



## ***Udviklingskontrakt 2019 for Møllegades Børnehave***

Kontrakten er udarbejdet af daglig leder Anne Kloster Bergsma, som har fået input/sparring fra bestyrelse og medarbejdere.

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi; bidrager til realiseringen af Skanderborg 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 virkningerne, af det vi har sat i gang.

### **Udviklingsmål:**

**Vores relation til hinanden skaber "Den røde tråd" i Morten Børup Skolens skoledistrikt.**

### **Partnerskab:**

**Anne Kloster Bergsma (Møllegades Børnehave)**

**Lotte Brun (Skanderborg by)**

**Carsten Bjerre (Sct. Georgsgården)**

**Susanne Laursen (Morten Børup Skolen)**

### **Mål:**

Fælles indsats for at skabe en forbedringskultur på hele 0-18 års området.

- Fokus på grænsekrydsende samarbejde og øget samspil i Morten Børup Skolens skoledistrikt for at sikre gode overgange for distriktets børn. Gode overgange er at sikre børn en tryk og sammenhængende overgang, hvor der er et tæt samarbejde mellem dagtilbud, skole, SFO, klub og forældre.
- Få en fælles forståelse for kerneopgaven i det fælles vi.
- Anvende hinandens ressourcer.

### **Aktiviteter:**

#### **Møder og fælles inspiration ledelse og medarbejdere**

Netværksmøder 4 x årligt, et møde i kvartalet, vi afholder møderne på skift hos hinanden.

Deltagere: De 4 kontraktholdere i Morten Børup Skolens skoledistrikt.

Fokus på samskabelse og samspil "Et fælles vi, gør et stærkere vi".

Stormøde 1 x gang årligt, som afholdes i Børneriget i januar 2019.

Deltagere: Relevante samarbejdspartnere i Morten Børup Skolens skoledistrikt.

Fokus på overgange og en kvalificering af "Et fælles vi, gør et stærkere vi".

Fælles oplæg med oplægsholder "udefra".

Deltagere: Alle medarbejdere fra Morten Børup Skolens skoledistrikt.

Formål: Fælles faglig inspiration.

Sted: Morten Børup Skolen.

### **Meningsfulde fællesskaber:**

Førskolesamarbejde hele året rundt.

Deltagere: Ledelse, børnehaveklasseledere samt pædagoger.

Læseaktiviteter/velkomst af kommende venskabsklasser.

Formål: Sikre gode overgange for børnene.

#### **Aktiviteter:**

Fælles motionsdag for alle børn fra 0-18 år fredag i uge 41-2019.

#### **Sproglig udvikling:**

Sprogvurderinger inddrages i det fælles arbejde mellem ansatte og forældre, så relevant viden bliver anvendt i arbejdet omkring det enkelte barn både i hjemmet og institutionen.

#### **Fagligt/socialt udfordrede børn og rettidig indsats:**

##### Overleveringssamtaler og TS-møder

Formål: Sikre en rettidig indsats, så udfordringer imødekommes i tide, og vi sikrer den røde tråd i barnets og familiens liv, så der ikke begyndes "forfra" hele tiden.

##### **Anvendelse af hinandens ressourcer**

Servicehjælp fra Morten Børup Skolen tilkøbes af Møllegades Børnehave.

Praktikaftaler mellem daginstitutioner og skolen.

Mulighed for at tilkalde ressourcer fra hinanden "lån en medarbejder".

#### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Løbende evaluering af samarbejdet på det årlige Stormøde med relevante samarbejdspartnere samt på de 4 årlige netværksmøder, på interne personale- og bestyrelsesmøder.

#### **Sammenhæng mellem Byrådets politikker og daglig praksis:**

Vi arbejder for at tydeliggøre sammenhængen mellem Byrådets politikker og den daglige praksis på børn- og ungeområdet. Vi anvender eksisterende fora og etablerer om nødvendigt nye fora, hvor politiske intentioner bliver tydelige for det samlede personale og bestyrelse i processer, som gør det tydeligt for det politiske niveau, hvilke praksisændringer politiske beslutninger har medført.

#### **Aktiviteter:**

Bestyrelsen og personalet vil afholde 2 årlige møder, et 8. januar 2019 og et i september 2019, hvor de politiske beslutninger bliver omsat til et fagligt grundlag, som bliver formidlet og levendegjort i børnehaven for børn, forældre og medarbejdere.

Bestyrelsen vil gøre sig mere synlig via vores digitale redskab, Tabulex, så forældrene kan søge viden derfra og henvende sig til de rette bestyrelsesmedlemmer om konkrete sager. Hvert bestyrelsesmedlem får et arbejdsområde, som vil blive beskrevet under hvert medlem.

Bestyrelsen vil arbejde for at få en borgerrepræsentant ind i bestyrelsen.

Personale og bestyrelse vil inddrage forælderressourcer i vores aktiviteter/arrangementer.

Bestyrelsen vil deltage i dialogmøder.

#### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Vi vil evaluere løbende på vores personale- og bestyrelsesmøder samt på et fælles møde i august 2019: Hvor står vi nu, hvad har vi lært, hvad er næste skridt?

#### **At udvikle professionelle læringsfællesskaber:**

Leder og bestyrelse understøtter anvendelse af ny viden om børns læring, herunder nye prioriteringer og praksisændringer i forhold til dagtilbudsloven og den styrkede læreplan.

#### **Aktiviteter:**

Ny tilsyns- og kvalitetsmodel implementeres.

Bestyrelse og medarbejdere skal deltage i en fælles læringsdag, hvor de vil få den grundlæggende viden om reformen og masteren for den styrkede læreplan (med konsulent fra Skanderborg Kommune eller ekstern konsulent). Bestyrelse og personale skal være en aktiv del af implementeringen af den styrkede læreplan. Vi har punktet på som et fast punkt på både bestyrelse- og personalemøder, hvor der er fokus på de nye opgaver, som knytter sig til den styrkede læreplan, så vi står sammen om læring i børnehaven. Pædagoger sendes på 3-læringsdage, som er et kompetenceudviklingsforløb for fagligt styrkede medarbejdere.

Vi vil arbejde videre med feed back, så børn og forældre også bliver en mere aktiv del af den kultur, hvor de bliver hørt. Det skal ske løbende via inddragelse af børneinterviews og forældres tilbagemeldinger fra forældresamtaler, så det bliver set og anvendt som en pædagogisk dokumentation mellem læringsmiljø og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Evaluerer på både bestyrelses- og personalemøder samt et fælles møde i august 2019: Hvor står vi nu, hvad har vi lært, hvad er næste skridt?

### **Meningsfulde fællesskaber:**

At videreudvikle praksis for at sikre alle børn og forældres ret til at være en del af meningsfulde fællesskaber.

### **Aktiviteter:**

Leder deltager i en workshop og indgår i et projekt omkring nyttehave på arealet mellem Dagmargården og Sundhedscentret. Projektet skal efter planen blive til gavn for både ældre, børn, flygtninge og byens øvrige borgere. I projektet indgår flere spændende samarbejdspartnere, så som plejedistrikt Skanderborg, og nogle mennesker som har grønne fingre.

Fælles motionsdag for alle børn i Skanderborg By fredag i uge 41-2019 sammen med plejehjemmet Møllehjørnet (vi løber på deres fælles arealer og beboerne kigger på og nyder samværet med små børn), Dagplejen, Skanderborg By Dagtilbud, lokale sponsorer, frivillige forældre, god energi samt os selv; Møllegades Børnehave.

Vi inddrager forældre, der hvor det giver mening for alle parter, så som motionsdag, små aktiviteter i dagligdagen, arrangementer i børnehaven og i lokalområdet.

Forældregruppe arrangerer overnatning for førskolegruppen i børnehaven januar 2019.

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

Vi evaluerer i arbejdsgruppen for projekt nyttehave. (datoer er endnu ikke bekendt)

Vi forholder os til aktiviteterne på vores ugentlige planlægningsmøder og lader børn og forældre give feed back, som vil blive anvendt i evalueringen af aktiviteterne.

Motionsdagen vil blive evalueret i samarbejde med relevante samarbejdspartnere fra Skanderborg By 1. kvartal 2019.

### **Bæredygtig arbejdskultur som nærværskabende:**

Vi har sat fokus på at udvikle en bæredygtig arbejdskultur, hvor vi har tillid, skaber relationer, deler ressourcer og tænker nyt. For at videreudvikle på arbejdskulturen, er det afgørende, at vi på arbejdspladsen har blik for ressourcerne både internt og eksternt.

Den bæredygtige arbejdskultur er blevet kendetegnene for hele organisationen og skal derfor være udgangspunkt for, at vi vil etablere nye partnerskaber på tværs.

Derudover skal vi have blik for vores kollegaer internt på arbejdspladsen. Vi skal medvirke til at skabe et sundt og nærværende arbejdsmiljø, hvor mennesket er i fokus. Med dette menneskesyn kommer et fokus på den enkelte medarbejders ressourcer, mens vi samtidig sikrer at disse ikke opbruges.

## **Aktiviteter:**

*Bestyrelsen vil gennemgå medarbejdernes jobprofiler, inddrage personalet i udviklingen af jobprofilerne, så de forholder sig til hverdagens opgaver.*

*Personalets kompetencer og ressourcer arbejder vi videre med: Hvordan får vi dem passet ind i læringsrige miljøer?*

*Leder og AMR vil have fokus på 311 undersøgelsen, arbejde med 51-49, faglighed kontra privatliv samt arbejdspresset i en lille børnehave med en del børn, som har særlige udfordringer og behov, hvordan kan vi rumme alle og hvilke tiltag skal vi gøre for at mindske arbejdspresset? Vi vil tage imod psykologhjælp fra Skanderborg Kommune.*

*Bestyrelsen vil sammen med leder og AMR have fokus på sygefravær, hvordan kan vi i fællesskab skabe et sundt og nærværende arbejdsmiljø, hvor mennesket er i fokus? En fra bestyrelsen vil deltage i sygefraværssamtaler som referent. Vi vil have fokus på kommunikation mellem medarbejdere, da vi er udfordret her, leder vil guide personalet, støtte medarbejdere i at få sagt tingene til hinanden på en god og konstruktiv måde, vi vil have kommunikation på som et fast punkt på vores personalemøder, som vi holder en gang om måneden.*

*Lederens opgaver arbejdes der videre med, så der kan skabes tid til klog ledelse og skabes gode løsninger for uddelegering af ledelsesopgaver både til personale, bestyrelsesmedlemmer og evt. ansætte en person, som kan løse nogle administrative opgaver.*

*Overgangsmøder med Dagplejen samt de flere skoler, vi leverer børn til.*

*Distriktssamarbejde med Morten Børup Skolen, Sct. Georgsgården, Skanderborg By Dagtilbud, Dagplejen samt Realskolen.*

## **Opfølgning på udviklingsmål:**

*Evaluering på distriktsmøder, Morten Børup Skolen 4 gange årligt.*

*På bestyrelsesmøder i løbet af 2019, hvor vi skal forholde os til leder og personalets opgaver samt arbejdspresset og sygefravær.*

*På personalemøder vil vi have et fast punkt på dagsordenen, som skal hedde trivsel, hvordan har du det som medarbejder? Et andet punkt skal være: fortæl på skift om en succes, lille som stor.*