



FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE

Aftalestyring

Formålet med Faaborg-Midtfyn Kommunes aftalestyring er, at Kommunalbestyrelsen og de enkelte fagudvalg udstikker og godkender centrale mål for drift og udvikling af de kommunale serviceydelser og myndighedsopgaver til gengæld for en økonomisk ramme.

Som en del af det forberedende arbejde omkring målformuleringerne er der lagt vægt på dialog og medinddragelse af aftaleholdere, medarbejdere, brugerbestyrelser og øvrige interessenter.

Med aftalen forpligter aftaleholderen sig til at arbejde på at opfylde aftalens indhold i overensstemmelse med aftalestyringens rammer og principper, så kommunens ressourcer giver størst mulig værdi for kommunens borgere og brugere.

De enkelte aftaler beskriver konkret hvilke målsætninger aftaleholderen har i forhold til:

- Den samlede koncern
- Kvalitetskontrakten
- Fagområdet
- Eget aftaleområde

Hver målsætning er motiveret og indeholder desuden en beskrivelse af indsats, indikatorer og afrapporteringsform.

Den økonomiske ramme er det til enhver tid gældende budget og der følges op på de enkelte mål i overensstemmelse med den valgte afrapporteringsform.

Målsætninger til aftalerne kan være flerårige.

Kaptajngården

Brugeroplevet kvalitet

Økonomiudvalg

Koncern

(01.01.2011 - 31.12.2011)

Motivation	Regeringen og KL anbefaler kommunerne hvert 2. år at offentliggøre sammenlignelige oplysninger om den brugeroplevede kvalitet blandt modtagere af hjemmehjælp, forældre til børn i dagtilbud, forældre til elever i folkeskoler, forældre til børn i SFO samt elever i folkeskolen. KL stiller desuden en spørgeramme til rådighed på plejebolig-, handicap- og klubtilbudsområdet.
Målsætning	Faaborg-Midtfyn Kommune skal have en brugeroplevet kvalitet på områderne dagtilbud, undervisning, ældre, plejebolig, handicap og klubtilbud., som svarer til den brugeroplevede kvalitet på nationalt niveau.
Indsats	Aftaleholderne skal levere en kvalitet som lever op til gældende kvalitetsstandarder og målsætninger inden for de enkelte serviceområder. Med afsæt i KL's spørgerammer gennemfører fagsekretariatene brugertilfredshedsundersøgelser i 2011 eller 2012. De konkrete spørgeskemaer udvikles i dialog mellem HRI og fagsekretariatene. Som udgangspunkt vil spørgeskemaerne bestå af en række faste spørgsmål, som man kan vælge at supplere med valgfrie spørgsmål og egne spørgsmål.
Indikatorer	Den brugeroplevede kvalitet inden for de enkelte fagområder Den brugeroplevede kvalitet inden for de enkelte aftaleområder
Afrapporteringsform	Afrapportering i 2011 og 2012 via brugerinformation.dk. Undersøgelserne inden for de enkelte fagområder gentages hvert 2. år.

Budgetoverholdelse

Økonomiudvalg

Koncern

(01.01.2011 - 31.12.2011)

Motivation	Budgetoverholdelse er en forudsætning for et stabilt serviceniveau i det enkelte budgetår.
Målsætning	Det bevilgede budget skal overholdes. Dog må der overføres et underskud på max 4 pct. til det kommende budgetår.
Indsats	Aftaleholderne skal følge: - retningslinier fra kommunens kasse- og regnskabsregulativ (inkl. bilag) - vejledning for den månedlige og kvartalsvise budgetopfølgning - handleplanskoncept
Indikatorer	Den løbende forbrugsprocent i forhold til forbrugsudviklingen det foregående år. Forventet årsforbrug på aftaleholderniveau. Det faktiske årsforbrug på aftaleholderniveau. Antal handleplaner
Afrapporteringsform	LIS Månedlige økonomioversigter Kvartalsvise budgetopfølgninger Halv- og helårsregnskab

Trivsel og fremmøde

(01.01.2011 - 31.12.2011) Økonomiudvalg

Motivation	Kommunen står over for en række udfordringer, hvor ledere og medarbejderne i højere grad skal håndtere borgernes øgede efterspørgsel efter differentierede ydelser. Endvidere betyder de økonomiske udsigter, at man må forvente, at der bliver færre hænder i enhederne til at kunne levere den ønskede service til den ønskede kvalitet. Udfordringerne stiller store krav til både medarbejdere og ledere, og der skal derfor være fokus på trivsel og fremmøde på arbejdspladserne. Denne målsætning for den samlede koncern sker parallelt med direktionens strategiske indsats Flere gode arbejdsdage, som HR & Innovation udfører.
Målsætning	Målsætningen er for alle aftaleholdere: - at øge trivslen på relevante fokuspunkter - at øge fremmødet til 90 %* svarende til at nedbringe sygefraværet til 6 % - at øge antallet af langtidsfriske - at skabe fokus på dialog om kerneydelsen *inkl. fravær i forbindelse med graviditetsgener og barns 1. og 2. sygedage (elever og personer i jobtræning indgår ikke i opgørelsen)
Indsatser	Aftaleholderne arbejder lokalt på at skabe god trivsel og at have fokus på forhold, der virker positivt på fremmødet. Indsatserne kan f.eks. være: - drøftelser af, hvad der motiverer medarbejderne - temadrøftelser med fokus på trivsel - synliggørelse af gode eksempler på samarbejde - fokus på at fortælle om det, der virker og som er lykkedes - belønning ved øget fremmøde eller øget antal af langtidsfriske Planlægning og afholdelse af forskellige tiltag sker med involvering af medarbejdere, TR og MED-udvalg. HR & Innovation laver oplæg til inspiration af de lokale indsatser og HR-konsulenterne understøtter generelt aftaleholderne i indsatsen - herunder bl.a. kontrollering på sygefraværssamtaler. I forbindelse med strategien Omstilling, Effektivisering og Innovation gennemfører HR & Innovation desuden en 4-årig strategisk indsats med projektet Flere gode arbejdsdage (se HR & Innovations aftale)
Indikatorer	Trivselsfaktorer jf. trivselsmåling Registreret fremmøde/sygefravær Antal langtidsfriske (Medarbejdere med 5 sygedage eller færre pr år over to år)
Afrapporteringsform	HR-regnskab baseret på LIS-data samt trivselsmåling.

Inklusion

Børne- og undervisningsudvalg

Fagområde

(01.01.2011 - 31.12.2011)

Motivation	Danmark har forpligtet sig internationalt til at ville arbejde for at øge den sociale inklusion, og dette afspejler sig i Faaborg-Midtfyn Kommunes Børne- og Ungepolitik, der vægter rummelighed og mangfoldighed i tilbudene til børn og unge. På det tværgående børneområde arbejdes der løbende med at opstille mål, dokumentere indsatser samt udvikle kompetencer, holdninger og strukturer sådan at de politiske og faglige målsætninger understøttes bedst muligt. Implementering af inklusion på det samlede børneområde er en proces, der indebærer en grundlæggende ændring af kultur og holdninger til børn, forældre og kolleger og det er derfor en flerårig proces. På dagtilbudsområdet arbejdes der konkret med inklusionsraketten i perioden 2010-2012.
Målsætning	Institutionerne forpligter sig i 2011-2012 synligt og aktivt til at tage ansvar for videreudvikling af inklusion på det tværgående børneområde og dermed engagerer sig på alle niveauer (ledelse, medarbejdere, forældrebestyrelse) i inklusionsraketten og de nye opgaver, der følger af beslutningen om reorganisering er støtteressourcer.
Indsatser	1) alle institutioner har defineret lokale udviklings-/implementeringsprojekter, der tager fat på aktuelle udfordringer som institutionen selv har defineret 2) alle institutioner afholder samarbejdsaftalemøder med PPR og fagsekretariatets konsulenter, hvor de drøfter institutionens udvikling af inklusion og hvordan PPR og fagsekretariatet kan understøtte institutionens udviklingsarbejde i 2011 3) alle institutioner bidrager til at implementere beslutningen omkring reorganiseringen af støttepædagogressourcer, herunder a) for at sikre en klar organisering af opgaven i institutionen udpeges en inklusionspædagog, der har en særlig viden og rolle omkring inklusionsarbejdet i institutionen. Inklusionspædagogen deltager i et fælles inklusionsnetværk. b) for de børn, der har modtaget støttepædagog og foråret 2011 udarbejdes en skriftlig, pædagogisk indsatsplan i samarbejde med forældrene. Planen beskriver indenfor en given tidsmæssig ramme institutionens og forældrenes indsats for at sikre barnets udvikling og trivsel uden støttepædagogens medvirken.
Indikatorer	1) Der foreligger skriftlige implementeringsplaner og forældre og medarbejdere har kendskab til planen og aktiviteterne heri. Vurderes ved tilsynsbesøg i 2011. 2) Møderne planlægges halvårsvist, dette dokumenteres via kalendersystemet. Institutionerne oplever, at der er klare roller i samarbejdet med PPR og Fagsekretariatet Dette vurderes som en del af tilsynet i 2012. 3) Der er udpeget en inklusionspædagog i hver institution og der er udarbejdet en lokal beskrivelse af inklusionspædagogens rolle og opgave i institutionen. Inklusionspædagogen har deltaget i min. 80% af de afholdte møder i netværket i 2011. Vurderes via referater fra netværksmøder. Der er udarbejdet skriftlige planer og forældrene oplever, at den planlagte indsats skaber øget trivsel og udvikling for barnet. Dette dokumenteres ved at planen er tidsfestsat og altid afsluttes med en kort skriftlig vurdering fra forældrene (skema/skabelon). Opgørelsen heraf sker ultimo 2011.
Afrapporteringsform	1) Ingen selvstændig afrapportering. Vurderingen foretages på tilsynsbesøg og indgår i den almindelige tilsynsrapport, der udarbejdes af fagsekretariatet. 2) Afrapporteringen foretages af fagsekretariatet for Dagtilbud-Børn og BUR som en del af den generelle

afrapportering af aftalen for 2011.
 Afrapporteringen sker via afrapportering af tilsyn i august 2012.
 3)
 Afrapporteringen sker som en del af den generelle afrapportering af aftalen for 2011.

Strukturtilpasninger-Kaptajngården

Børne- og undervisningsudvalg

Aftaleholder

(01.01.2010 - 31.12.2011)

Motivation	<p>Den selvejende institution -Børnehaven Skovtrolden i Brobyværk, nedlægges pr. 1. august 2011. På det tidspunkt er der ca. 30 børn gående i Skovtrolden. Disse 30 børn skal fordeles i andre institutioner. Forældrene til børnene i Skovtrolden får mulighed for, at ønske, hvilken institution deres barn efter 1. aug. 2011 skal indskrives i. De selvejende institutioner -Børnehaven Myretuen og Børnehaven Kaptajngården, er de to institutioner der geografisk ligger tættest på børnenes hjem, og derfor de to institutioner der formodes, at de fleste børn skal "overdrages" til pr. 1. aug. 2010. For, at sikre et børnehaveskift, der bliver så godt som muligt for såvel børn som forældre, har Skovtrolden, Myretuen og Kaptajngårdens ledelse besluttet, at samarbejde om at skabe gode og brugbare mål og rammer for hvordan overdragelsen skal foregå.</p>
Målsætning	<p>Fagpersonalet skal: Medarbejderne i de tre institutioner skal sikre, at overgangen fra en kendt børnehavekultur til en ny børnehavekultur resulterer i, at børn og forældre føler tillid til, samt opnår glæde og tryghed ved den nye institution. Medarbejderne skal igennem forløbet have erhvervet sig viden om og kendskab til barnet, samt dets relationer, for derved at kunne rumme hvert enkelt barn bedst muligt. Børnene skal igennem forløbet opnå: • Tryghed ved den nye institutions personale. • Kendskab til de børn de skal være sammen med. • Viden om hvem af deres kammerater der "følger" med i den nye institution. • Fortrolige med de nye fysiske rammer. Forældre skal igennem forløbet opnå • Viden om institutionens værdigrundlag, fremtidige mål, kultur og struktur. • Rig mulighed for dialog der sikrer, at forældrenes tanker og ønsker til barnets fremtid i børnehaven høres. • Kendskab til hverdagen/rytmen. • Kendskab til det personale der skal være sammen med deres børn.</p>
Indsatser	<p>Den 2. nov. 2010 – "Fremtiden længe leve" Foredrag ved Georg Ørskov for personale og bestyrelser i de tre institutioner. – "Fra kendt kultur til ny kultur" Den 9. nov. 2010 – Planlægningsmøde for lederne fra de tre institutioner. Den 27. nov. 2010 – Åbent hus dag for alle Skovtroldens forældre og børn. Invitation tilgår forældrene den. 17. november. Fra kl. 10 til 11.30 – orientering og rundvisning i Myretuen Fra kl. 12 til 13.30 – orientering og rundvisning på Kaptajngården. Den 29. nov. 2010 – Alle Skovtroldens forældre får "ønskeseddel" fremsendt fra pladsanvisningen og skal påføre den ønskede institution. Ønskesedlen afleveres den 10. dec. Den 15. dec. – Får alle forældre besked om hvilken institution de er tildelt. Den 16. dec. Informationsmøde i Skovtrolden hvor fagchef Rikke Jensen vil holde en oplæg om den samlede situation – ledelsen fra Myretuen og Kaptajngården deltager. Den 12. jan. 2011. Planlægningsmøde for lederne i de tre institutioner. På mødet planlægges -4 datoer hvor børnene fra Skovtrolden besøger deres nye børnehave, samt indhold for aktiviteterne på disse dage. Aktiviteternes indhold skal sikre målretningen og tilrettelægges ud fra forslag fra personalet i institutionerne. Forældrene vil når de har fået tildelt institution, modtage institutionens folder/bog samt "aktivitetskalender". "Aktivitetskalenderen" sikrer, at alle forældre kender datoerne for, hvornår deres barn sammen med sin gruppe fra Skovtrolden, skal besøge den nye børnehave. I juni måned afholdes der forældremøde specifikt for gruppen af nye forældre – i deres barns nye institution- Myretuen eller Kaptajngården. Fagpersonalet fortæller om hverdagen, pædagogikken, værdier samt mål og aftaler. På mødet drøftes forældrenes tanker og ønsker i forhold til den nye institutions mål og værdier. Bestyrelsesformanden orienterer om bestyrelsens arbejde og opgaver. Ligeledes vil bestyrelsesformanden orientere om det kommende forældremøde med valg til bestyrelse. Forældrene opfordres til, sammen med deres barn, at besøge den nye institution når de har tid og mulighed for det. I juni måned vil der være en afslutningsfest i "Skovtrolden". Personale fra Myretuen og Kaptajngården deltager. I juni vil der afholdes et overdragelsesmøde på den nye institution, imellem - fagpersoner fra Skovtrolden, barnets forældre og inklusionspædagog og samt leder fra den nye institution.. På mødet drøftes det enkelte barn. Der udarbejdes parametre for drøftelsen disse fremgår i den invitation forældrene får til mødet. ----- Aktiviteter for børn. På de fire besøg, de nye børn aflægger deres nye børnehave, vil institutionens fagpersoner, på første besøg, have tilrettelagt aktiviteter der åbner for at: Fagpersoner og børn lærer hinanden at kende – Børnene lærer hinanden at kende. Konkret gøres det ved eks. Forskellige aktiviteter i små grupper – male, bål, badning (boller med hjem til mor og far !) musik, sandkasselege, osv. I hver gruppe er der en medarbejder, som kort beskriver processen i en praksisfortælling. På næstkommende personalemøde evalueres besøgets forløb, fagpersonalets praksisfortællinger fra bogen "Fra Skovtrold til ..." benyttes i en vidensdeling om børnene/gruppen Ud fra evalueringen planlægges næste besøg og aktiviteter. Disse aktiviteter tilrettelægges med udgangspunkt i praksisfortællingerne som afspejler de nye børns interesser og behov. Børnehavens øvrige børn er en aktiv part i processen bla."guider" for de øvrige børn, for at sikre at de nye børn bliver taget godt imod.</p>
Indikatorer	<p>Indikatorer for opnået mål. Børn Udarbejdelse af "solene" (vækstmodellen) på hvert enkelt barn viser hvert enkelt barns udvikling på kompetence området, muligheder og udfordringer fra projektets start til slut. Herunder: At alle børn er med til de planlagte arrangementer. At der ved arrangementerne i børnenes nye institutioner spores glæde, mod og nysgerrighed.</p>

	<p>At der ses spire til venskaber. At der er opnået tryghed imellem barn-voksen. At der er opnået et godt kendskab til de fysiske faciliteter i institutionen. Forældre. I samarbejde med innovationsafdelingen, udarbejdes der en brugerundersøgelse, som viser forældrenes syn på det arbejde, der i forbindelse deres barns institutionsskift har fundet sted. . Brugerundersøgelsen foretages sidst i oktober måned. Herunder: At forældrene føler sig velkomne i institutionen og er positive overfor denne. At der er god dialog og vidensdeling mellem forældre og fagpersoner. At forældrene har opnået viden om børnehavens pædagogiske koncept/kultur og struktur. At forældrene har erhvervet sig tillid og tryghed ved de fagpersoner der skal være sammen med deres børn. At der er høj mødedeltagelse på møder og ved arrangementer At alle forældre har besvaret brugerundersøgelsen</p>
Af rapporteringsform	<p>Foto-praksisfortællinger Logbog – "Fra Skovtold til (Myretuen/Kaptajngården) Ved hver aktivitet/ besøg, tages der situationsbilleder i løbet af dagen – disse lægges på hjemmesiden sammen med en lille tekst. Forældre kan på den måde "følge" med i besøgene. Billederne bruges endvidere i en kobling med praksisfortællinger, på kommende personalemøder og forældresamtaler drøftes disse. Praksisfortællinger skrives i logbogen "Fra Skovtolden til....." (Myretuen/Kaptajngården) Logbogen placeres på et sted i børnehaven hvor den er tilgængelig for forældrene – evt. v. indgangsdøren. På alle de nye børn udarbejdes der en "venskabs/relationssol" samt "sole på – kompetencer – muligheder - udfordringer " solene udfyldes i takt med besøg og aktiviteter afvikles – dato for beskrivelserne i solene vil fremgå, så barnets udvikling af – relationer, venskaber, kendskab til institutionen, tryghed ved institutionen fremgår tydeligt. På overdragelsesmødet der afholdes i barnets nye børnehave, med forældre og medarbejdere fra hhv. Skovtolden og den nye børnehave, benyttes en dagsorden indeholdende: -Forældrenes oplevelse af deres barns nye institution -"Hvad siger mit barn" Hvilke signaler sender det derhjemme. –ked af det, bange, spændt, glad, osv. -Fagpersonalet fra den nye institution, gennemgår de udarbejdede sole -Drøftelse af fokuspunkter forældre og fagpersonale skal fokusere på frem til næste møde/forældresamtale.</p>

Særlige aftaleforhold

Ingen.