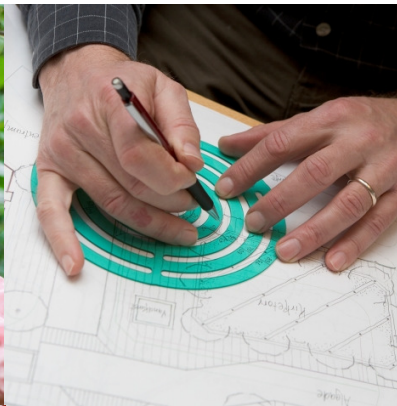




FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE

Aftale 2010 for Kaptajngården

Dialog
Aftale
Evaluerer
Udnytte forventning
Afstemningsmål



Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
1.0 AFTALENS PARTER, LØBETID OG SPILLEREGLER.....	3
2.0 KERNEYDELSEN OG LOVGIVNING.....	3
3.0 POLITIKKER, SERVICESTANDARDER OG KVALITETSSTANDARDER	5
4.0 DIREKTIONENS GENERELLE FORVENTNINGER	6
5.0 OVERSIGT OVER DRIFTSMÅL FOR AFTALEOMRÅDET.....	6
6.0 OVERSIGT OVER UDVIKLINGSINDSATSER	6
7.0 DEN ØKONOMISKE RAMME	7
BILAG 1 - DRIFTSMÅL 2010	8
BILAG 2A – MÅLING AF KVALITET I DAGTILBUD.....	9
BILAG 2B - ”HANDLEGUIDE” FOR PERIODEN 2010 -2014.....	10
BILAG 3A – IMPLEMENTERING AF AKKREDITERINGSORDNING	11
BILAG 3B – INKLUSION I PRAKSIS	12
BILAG 4A – IMPLEMENTERING AF AKKREDITERING.....	13
BILAG 4B – INKLUSION I PRAKSIS	14
BILAG 5A - TRIVSEL PÅ ARBEJDSPLADSEN.....	15
BILAG 5B - STYRKE SAMSPILLET I ORGANISATIONEN.....	17

1.0 Aftalens parter, løbetid og spilleregler

1.1 Aftalens parter og løbetid

Aftaleparter for aftale 2010, fra 1.1.2010 til 31.12.2010.

Godkendt d. 23.11.2009

Lotte Lisbeth Pedersen

Konstituerede fagchef

Institutionsleder: *Karen Møller*

Institutionens navn: Kaptajngården

1.2 Aftale indgåelse og udmøntning

Aftaleholderen har ansvaret for udarbejdelse af aftalen og forpligter sig ved aftaleindgåelsen til målrettet at arbejde for at opfylde aftalens indhold. Aftaleholderen er ansvarlig for at levere det aftalte serviceindhold, samt at opfylde de vedtagne målsætninger og indsatsområder.

Aftaleholderen er ansvarlig for, at indgå en aftale mellem aftaleholder og fagchefen eller, i de tilfælde hvor aftaleholderen er fagchefen, med det politiske fagudvalg. Aftalen er udarbejdet på baggrund af og i samarbejde med fagchef eller fagudvalg. Aftalen indgås i slutningen af året før aftalen skal træde i kraft. Aftalen skal godkendes i det relevante politiske udvalg og er gældende i ét år.

Aftalen beskriver hvilke mål aftaleholderen har for det kommende år i forhold til:

- Driftsmål
- Politiske udviklingsindsatser
- Faglige udviklingsindsatser
- Egne udviklingsindsatser
- Koncernens udviklingsindsatser

Den enkelte aftaleholder er ansvarlig for at aftalen overholdes.

Reglerne omkring aftalestyring er nærmere beskrevet i dokumentet ”Spilleregler for decentral ledelse og central styring”, som findes på intranettet under Fælles Viden.

2.0 Kerneydelsen og lovgivning

2.1 Aftaleområdets kerneydelse

Kaptajngården er en gårdbørnehave – Beliggende i V.Hæsinge.

Kaptajngården er pr. 1. jan. 2010 normeret til 50 børn.

Personalet fordeler sig på flg. måde og skal ses som et skøn, da vi i skrivende stund ikke har de faktiske normeringstal. Vi forudser endvidere, at der skal tages initiativ til en omstrukturering i fordelingen mellem pædagoger og medhjælpere.

1. leder

1. souschef

3. pædagoger

2. pæd.medhjælper(fuld tid)

1. pædagogstuderende (30 timer)

1. pæd.medhjælper (20 timer)

Målsætning for Børnehaven Kaptajngården.

Målet er at arbejde med børnenes selvværd og ansvarlighed.

Udvikle de kompetencer der er nødvendige for at kunne handle og orientere sig selvstændigt.

- Voksne, der kan strukturere sig selv i det pædagogiske arbejde med børnene – er tydelige/synlige og engagerede.
- Mulighed for at reflektere, træffe beslutninger og handle – svarende til det udviklingstrin barnet befinder sig på.
- Bred erfaringsdannelse – tætte og varme relationer til andre børn og voksne.
- Et børnehaveliv, hvor børnene værdsættes og ikke værdisættes, hvor der udvises respekt for ”barndomslandet”, hinandens forskelligheder, aftaler og regler.

Tese der begrunder målsætningen.

Børnehavetiden er den tid hvor det fundament opbygges, som børnenes videre udvikling og læring skal bygge på. Det kræver, at vi som ansatte har et godt, solidt og fagligt kendskab til hvordan børn udvikler deres personlighed og deres kompetencer.

For at give børnene det optimale udbytte af den tid de er i daginstitutionen kræver det, at vi som ansatte både tør og kan være aktive, synlige og engagerede i børnenes liv.

Det er vigtigt at vi i det pædagogiske arbejde har mod til at guide børnene i deres hverdag så sikkert og lærerigt det er muligt og i det omfang barnet har behov for det.

2.2 Lovgivning

Dagtilbudsloven: lov nr. 501 af 6.juni 2007 om dag-, fritids-, og klubtilbud mv. til børn og unge. Senest ændret ved lov nr. 1336 af 19. december 2008.

3.0 Politikker, servicestandarder og kvalitetsstandarder

3.1 Politikker

**”Barnet og familien i centrum,
forebyggelse og tidlig indsats,
sundhed og trivsel,
rummeliggørelse og inklusion,
helhed og progression i børn og unges alsidige kompetenceudvikling og
personlighedsdannelse”.**

Uddrag af udviklingsstrategi for børn og unge i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Gode vilkår for børn og unge står centralt i kommunens vision. Vi skal skabe trygge, udfordrende og kreative rammer, der sikrer, at børn og unge trives godt og får de bedste forudsætninger for at matche fremtidens krav om kreativitet og viden.

Børn i førskolealderen:

Kommunen skal udvikle dagpasningstilbud med fleksible åbningstider af hensyn til forældre og børn. Dagtilbud som er kreative og udfordrende miljøer for alle børn i førskolealderen.

Over en fireårig periode fokus på at flere unge gennemfører et ungdomsuddannelsesforløb Delmål for 2010

- **At der i Børne- og Ungepolitikken synliggøres udfordringer på tværs af hele området.**
- **Revidering af Børne- og Ungepolitikken**
- **Revidering af handleguiden**

Uddrag af Faaborg-Midtfyn Kommunes eksisterende Børne- og Ungepolitik:

I 2012 siger:

Alle børn og unge: ”Jeg er klar! Ud fra den, jeg er, er jeg med på viden, sundhed, uddannelse og lyst til udfoldelse og fællesskab”

- Forældrene: ”Vi bliver involveret, og der bliver taget hånd om vores børn”
- Uddannelsesinstitutionerne: ”Børn fra FMK er parate til en uddannelse”
- Borgerne: ”Leg, læring og undervisning gør, at FMK er et godt og trygt sted for vore børn at være”

Det er værdifuldt:

- at børnene kommer i møde, hvor de er – at der tages udgangspunkt i barnet.
- at tilbudene i FMK er præget af tidlig indsats og forebyggelse
- at de udsatte børn kommer med.
- at børn og forældre involveres.
- at børn og unge i Faaborg-Midtfyn Kommune har et højt fagligt niveau, og veludviklede sociale og personlige kompetencer.
- at der ydes rådgivning af børn, unge og familier på et højt fagligt og tværfagligt niveau.
- at kommunens børne- og ungetilbud viser åbenhed og parathed til nytænkning.
- at tilbudene i kommunen er rummelige og præget af mangfoldighed.

4.0 Direktionens generelle forventninger

4.1 Direktionens generelle forventninger

Direktionens generelle forventninger handler om:

- At fremme dialogen og samspillet i organisationen
- Sikker drift
- At der i aftaleområderne arbejdes aktivt med koncernens udviklingsindsatser
- Retningslinjer for opfølgning og årsberetning
- Mv.

Direktionen har ligeledes forventning om, at aftaleholderne lever op til de 4 ledelsesmæssige værdier:

- Vi tager lederskabet på os
- Dialog er en forudsætning for at vi lykkes
- Det skal være sjovt og meningsfyldt at gå på arbejde
- Vi forenkler det komplicerede

5.0 Oversigt over driftsmål for aftaleområdet

5.1 Driftsmål for aftaleområdet

- Evaluering af forældres tilfredshed med kommunens dagtilbud
- Klager og klagehåndtering
- Evaluering af medarbejdernes kompetenceprofil
- Antal studerende i praktik
- Antal medarbejdere i beskyttede/særlige stillinger
- Der udarbejdes en midtvejs- og årsberetning af aftalegrundlag
- Antal ydelser i forhold til børn med særlige behov
- Overholdelse af lovgrundlag og fvaltningspraksis

6.0 Oversigt over udviklingsindsatser

6.1 Oversigt over politiske udviklingsindsatser

- Måling af kvalitet i dagtilbud

6.2 Oversigt over faglige udviklingsindsatser

- Implementering af akkrediteringsordning
- Inklusion i praksis

7.0 Den økonomiske ramme

Drift

Daginstitutionens budget for 2010 er beregnet ud fra børnetallet som er blevet fastsat med udgangspunkt i aftalen mellem daginstitutionen og fagsekretariatet i efteråret 2009.

Det samlede driftsbudget for Kaptajngården er budgetlagt med netto 3.154.000 kr. Budgettet er baseret på 0 børn i alderen 0-2 år og 49 børn i alderen 3-6 år.

Der er på daginstitutionsområdet aftalt en reguleringsordning, som tillader en mer- eller mindreindskrivning hen over året. Eventuelle afvigelser mellem det faktiske og det budgetterede antal børnepoint gøres op i forbindelse med den kvartalsvise budgetopfølgning samt i forbindelse med årsafslutningen. I 2010 vil der være mulighed for at vælge mellem to forskellige reguleringsordninger. Valget af reguleringsordning er individuelt og gældende for ét kalenderår af gangen.

Den enkelte aftaleholder har fået stillet et simuleringsværktøj til rådighed der medvirker til, at institutionen kan foretage en løbende tilpasning af udgifterne i forhold til det aktuelle børnetal. Den enkelte aftaleholder skal i den forbindelse indberette de faktiske børnetal måned for måned.

Nye børn indskrives til den 1. eller til den 16. i måneden. Hvis et barn indskrives til den 16. tildeles ressourcer svarende til et "halvt barn" i den pågældende måned (et barn i en halv måned). Ved udskrivning udskrives et barn til den 15. eller til den 31. i måneden. Hvis et barn udskrives til den 15. tildeles institutionen ligeledes ressourcer svarende til et "halvt barn".

For en yderligere beskrivelse af forudsætninger lagt til grund for driftsbudgettet henvises til budgetbemærkningerne til Budget 2010.

Anlæg

Der er afsat 0 kr. til Anlæg

Generelle aftaleforhold

For en præcisering af de generelle aftaleforhold vedrørende økonomi henvises til spilleregler om aftalestyring samt Faaborg-Midtfyn Kommunes kasse- og regnskabsregulativ med tilhørende bilag.

Bilag 1 - Driftsmål 2010

<p>Driftsresultaterne er opdelt i forskellige typer af resultater:</p> <p>Bruger- og borgerresultater Medarbejderresultater Samfundsresultater Resultater i forhold til produktivitet og kvalitet Resultater af økonomi og interne arbejdsgange</p>		
Type resultat	Driftsmål, der er valgt inden for fagområdet Dagtilbud-Børn	Praksis for dokumentation og målinger, hvormed der bliver fulgt op på det valgte driftsmål
<i>Bruger- og borgerresultater</i>	Evaluering af forældres tilfredshed med kommunens dagtilbud	Brugerundersøgelse, med inddragelse af EPO. Opgørelse af resultat fremlægges for det politiske udvalg, de respektive bestyrelser og MED-udvalg.
	Klager og klage håndtering	Opgørelse af antal klager modtaget i dagtilbuddene og fagsekretariatet.
<i>Medarbejderresultater</i>	Evaluering af medarbejdernes kompetenceprofil	Leder vurderer hvert år institutionernes behov for kompetenceudvikling via opdatering i kompetenceprofil
<i>Samfundsresultater</i>	Antal studerende i praktik	Opgørelse af antal, samt hvilke typer studerende institutionen modtager
	Antal medarbejdere i beskyttede / særlige stillinger	Opgørelse af antal, samt ansættelsesmåde
<i>Resultater af økonomi og interne arbejdsgange</i>	Der udarbejdes en midtvejs- og årsberetning af aftalegrundlaget	Statusopfølgning og årsberetning bliver udfyldt med resultater og vurderinger
<i>Resultater i forhold til produktivitet og kvalitet</i>	Antal ydelser i forhold til børn med særlige behov	Opgørelse af antal handleplaner / igangsatte foranstaltninger, iværksat fra Fagsekretariatet, <u>i forhold til antal ansøgninger.</u>
	Overholdelse af lovgrundlag og forvaltningspraksis	Sker via akkreteringsordning

Bilag 2a – Måling af kvalitet i dagtilbud

Politisk udviklingsindsats 2010

Emne	Måling af kvalitet i dagtilbud
Politisk udvalg	Børne- og undervisningsudvalget
Fagsekretariat	Dagtilbud-Børn
Aftaleholderen	Fagchefen i Dagtilbud-Børn
Hvem leverer ydelse	Daginstitutionerne under Dagtilbud Børn
Hvem modtager ydelse	Borgere, medarbejdere og politisk niveau

Ønsket resultat – hvem får gavn af indsatsen og på hvilken måde?

Skabe overensstemmelse mellem de politiske udmeldinger om indsats og det arbejde der foregår i praksis.

Synliggørelse og sikring af den gode kvalitet i kommunens dagtilbud. Dokumentation af den gode kvalitet samt skabe grobund for læring.

Handleplan – hvordan gør vi, og hvem gør hvad?

Fagsekretariatet igangsætter og implementerer proces for måling af kvalitet i dagtilbud med baggrund i erfaringer fra projekt: Akkreditering af dagtilbud gennemført i 2009.

Succeskriterier – hvordan kan man konstatere udefra, når resultatet er opnået?

- At alle dagtilbud indenfor en treårig periode måler egen kvalitet i institutionen
- At resultatet af kvalitetsmålingen er tilgængelig på hjemmesiden

Resultatmåling og opfølgning – hvordan og hvornår bliver resultaterne for brugerne dokumenteret og målt?

Kvalitetsmåling over en treårig periode

Kvalitetsmålingerne fremlægges for fagsekretariatet, fagudvalget samt forældrebestyrelser

Bilag 2b - "Handleguide" for perioden 2010 -2014

Politisk udviklingsindsats 2010

Emne	"Handleguide" for perioden 2010 -2014 (herunder evaluering)
Politisk udvalg	Børne- og Undervisningsudvalget
Fagsekretariat	BUR, Undervisning og Dagtilbud (Sundhedsplejen??)
Aftaleholderen	Primær tovholder: BUR
Hvem leverer ydelse	Alle aftaleholdere på børneområdet samt fri børnehaver og skoler
Hvem modtager ydelse	- do -

"Handleguide" for perioden 2010 -2014 (herunder evaluering)

Ønsket resultat – hvem får gavn af indsatsen og på hvilken måde?

Da "Handleguiden" for 2007 – 2009 blev vedtaget enstemmigt i KB den 11.06.07 blev det samtidig vedtaget, at den skulle evalueres m.h.p. at udarbejde en ny for perioden 2010 – 2014. Dette evalueringsarbejde påbegyndes og afsluttes i første kvartal af 2010, hvorefter der i anden kvartal udarbejdes en ny "Handleguide" for den nye valgperiode.

"Handleguiden" skal ses som den fælles beskrivelse af det serviceniveau der politisk lægges vedr. indsatserne i forhold til de sårbare børn og unge. Den beskriver såvel indsatserne i den primære forebyggelse som i den sekundære og den beskriver ikke mindst de forventninger der er til alle professionelle aktører på børneområdet.

Handleplan – hvordan gør vi, og hvem gør hvad?

EPO nedsætter en gruppe på tværs af aftaleholderne og laver oplæg til selve evalueringen. Evalueringsprocessen gennemføres og konklusionerne drages ud fra et læringsperspektiv.(EPO) Der nedsættes en tværfaglig sammensat gruppe der med baggrund i de generelle erfaringen fra kommunens start og konklusionerne i evalueringen udarbejder forslag til en ny "Handleguide". BUR er tovholder på denne gruppes arbejde. Handleguiden sendes til behandling i fagudvalget og derefter i høring og retur til fagudvalget. Fagudvalget fremsender den nye udgave til beslutning i KB på mødet i juni 2010, så den kan træde i kraft pr. 01.08.2010. Indtil 01.08.2010 gælder den gamle "Handleguide".

Succeskriterier – hvordan kan man konstatere udefra, når resultatet er opnået?

"Handleguiden" for 2010 – 2014 besluttet enstemmigt i KB sommeren 2010. Alle aftaleholdere m.fl. på det samlede børneområde har deltaget i processen og tager derved et medansvar for implementeringen af intentionerne.

Resultatmåling og opfølgning – hvordan og hvornår bliver resultaterne for brugerne dokumenteret og målt?

Der følges årligt op via evalueringerne af kvalitetsstandarderne / børnelinien.

Økonomi – hvad koster indsatsen for aftaleholder og evt. andre?

- Fagsekretariatene og aftaleholderne bidrager med den fornødne tid
- EPO deltager som proceskonsulenter på evalueringsdelen
- Udgifterne til trykning af de nye "Handleguider" deles mellem fagsekretariatene.

Bilag 3a – Implementering af akkrediteringsordning

Faglig udviklingsindsats 2010

Emne	Implementering af akkrediteringsordning
Politisk udvalg	Børne- og undervisningsudvalget
Fagsekretariat	Dagtilbud-Børn
Aftaleholderen	Fagchefen for Dagtilbud-Børn
Hvem leverer ydelse	Fagsekretariatet Dagtilbud-Børn
Hvem modtager ydelse	Børn, forældre og medarbejdere i dagtilbud

Ønsket resultat – hvem får gavn af indsatsen og på hvilken måde?

Dokumentere overensstemmelse mellem det man siger (beskrivelse) og det det man gør (praksis).
Øget systematik og målrettethed gennem opfølgning på kvalitetskriterier.
Indsatsen er til gavn for alle dagtilbudets interessenter.

Handleplan – hvordan gør vi, og hvem gør hvad?

- A) Introduktion til institutioner, der ikke tidligere har været med i projektet
- B) Træning af redskaber i forbindelse med akkrediteringsordningen
- C) Introduktion til årsur
- D) Afprøvning og implementering af akkrediteringsordningen

Succeskriterier – hvordan kan man konstatere udefra, når resultatet er opnået?

- A) At institutionerne har fået en instruktion
- B) At institutionerne er blevet trænet i akkrediteringsredskaberne
- C) At institutionerne er introduceret til årsuret
- D) At resultaterne for den enkelte institution er kendt af brugerne
- E) De anmeldte tilsynsbesøg sætter fokus på, at ovenstående punkter er opfyldt (A, B, C, D), hvilket vil fremgå af tilsynsrapporten. Tilsynsrapporter vil på sigt (3 år) være tilgængelig på hjemmesiden.

Resultatmåling og opfølgning – hvordan og hvornår bliver resultaterne for brugerne dokumenteret og målt?

- Følgende opbygning over en treårig periode:
 - 1. år Selvttest. Dagtilbudene tester sig selv og arbejder med dokumentation og inspirerer hinanden gennem ledelsesnetværk
 - 2. år Udviklingsbesøg med faglig konsulent fra Fagsekretariatet, hvor forbedrings- og udviklingsområder drøftes.
 - 3. år Akkreditering med ekstern assessor som sikrer, dagtilbuddet, dagtilbuddets bestyrelse, fagsekretariatet og politikkerne uafhængig dokumentation af, om dagtilbuddet lever op til de kriterier, de bliver vurderet ud fra.
-

Bilag 3b – Inklusion i praksis

Faglig udviklingsindsats 2010

Emne	Inklusion i praksis (videreførelse af indsatsområde fra 2009)
Politisk udvalg	Børne- og Undervisningsudvalg
Fagsekretariat	Dagtilbud-Børn
Aftaleholderen	Fagchefen for Dagtilbud-Børn
Hvem leverer ydelse	Fagsekretariatet Dagtilbud-Børn
Hvem modtager ydelse	Børn i vuggestuer og børnehaver

Ønsket resultat – hvem får gavn af indsatsen og på hvilken måde?

At alle børn inkluderes i børnefællesskaberne i dagtilbuddene:

- Faglig og tværfaglig udvikling af inkluderende dagtilbud og mødevirksomhed i lokalområdet, der tilsammen kan medvirke til at bryde den negative sociale arv.
- Bevidstgørelse og i-tale-sættelse af institutionernes Doxa (Doxa = ikke i-tale-sat og ikke-bevidst-gjort kultur, normer, regler mv. i den enkelte institution samt den enkelte medarbejders habitus).
- Påvirke og udvikle holdninger, adfærd og kultur i forhold til arbejdet med udsatte børn.
- Udvikling af den tvær- og fagfaglige indsats, i f. t hvordan udsatte børn mødes i praksis, og hvordan deres læring og udvikling tilgodeses med en aktiv og bevidst indsats rettet mod fællesskabet.

Handleplan – hvordan gør vi, og hvem gør hvad?

Over en fireårig periode arbejdes der med:

- Udvikling af fælles værdier/adfærd hos medarbejdere via kursusforløb og temaaftener samt ledersparring
- Udvikling af fælles forståelse af inklusion hos medarbejderne via dialog, mødevirksomhed og sparring
- Opkvalificering af den pædagogiske faglighed via kurser, uddannelse og mødevirksomhed
- Opkvalificering af den tværfaglige indsats via kurser, uddannelse og mødevirksomhed

Succeskriterier – hvordan kan man konstatere udefra, når resultatet er opnået?

- At et inkluderende dagtilbud har fokus på at fjerne hindringer for leg, udvikling og læring, for alle børn.
- At alle (medarbejdere, forældre, børn m.fl.) deltager aktivt, og er inddraget i udviklingen af leg, læring og samarbejde i dagtilbuddet
- At det enkelte barn bliver set, anerkendt og værdsat som det unikke menneske, det er.
- Forskellighed ses som en styrke, og alle kan bidrage med 'noget' til fællesskabet.
- At der arbejdes ud fra Faaborg-Midtfyn Kommunes Børn og Ungepolitik samt Handleguiden

Resultatmåling og opfølgning – hvordan og hvornår bliver resultaterne for brugerne dokumenteret og målt?

- Kvalitetsmåling over en treårig periode, jvnf. Akkrediteringsprojektet
- Kvalitetsmålingerne fremlægges for fagsekretariatet, fagudvalget samt forældrebestyrelser

Bilag 4a – Implementering af akkreditering

Egne udviklingsindsats 2010

Emne	Implementering af akkreditering
Politisk udvalg	Børne- og undervisningsudvalget
Fagsekretariat	Dagtilbud-Børn
Aftaleholderen	Daginstitutionslederen
Hvem leverer ydelse	Daginstitutionen
Hvem modtager ydelse	Børn, forældre og medarbejdere i dagtilbud

Ønsket resultat – hvem får gavn af indsatsen og på hvilken måde?

- At kunne dokumentere overensstemmelse mellem det vi på Kaptajngården siger/skriver og det vi gør i praksis.
- Vi vil med systemiske værktøjer sikre, at der bliver fulgt op på Kaptajngårdens Kvalitetskriterier og værdigrundlag.
- Indsatsen er til gavn for alle Børn, forældre og personalet på Kaptajngården

Handleplan – hvordan gør vi, og hvem gør hvad?

- A) Introduktion fra dagtilbud Børn
- B) Træning i brug af redskaber i forbindelse med akkrediteringsordningen
- C) Introduktion til årsur
- D) Afprøvning og implementering af akkrediteringsordningen

Bestyrelsen for den selvejende institution Kaptajngården bliver inddraget i beskrivelsen af kriterier vedr. samarbejde.

Medarbejderne-MED - bliver involveret i beskrivelse af kriterierne dels på en temadag og dels på møder, hvor de forskellige kriterier bliver behandlet.

Der bliver nedsat arbejdsgruppe hos medarbejderne, der læser de endelige kriterier igennem og kommer med forbedringspunkter til ledelsen. Forbedringspunkterne bliver gennemgået på et personalemøde.

Succeskriterier – hvordan kan man konstatere udefra, når resultatet er opnået?

- A) At vi som institution har fået en instruktion som vi har kunne omsætte i praksis
- B) At vi bliver trænet i akkrediteringsredskaberne
- C) At vi bliver introduceret til årsuret
- D) At resultaterne for os som institution er kendt af brugerne
- E) At bestyrelsen har følt sig inddraget i arbejdet med akkrediteringen

Resultatmåling og opfølgning – hvordan og hvornår bliver resultaterne for brugerne dokumenteret og målt?

- Følgende opbygning over en treårig periode:
 - 1. år Selvttest. Vi tester os selv og arbejder med dokumentation og inspirerer hinanden
 - 2. år Udviklingsbesøg med faglig konsulent fra Fagsekretariatet, hvor forbedrings- og udviklingsområder drøftes.
 - 3. år Akkreditering med ekstern assessor som sikrer, dagtilbuddet, dagtilbuddets bestyrelse, fagsekretariatet og politikkerne uafhængig dokumentation af, om dagtilbuddet lever op til de kriterier, de bliver vurderet ud fra.

Bilag 4b – Inklusion i praksis

Egne udviklingsindsats 2010

Emne	Inklusion i praksis (videreførelse af indsatsområde fra 2009)
Politisk udvalg	Børne- og Undervisningsudvalg
Fagsekretariat	Dagtilbud-Børn
Aftaleholderen	Fagchefen for Dagtilbud-Børn
Hvem leverer ydelse	Daginstitutionen
Hvem modtager ydelse	Børn i vuggestuer og børnehaver
Faglige målsætninger	
<p>Overordnet vil vi arbejde videre med.</p> <ul style="list-style-type: none">• At alle børn inkluderes i fællesskabet på Kaptajngården• Udvikle holdninger, adfærd og kultur i forhold til arbejdet med udsatte børn og deres familie.• Udvikling af den tvær- og fagfaglige indsats, i f. t hvordan udsatte børn mødes i praksis, og hvordan deres læring og udvikling tilgodeses med en aktiv og bevidst indsats rettet mod fællesskabet.	
Delmål	
<ul style="list-style-type: none">• Arbejde med en fælles forståelse af inklusion, holdning og adfærd• Opkvalificering af den pædagogiske faglighed• Opkvalificering af den tværfaglige indsats	
Succeskriterier	
<ul style="list-style-type: none">• At alle såvel ansatte og bestyrelsen som forældre, bliver medinddraget og deltager som en aktiv part i udviklingen af Kaptajngårdens mål og værdigrundlag.• At det enkelte barn bliver set, anerkendt og værdsat som det unikke menneske, det er.• Forskellighed ses som en styrke, og alle kan bidrage med 'noget' til fællesskabet.• At der arbejdes ud fra Faaborg-Midtfyn Kommunes Handleguide - børn og unge.	
Overordnet handleplan	
<ul style="list-style-type: none">• Fortsætte udviklingen af inklusionstanken – gennem temadage med bestyrelsen og personalet, personalemøder, forældretemamøder.	
Mål- og resultatopfølgning	
<ul style="list-style-type: none">• At alle børn på sigt inkluderes i børnefællesskaberne i dagtilbuddene.• At det enkelte barn oplever en følelse af ”at høre til” og ”være en del af noget, om noget”.• At styrke det tværfaglige arbejde om udsatte børn, herunder at medarbejderne taler samme faglige sprog.• At styrke den faglige fokus – hvordan spottes børn inden der opstår vanskeligheder?	

Bilag 5a - Trivsel på arbejdspladsen

Koncern udviklingsindsatser 2010

Emne	Trivsel på arbejdspladsen
Fagudvalg	Kommunalbestyrelsen
Aftaleholderen	Alle aftaleholdere
Hvem leverer ydelse	Hele organisationen
Hvem modtager ydelse	Hele organisationen

Ønsket resultat – hvem får gavn af indsatsen og på hvilken måde?

Koncernens mål er, at der på alle kommunens arbejdspladser arbejdes bevidst på at forbedre medarbejder trivslen på arbejdspladsen.

Det er koncernens målsætning at Faaborg-Midtfyn Kommune som arbejdsplads skal blive en endnu bedre arbejdsplads for alle medarbejdere. Medarbejderne skal trives med deres arbejde og på deres arbejdsplads. Ordet trivsel dækker både den psykiske samt den fysiske trivsel. Det er derfor vigtigt, at medarbejderen for det første er fysisk rask og i stand til at gå på arbejde og ikke lider overlast i form af arbejdsskader men også, at medarbejderen psykisk har det godt og at arbejdspladsen gør sit til, at medarbejderen trives på sin arbejdsplads.

Midlet til at nå koncernmålet er fuld implementering af Faaborg-Midtfyn Kommunes personalepolitik med udgangspunkt i ledelses – og personaleværdierne:

- Ledelsesværdier
 - Vi tager lederskabet på os
 - Dialog er en forudsætning for at vi lykkes
 - Det skal være sjovt og meningsfyldt at gå på arbejde
 - Vi forenkler det komplicerede
- Mulighed for medarbejderen for at efterleve det Personalepolitiske Værdisæt
 - Vi tager ansvaret på os
 - Dialog er en forudsætning for at vi lykkes
 - Det skal være sjovt og meningsfyldt at gå på arbejde
 - Vi forenkler det komplicerede

Fokusområder og handleplan – hvordan gør vi, og hvem gør hvad?

Aftaleholderen er ansvarlig for at gennemføre nedenstående tiltag og sikre efterlevelse på alle områder.

Aftaleholderens handleplan:

- Dialog om Personalepolitikken, med det formål at politikken får liv og giver mening på den enkelte arbejdsplads.
- Leder- og medarbejderudvikling.
- Medarbejderudviklingssamtaler (MUS/GRUS).
- Kompetenceudvikling af medarbejderne. Der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder, der skal sikre: en generel kompetenceudvikling af medarbejderne, at de overenskomstmæssige krav overholdes og at der sker en prioritering på baggrund af de økonomiske midler der er afsat til dette.
- Arbejdsmiljø
 - forebyggende indsats
 - arbejdspladsvurdering (APV)
 - trivselsundersøgelse
- Håndtering af sygefravær

- tæt opfølgning på sygemeldte medarbejdere
- løbende fokus på udviklingen af sygefravær via Ledelsesinformationssystemet (Targit net)
- Formidling af sundhedstilbud.
- Anvendelse af sundhedsfremmende tiltag i samarbejde med sundhedskonsulenterne, arbejdsmiljøkonsulenten samt det mobile sundhedscenter og arbejdspladsen.

HRs understøttelse af aftaleholderen omkring opfyldelsen af koncernmålene tager udgangspunkt i, at forenkle det komplicerede og have fokus på aftaleholderens behov i forhold til muligheden for at efterleve koncernmålet. HR har fokus på, at der sker en kobling mellem initiativerne og målinger til forbedring af trivslen i kommunen, herunder åbningsbalancen i forbindelse med lederuddannelsen, trivselsmålinger og APV.

Resultatmåling og opfølgning – hvordan og hvornår bliver resultaterne for brugerne dokumenteret og målt?

Det er ledelsens ansvar at skabe rammerne for arbejdspladsens arbejde med trivsel men det er lederen og medarbejdernes fælles ansvar at arbejde for at skabe godt arbejdsmiljø.

- *Arbejdsmiljøregnskab for 2010 (udarbejdes foråret 2011):*
 - Målet er at antallet af anmeldte ulykker nedbringes med 10%, målt i forhold til antallet af anmeldte ulykker i 2009.
 - Målet er at min. 90% af Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i 2010 (screeningsbesøg) udløser en grøn smiley.
 - Målet er, at ingen arbejdspladser har en APV-kortlægning, der er ældre end 3 år.
- *Trivselsundersøgelse ultimo 2010:*

I trivselsundersøgelsen ultimo 2010 bliver indarbejdet spørgsmål, der tager udgangspunkt i ledelses- og personaleværdierne.

Spørgsmålene omhandler ledelse, anerkendelse, mening i arbejdet, jobtilfredshed og motivation.

 - Målet er, at 60% af medarbejderne angiver ”høj grad af tilfredshed” eller ”meget høj grad af tilfredshed”.

Undersøgelsens resultat er et dialogredskab for de enkelte aftaleholdere. HR-staben iværksætter en differentieret indsats, i forhold til undersøgelsens resultater.
- *Sygefravær:*
 - Løbende fokus på udviklingen af sygefravær:
 - Særligt fokus på en differentieret indsats, i forhold til aftaleområder med et sygefravær højere end gennemsnittet for kommunen.
 - Intern benchmarking via Ledelsesinformationssystemet (Targit net).
 - Benchmarking med sammenlignelige kommuner.
- *Personaleomsætning(indarbejdes i HR-regnskabet for 2010 – udarbejdes i 2011):*
 - Målet er, at Faaborg-Midtfyn Kommune reducerer personaleomsætningen (afgang) til gennemsnittet for de fynske kommuner, fra 20,7% til 19,4% (målt fra 2007-2008). (Personaleomsætningsstatistik/FLD)
- *Sundhedstilbud:*
 - Målet er, at 10% flere medarbejdere deltager i de åbne sundhedstilbud
 - Målet er, at min. 50% af mulige medarbejdere deltager i sundhedsprojekter for udvalgte grupper

Bilag 5b - Styrke samspillet i organisationen

Koncern udviklingsindsatser 2010

Emne	Styrke samspillet i organisationen
Fagudvalg	Kommunalbestyrelsen
Aftaleholderen	Alle aftaleholdere
Hvem leverer ydelse	Hele organisationen
Hvem modtager ydelse	Hele organisationen

Ønsket resultat – hvem får gavn af indsatsen og på hvilken måde?

På baggrund af evalueringen af organisationen og de udmeldinger der i den forbindelse kom frem omkring samspillet i organisationen og den heraf afledte kommunalbestyrelses beslutning fra den 12. maj 2009, ønskes der med dette koncernmål, at igangsætte initiativer, der styrker samspillet i hele organisationen samt sikre en fælles forståelse af de forskellige opgaver, roller og relationer i organisationen.

Målet skal gavne hele organisationen og være med til at skabe et forbedret samarbejdsgrundlag på tværs af niveauer i organisationen både horisontalt og vertikalt.

Opgaven med at styrke forståelsen og samspillet i organisationen påhviler samtlige aftaleholdere.

Handleplanen er overordnet forankret i koncernledelsen hvilket indebærer en løbende dialog om udvikling og evaluering af denne handleplan i de forskellige lederfora.

Målene er:

- At skabe klarhed omkring rolle- og opgavefordelingen mellem politikere og administration, med udgangspunkt i styrelsesvedtægt og kompetencefordelingsplan.
- At administrationen i højere grad arbejder tværfagligt og understøtter projekter fra andre områder.
- At skabe ejerskab til vedtagne politikker og strategier både blandt politikere og i hele den kommunale organisation.

Handleplan – hvordan gør vi, og hvem gør hvad?

- Primo 2010 aftales (afklares) i møde mellem udvalgsformand, implicerede fagchefer og udvalgssekretær gensidige forventninger til samarbejdet om udvalgsarbejdet. Efterfølgende dagsordenssættes dette i udvalget. Der skal ske en evaluering af samarbejdet halvårligt.
- Der arbejdes med at kvalificere temaer til dialogmøder mellem politikere (udvalget), stabe og aftaleholdere.
- Vægt på dialog i forbindelse med aftaleindgåelse og evaluering af aftalerne.
- Direktionen igangsætter et arbejde med udviklingen af aftale – og evalueringssystemet.
- Der igangsættes lederuddannelse og lederudvikling.
- Der etableres netværk og igangsættes projektarbejde på tværs i organisationen.
- Med henblik på at skabe ejerskab og forankring af politikker og strategier temasættes disse i koncernledelsen og i lederfora samt på temadrøftelser i kommunalbestyrelsen og i udvalg.
- Fortsat markedsføring af kommunen både internt og eksternt via ”den gode historie”.

Resultatmåling og opfølgning – hvordan og hvornår bliver resultaterne for brugerne dokumenteret og målt?