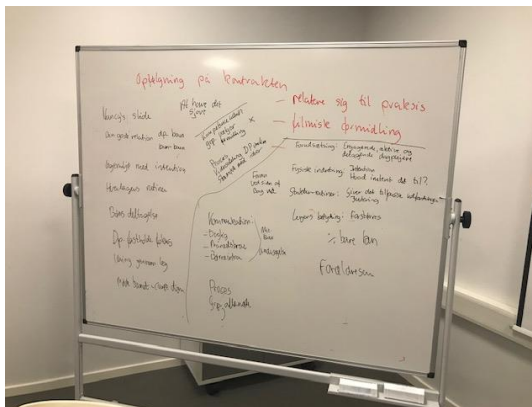
Vi har inddraget input fra den Brugerundersøgelse, som Forældrebestyrelsen har gennemført. Her blev det tydeligt, at relations arbejdet fungerer særdeles godt i Dagplejen. Til gengæld har forældrene bl.a. ønsker om mere kommunikation i forhold til hverdagen og de pædagogiske valg, den enkelte dagplejer træffer.

## Proces

Vi har afholdt en fælles temadag med deltagelse af Dagplejens LMU og repræsentanter fra forældrebestyrelsen. Her besluttede vi de tre overordnede kontraktmål.

Vi dykkede derefter ned i kontraktmålet vedr. Den styrkede pædagogiske læreplan. Her havde vi fokus på fire overordnede temaer:

**Det faglige indhold i læreplanen, Kompetenceudvikling der understøtter læreplansarbejdet, Den videre proces, Kommunikation til medarbejder og forældre.**



## Kontraktmål 2019

- Den styrkede læreplan
- Bæredygtig organisation- og arbejdskultur.  
Tilsynet i Dagplejen
- Børn i udsatte positioner



### Andre indsatser

Ud over de beskrevne mål og indsatser i kontrakten foregår der i Dagplejen mange andre tiltag og processer. Tiltag der både udspringer af lovgivning, fælles kommunale tiltag og løbende udviklingstiltag i organisationen. Her er nævnt nogle af de fokusområder, vi har i 2019:

- Afklaring af formål og ressourcer i forhold til opgaven med de private pasningsordninger
- Tilpasning af MUS skemaer, således de afspejler Udviklingssporene og de aktuelle indsatser
- Nye anvisnings- og opskrivningsregler, hvor den enkelte dagplejer får egen venteliste
- Dagplejeuddannelsen
- Distriktssamarbejdet, med særlig fokus på overgangen fra dagpleje til daginstitution
- Synlighed – kendskab til Dagplejen
- Nedbringelse af sygefravær
- Digitalisering

## Kontraktmål

Med udgangspunkt i den styrkede læreplan, vil vi have fokus på læringsmiljøet i gennem hele dagplejedagen for alle børn i Dagplejen. Det betyder bl.a.

- At alle skal kende til det pædagogiske grundlag, som er beskrevet i Den styrkede læreplan
- At vi skal arbejde med indholdet i det gode læringsmiljø
- At vi skal optimere formidlingen af barnets hverdag i Dagplejen til forældrene med fokus på begrundelser for de pædagogiske valg
- At vi igangsætter kompetenceudvikling med fokus på læringsmiljøet.

Hvem skal	Tegn	Tiltag	Opfølgning -evaluering
Dagplejer	<p>At alle dagplejere er i proces med at reflektere over og løbende forbedre / tilpasse læringsmiljøet til den aktuelle børnegruppe.</p> <p>At alle dagplejere har en forståelse af tilrettelæggelsen af et godt læringsmiljø gennem hele dagplejedagen</p> <p>At den enkelte dagplejer formidler sin hverdag til forældrene, herunder begrundelser for læringsmiljøet og de pædagogiske valg.</p>	<p>På aftenmøder i foråret 2019 introduceres dagplejerne til det pædagogiske grundlag.</p> <p>På aftenmøderne udfolder vi i fællesskab, hvad vi forstår ved et godt læringsmiljø.</p> <p>Vi understøtter dagplejerne i at evaluere med fokus på børnenes trivsel og læring</p>	<p>Der følges op løbende på tilsynet.</p> <p>Tages op på middagsmøder i legestuerne for at understøtte den gensidige inspiration.</p> <p>Der følges op på den brugerundersøgelse, som forældrebestyrelsen har lavet.</p>
Legestue-gruppe	<p>At gruppen bakker op om den aktionslæring, den udvalgte dagplejer skal arbejde med. Her kan fokus være på læringsmiljøet i legestuen.</p>	<p>At der deltager en af gruppen udvalgt dagplejer på tre læringsdage i efteråret 2019.</p>	<p>På aftenmøder i de enkelte legestuegrupper, skal der ske en evaluering af, hvordan læringsmiljøet i legestuegruppen er blevet forbedret.</p> <p>Det kan være via vækstmodellen.</p>
Pædagogisk leder	<p>At den pædagogiske leder sammen med dagplejeren anvender systematiske iagttagelser til at vurdere læringsmiljøet. Det kan være i form af video, observationsskemaer fra Kvalid, udarbejdelse af SMITTE modeller eller andet.</p>	<p>Kvalids iagttagelsesmateriale introduceres for de pædagogiske ledere.</p> <p>På dagplejeuddannelsens modul 2 skal alle dagplejere arbejde med videoobservationer af deres egen praksis.</p> <p>Den pædagogiske leder understøtter dette</p>	

<p>Ledelsen</p>	<p>At vi samlet som ledergruppe formidler indhold og prioritering af arbejdet med Den styrkede læreplan ensartet og i overensstemmelse med lovgivningen og de valgte prioriteringer.</p> <p>At der er igangsat en proces, som dagplejerne er inddraget i med henblik på at optimere arbejder med de personlige præsentationer på hjemmesiden.</p>	<p>Orienterer forældre.</p> <p>Teori og baggrundsviden på hjemmesiden.</p> <p>Der arbejdes for at finde ressourcer til en medarbejder, der særligt kan understøtte dagplejerne i formidlingsopgaven med de personlige præsentationer.</p>	<p>Der indsamles data på præsentationer.</p> <p>Ved deltagelse i familieiværksætterne undersøges bruges af Dagplejens hjemmeside</p>
<p>Organisation: LMU, Bestyrelse, Udvalg</p>	<p>At der i hele Dagplejen er en forståelse for betydningen af Den styrkede læreplan.</p> <p>At den nødvendige viden og kommunikation om dette løbende opleves tilgængelig og til stede.</p>	<p>Der nedsættes en strategigruppe, der har fokus på medinddragelsen af hele organisationen i de processer, der iværksættes.</p>	<p>Hvert kontraktmål behandles særskilt på et LMU og forældrebestyrelsesmøde.</p> <p>Forældrebestyrelsen udarbejder de lovbestemte principper for arbejdet i dagplejen.</p>

## Kontraktmål

### At identificere og reagere rettidigt på børn i udsatte positioner, herunder:

- Realisering af familie- og forebyggelsesstrategien.
- At være aktivt deltagende i tværfaglige projekter, f.eks. ADBB.
- At igangsætte et forsøg med ”mere tid pr. barn dagplejer” i Højvangen.
- At have et øget fokus på arbejdet med tosprogede- og flygtningebørn.

Hvem skal	Tegn	Tiltag	Opfølgning -evaluering
Dagplejer	<p>Reagerer på og inddrager den pædagogiske leder, når der er bekymringer og udfordringer i forhold til eksempelvis; barn, børnegruppen, familien.</p> <p>At alle dagplejere forstår, at det er konteksten og den pædagogiske praksis, der kan og skal ændres på.</p> <p>At alle dagplejere kender muligheden for tværfaglig understøttelse og kompetenceudvikling, når de oplever udfordringer i børnegruppen.</p>	<p>At der efter behov etableres temaaftenmøder med relevant indhold. F.eks. tosprogede børn, præmatur børn m.v.</p>	<p>Vi inddrager og analyserer data fra vores afholdte tværfaglige samarbejds møder for at blive klogere på, hvilke udfordringer der særligt dukker op i dagplejen</p> <p>Der følges løbende op på tilsynet ved dialog og sparring om den pæd. praksis.</p> <p>Der gøres status på afholdte temamøder ved årets udgang.</p>
Legestue-gruppe	<p>Dagplejerne understøtter hinanden kollegialt i at arbejde inkluderende.</p>	<p>Primo 2019 igangsættes et forsøg i Højvangen, hvor der ansættes en medarbejder, der skal arbejde ud fra flg. formål:</p> <p><i>Formålet er at være en ekstra ressource i det enkelte dagplejehjem eller i legestuen, således at der er mulighed for at understøtte det enkelte barn og børnegruppen.</i></p>	<p>Forsøget evalueres primo 2020 med henblik på at afklare, om den enkelte dagplejer har oplevet at kunne give mere tid og opmærksomhed til de enkelte børn.</p>
Pædagogisk leder	<p>At vi har den nødvendige viden om kompetencebehov hos dagplejerne</p>	<p>Er lydhør overfor kompetencebehov hos dagplejerne for at kunne løse opgaven, samt medvirker til at igangsætte disse.</p>	
Ledelsen	<p>At vi har et åbent og lærende tværfagligt samarbejde.</p> <p>At vi afholder konstruktive tværfaglige samarbejds møder.</p>	<p>Følger op med de briefing og mulig læring dér hvor tværfaglige indsatser ikke fungerer optimalt.</p>	<p>Vi indhenter feedback fra vores tværfaglige samarbejdspartnere på vore indsatser.</p>
Organisation: LMU, Bestyrelse, Udvalg	<p>Alle medarbejdere ved, hvor de kan finde oplysninger og relevant hjælp</p>	<p>Den nedsatte arbejdsgruppe har færdiggjort og formidlet oversigten over mulige indsatser for børn i udsatte positioner.</p>	<p>Der følges op på MUS samtaler og i tilsynet.</p> <p>Kompetencebehovet drøftes i LMU</p>

### Kontraktmål

Vi vil fortsætte arbejdet med at skabe en bæredygtig organisation / arbejdskultur, der understøtter Dagplejens kerneopgave: At sikre et dagtilbud af høj kvalitet til alle 0-2 årige i Skanderborg Kommune. Det betyder bl.a.

- At ledelsen deltager aktivt i forløbet: Bæredygtig arbejdskultur i 2019.
- At vi med den nye ledelsesstruktur ønsker at understøtte et mere behovsbaseret syn på opgaverne.
- At vi løbende udvikler tilsynet i Dagplejen.
- At vi arbejder for mere inddragelse og samskabelse på alle niveauer i organisationen.
- At vi udvider arbejdet med datainformeret ledelse.

Hvem skal	Tegn	Tiltag	Opfølgning - evaluering
Dagplejer	<p>Alle dagplejere kender og er bevidste om kerneopgaven.</p> <p>Alle dagplejere ved, at deres input og bidrag til udvikling af organisationen er ønsket.</p> <p>Alle dagplejere deltager aktivt i tilsynet.</p> <p>At dagplejerne oplever, at de via tilsynet får den nødvendige sparring og understøttelse af deres pædagogiske arbejde</p>	<p>Formidles på GK-mødet i jan. 2019.</p> <p>Formål og definition af tilsynet drøftes på GK-mødet og gøres herefter tydeligt i hele organisationen.</p>	<p>Tilsyn og MUS samtaler.</p> <p>På LMU møder drøftes, hvordan vi løbende kan undersøge, hvordan medarbejdere oplever sig inddraget, jf. 3 i 1 undersøgelsen.</p> <p>Efter aftale med LMU kan dagplejernes oplevelse af tilsynet undersøges via en brugerundersøgelse på Børneintra.</p>
Legestue-gruppe	<p>At der videreudvikles en kultur i legestuegruppen, hvor opmærksomhedspunkter og udfordringer bringes konstruktivt i spil i forhold til organisationen.</p>	<p>At vi i den løbende kommunikation med dagplejerne pointerer ønsket om at være i dialog i forhold til udviklingstiltag og løsning af forskellige udfordringer.</p>	<p>Der følges op på dette ved legestueudviklingssamtaler.</p>
Pædagogisk leder	<p>At den pædagogiske leder arbejder systematisk med observationer i tilsynet.</p>	<p>De pædagogiske ledere introduceres til Kvalid-materialets observationsskemaer.</p> <p>Der arbejdes på en løbende dokumentation / journalisering af tilsynet. Vi er i dialog med IT afdeling om udvikling af dette.</p>	<p>Ved dialogssamtaler / MUS samtaler med den pædagogiske leder følges op på dette.</p>



Den samlede ledelse	At vi i løbet af første halvår af 2019 har gennemført den nye ledelsesstruktur med fuld klarhed over opgaven, ledelsesroller og kompetencer.	Ved 4-6 årlige temadage laves der en analyse af ledelsesbehovet i organisationen m.h.p. at optimere ressourceanvendelsen. Tilgængelige data bruges til at understøtte analysen.	Følges op løbende på ledermøder.
Organisation: LMU, Bestyrelse, Udvalg	At den samlede organisation kender rammer og forventninger til ledelse og medledelse.	Vi drøfter løbende på personalemøder, gruppemøder, LMU møder, mv. hvordan vi skal forstå en bæredygtig arbejdskultur, samt den nye ledelsesstruktur	LMU inddrages i en vurdering af status på dette.