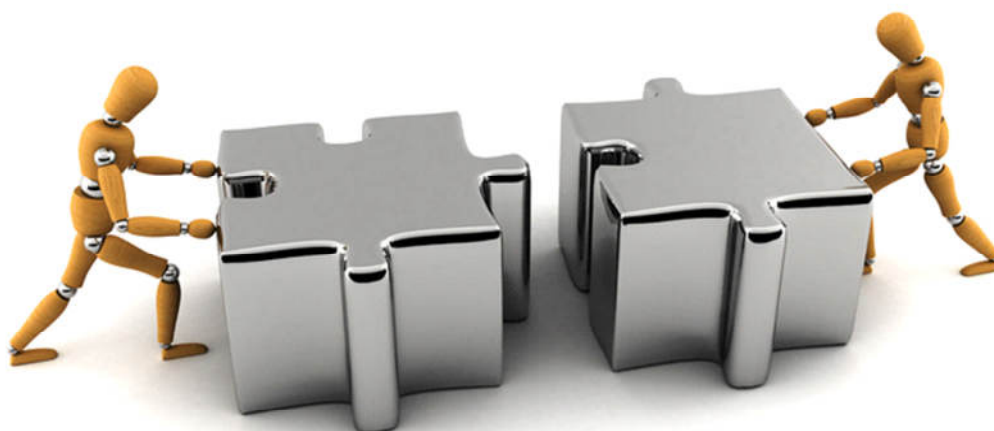


Udviklingsaftale 2013-14
for
Rødovre Byggelegeplads



**MED VORES
INDSIGT * VIDEN * FORSTÅELSE
KAN VI TILSAMMEN UDVIKLE**

1. Udviklingsmål for 2013-14

Fokusområde	Succeskriterie (mål)	Igangsæt år	År 2013		År 2014	
			Værdi	Faktisk opnået	Værdi	Faktisk opnået
Nedbringelse af sygefravær	Målet er nået, når sygefraværet efter 2013 er under 4,0 pct, næsten nået, når det er mellem 4,0 og 5,0 pct. og ikke nået, når det er over 5,0 pct. Milepælen for 2013 er et sygefravær på maksimalt 4,0 pct.	2011	7,0 pct.		4,0 pct.	
Kvalitetsudvikling med udgangspunkt i "hvad vi gør, når vi gør det bedst"	Fremme det kvalitetsfyldte pædagogiske arbejde hos medarbejderne og fremme udviklingspotentielle på Rødovre Byggelegeplads og for det enkelte barn.	2013	skabe læringsrum for udvikling, for det enkelte barn/ung, i en helhedstænkegang, Samt skabe inspiration for udvikling, til personalet.		Kompetenceudvikle og fremme det vi er bedst til. Kunne lærer fra sig/videregive viden	
Demokrati	At Byggerens børn og unge oplever at de er ligeværdige borgere, der har medindflydelse på og medansvar for eget liv og deltager aktivt i demokratiet.	2013	I gennem projekter/aktiviteter, få indblik i "hvem er jeg og hvad kan jeg bruges til".		Diskussion rum hvor Børn/unge får mulighed for personlig frihed til at ytre sig.	
Dokumentation	At Rødovre Byggelegeplads bliver kendt og anerkendt som et unikt læringsrum for børn og unge.	2013	Synliggørelse af, det vi er bedst til og hvordan vi gør, det vi er bedst til.		Rødovre Byggelegeplads er et unikt sted for børn/unge. At udvise læring for andre/omgivelserne, der har med børn/unge at gøre	

Uddybende bemærkninger til udviklingsmålene

Nedbringelse af sygefravær

Baggrund:

Fra midt i 2012 har institutionen været udfordret af stort fravær, der betyder at fraværet for oktober 2012 er på 6,41 %, dvs. at institutionen er placeret i rød farvekategori. To medarbejdere har været og er stadigvæk inde i meget lange fraværperioder. Årsager til fraværet skyldes både fysiske og psykiske belastninger for de pågældende og der er arbejdet målrettet med afdækning af muligheder for at afhjælpe de arbejdsrelaterede belastninger og støtte den enkelte medarbejder. Fraværet vil angiveligt fortsætte ind i starten af 2013.

Handleplan:

- Omsorgssamtaler intensiveres.
- Undersøge mulighed for snarligt tilbagevenden til arbejdspladsen for de fraværende.
- Øget vikardækning.
- Trivselstiltag
- Personaleweek-end "Det gode Arbejdsliv" med Tim Bak Madsen.

- Italesætte sygefravær og de evt. frustrationer der er i personalegruppen på personalemøder.
- Kvartalsvise APV startende i jan.2013.

Målemetode: Antal sygdomstimer i forhold til det samlede antal potentielle arbejdstimer (nærværstimer) for året, hhv. 2011, 2012 og 2013. Udgangspunktet for målingen er sygefraværsprocenten for 2009, som er opgjort i systemet KMD OPUS overblik.

Kvalitetsudvikling med udgangspunkt i ”hvad vi gør, når vi gør det bedst”

Baggrund: Fokusgruppeinterview med børn og unge i maj 2012 og oktober 2012 samt løbende samtaler med børnene bevidner at personalet lykkes med at skabe et udviklende læringsrum som styrke den enkeltes selvværdsfølelse og udviklingen af børnenes sociale kompetencer. (udviklingsmål fra 2011-12)

Personalets nærværende fokus på relationsarbejdet i forhold til det enkelte barn samt samværsformen, der foregår i en ligeværdig og anerkendende dialog med børnene, betyder at børnene oplever sig hørt, set anerkendt som en vigtig del af fællesskabet på Byggeren.

På Rødovre Bygelegeplads ønsker vi at styrke vores samarbejdskultur, dette både eksternt som internt, for at opnå en større effekt i netværkssamarbejdet omkring de børn der går på Rødovre Bygelegeplads. Vi ønsker at udvikle og udvide de kompetencegivende aktivitetsområder, der kan have tilknytning til det enkelte barn.

Vi ønsker at løse opgaver mere effektivt, ved at højne den faglige kvalitet. Dette sker gennem et lærings rum, hvor fagligheden får et gensidigt samspil i en udviklende og fremadrettet dialog både internt på Byggeren og eksternt i samarbejde med Byggerens øvrige interessenter og politikere.

Vi vil vidensdele med andre og udveksle erfaringer.

Handleplan:

- Fokus på det narrative (den gode historie) som et læringsredskab
- Afsætte tid til faglig sparring/læring.
- Dokumentere det der virker.
- Etablere netværk med fokus på vidensdeling.

Målemetode: Øget samarbejde med skoler, SFO'er og øvrige brugere og deltagelse i flere eksterne faglige netværk.

Børns og unges medindflydelse og medansvar i dagligdagen.

Baggrund: Med udgangspunkt i fokusgruppeinterviewene og Børn og Unge – politikken for Rødovre Kommune er udfordringen at finde en meningsfyldt balance mellem det enkelte barns behov og ønsker i forhold til fællesskabets interesse og de mulige rammer for institutionens drift og formål. Børn og unge vil oftest forsøge at udvide grænserne for den indflydelse de har og det er derfor vigtigt at de møder troværdige og anerkendende voksne, der er villig til at turde lade sig udfordre både på rammer og regler men i høj grad også på hvad ”man” plejer. Børn og unges iderige og innovative tilgang skal fremmes og ikke begrænses.

Handleplan:

- undersøge om der er områder, hvor børnenes medansvar og indflydelse kan øges.
- indføring i demokratiske processer gennem projekter og aktiviteter.
- blive ved med at udvikle området i samarbejde med børnene.

Målemetode: Nye aktiviteter og projekter finder vej til Byggeren. Børnene føler større ansvar og ejerskab til Byggeren.

Dokumentation

- Baggrund:** Det bliver mere og mere nødvendigt at vi som faglærte pædagoger, er i stand til, at synliggøre og dokumenterer vores indsats i arbejdet. Vi skal i højere grad kunne beskrive, ikke blot hvad vi laver, men også hvorfor vi gør som vi gør. Vi ønsker at opkvalificeres på dette område og kunne arbejde målrettet med denne arbejdsform inden for de andre indsatsområder i udviklingsaftalen.
- Handleplan:**
- udvikle os inden for det skriftlige og blive bedre til at synliggøre det pædagogiske
 - udvikle og fremme de kompetencegivende færdigheder vi som pædagoger besidder
 - skabe et gensidigt læringsrum for faglig udveksling.
 - skabe økonomisk råderum for lønnede praktikanter.
 - revidere velkomstpjece.
- Målemetode:** Vi vil gerne have at Rødovre Byggelegeplads er kendt for en anderledes institutionstype i det pædagogiske landskab.
Større arbejdsglæde og trivsel hos personalet.
Større tilfredshed hos børn, forældre og øvrige samarbejdspartnere.

2. Aftaleindgåelse

Aftalen indgås mellem direktøren for forvaltningen på direktionens vegne og den budgetansvarlige enheds leder og indholdet forelægges til orientering i det politiske fagudvalg. Aftalen skal være kendt af medarbejderne, det lokale MED-udvalg og brugerbestyrelsen, hvor der er en sådan.

3. Generelle betingelser

Mindst én gang i løbet af aftaleperioden skal aftaleparterne have en dialog om status på aftalen samt udviklingen generelt. Det tilstræbes, at dialogen sker midt i aftaleperioden.

Sker der væsentlige ændringer i aftalevilkårene, skal aftalepartnerne have en dialog om konsekvenserne med henblik på at vurdere, om der skal ske justeringer i aftalen.

Rødovre Kommune, den < indsæt dato >

Direktør for forvaltningen

Leder af enheden/John Sommerset