



**ODENSE KOMMUNE**

---

**Resultatkontrakt 2009**  
**for**  
**Børneinstitution Hunderup**  
v. Inst. leder Tina Bue

# 1. Overordnede rammer og sammenhæng

Børn og Ungeudvalget besluttede 13. juni 2006, at børneinstitutionerne skal kontraktstyres. Formålet med at indføre resultatkontrakter er bl.a.:

- at synliggøre en nødvendig prioritering i institutionens mål og opgaver
- at skabe balance mellem fokus på politiske og ledelsesmæssige strategier og fokusområder samt institutionens egne principper som de er formuleret i samarbejde med institutionsbestyrelsen

Dagtilbudsloven og Odense Kommunes Børne- og Ungepolitik og budgetter fastlægger de overordnede rammer, mål og værdier for dagtilbudsområdet i Odense Kommune.

Med udgangspunkt i lovgivningen og Børne- og ungepolitikken er målene bl.a. at:

- Organisationen er kendetegnet ved, at vi mestrer den anerkendende kommunikation.
- Dagtilbudsområdet er kendetegnet ved engagerede, motiverede og fagligt kompetente ledere og medarbejdere, der skaber dokumenteret kvalitet på alle niveauer.
- Området er dynamisk og den enkelte leder og medarbejder producerer ideer til udvikling af organisationen
- Der er plads til forskellighed i arbejdet mod fælles mål.
- Der er sammenhæng mellem mål og ressourcer samt balance mellem egne og andres forventninger.

## 2. Valgte temaer

Temaerne er valgt af Institutionschefen under hensyntagen til de overordnede politiske mål, strategier og økonomiske prioriteringer med udgangspunkt i Børne- og Ungeforvaltningens strategikort.

Tematikkerne i kontrakten for 2009 er ikke nye og målene er næsten identiske med målene i kontrakten for 2008. I det kommende års kontrakt er der fokuseret på nye resultatkrav. Således bevæger resultatkravene sig fra et drøftelses og rammeniveau til et ramme og/eller implementeringsniveau.

De strategiske temaer for 2009 er:

- Drift
- Pædagogisk kvalitet
- Trivsel
- Sundhed
- Integration

Pædagogisk kvalitet er fortsat et centralt fokusområde for dagtilbudsområdet.

Efter at der i 2008 er fastsat rammer for udviklingen af den pædagogiske kvalitet gennem implementering af inklusionsbegrebet, skal der i 2009 arbejdes på at sikre implementeringen af den inkluderende pædagogik i den daglige praksis med børnene

Med udgangspunkt i de rammer institutionen har udarbejdet med henblik på udvikling af den pædagogiske ledelse, skal ledelsesteamet sikre implementeringen af disse i det enkelte børnehus. Der tænkes både på den strategiske, taktiske og operationelle ledelse.

Medarbejdernes trivsel er et indsatsområde i hele kommunen. Det høje sygefravær understreger nødvendigheden af at lave en målrettet indsats. I 2008 blev der udarbejdet rammer for dette arbejde og målet for 2009 er naturligt at fokusere på implementeringen af konkrete initiativer med udgangspunkt i de allerede formulerede rammer.

Sundhed er et fokusområde, der fortsat har stor politisk bevågenhed. Udover at være en del af det overordnede strategiske mål om børn, mad og bevægelse er det naturligt også et af temaerne i de pædagogiske læreplaner.

I 2008 er der arbejdet med børnesundheden, specielt ved at sætte fokus på hygiejne og bevægelse. En lokal indsats og forankring kan medvirke til forbedringer på dette område, så sygefraværet kan reduceres blandt både børn og voksne. I 2009, skal der sikres at arbejdet med hygiejne og børns fysiske udfoldelser rammesættes og implementeret i den daglige praksis med børnene.

I de seneste år har der endvidere været stor politisk bevågenhed på innovative integrationsmuligheder for borgere med anden etnisk herkomst. Dette har blandt andet medført udarbejdelse af politikker og inspirationskataloger, der med fordel kan bruges som understøttende materiale i det lokale arbejde med integration af børn fra andre kulturer end dansk.

I 2008 drøftede institutionen muligheder for at understøtte initiativer og intentioner i Odense Kommunes integrationspolitik. I 2009 skal institutionen på baggrund af disse drøftelser fastlægge rammer for arbejdet med såvel integration, som det arbejde der ligger i kulturmødet.

### **3. Institutionens opgaver og udfordringer**

*Inst.leder Tina Bue skriver...*

En af de udfordringer vi står overfor i 2009 er at sikre en kontinuitet i vores arbejde, idet vi fra september 2008 til februar 2009 har fået udskiftet halvdelen af ledelsesteamet. Vi ønsker fortsat at arbejde på et grundlag bestående af værdibaseret ledelse, nysgerrighed og AI, men har i 2008 fået en indsigt og uddannelse i systemisk ledelse og ønsker derfor også dette integreret i vores arbejde. Vores opgave består således i, at sikre at vi får det gode fra de forgangne år bragt med videre samtidig med, at vi skaber plads til udvikling, så såvel nye medarbejdere som nye ideer også kan få plads. Vi vil søge at skabe denne udvikling gennem arbejdet med Teori U, der således kommer til at være omdrejningspunktet for vores tilgang i 2009. Teori U formår på en og samme tid at skabe mulighed for at tage dem og det med, der var godt og skabe plads for det der må komme og vi tror på, at vi med udgangspunkt i den kan skabe kontinuitet for såvel, børn, som forældre og medarbejdere. Vi ønsker at være en institution, hvor rammerne gør, at alle får de bedste betingelser for at blive den bedste udgave af sig selv.

Vi finder endvidere, at vi med dette udgangspunkt og strategiske mål lever op til de overordnede mål i kontrakten, ligesom det er vores overbevisning, at en rammesætning og eller implementering af Teori U i institutionen vil være et godt grundlag i forhold til arbejdet med de overordnede temaer.

*Beskrivelsen kan tage udgangspunkt i afsnit 1 og 2 samt en kort beskrivelse af, hvilke af bestyrelsens principper, der har haft indflydelse på prioriteringen af mål og resultatkrav. Der kan også argumenteres for overførsel af mål fra 2008. Mål, resultatkrav og målemetode skal beskrives i afsnit 4.*

### **4. Kontrakttemaer og mål**

<b>TEMA: Drift</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
<b>1. At medvirke til at pladsgarantien kan overholdes. Bla. gennem fleksibel anvendelse af pladser.</b>	1. Ingen ledige pladser i 1. og 2. kvartal. Eventuelle ledige pladser kan begrundes.	Kvartalvise opgørelser fra pladsanvisningen

<b>TEMA: Pædagogisk kvalitet</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
<b>2. Udvikling af den pædagogiske kvalitet gennem rummelighed og inklusion</b>	2. Med baggrund i de fastlagte rammer udarbejdet i 2008 skal det sikres, at daglig pædagogisk leder i alle institutionens børnehuse løbende tager initiativ til at videreformidle sin viden ved at drøfte den inkluderende pædagogik med personalegruppen. Således skal teorien trækkes frem og lægges til grund for at afprøve understøttende metoder, så det afspejles i alle pædagogiske medarbejders praksis.	Pædagogiske dokumentationsmetoder som beskriver, analyserer og evaluerer medarbejdernes inkluderende praksis med børnene.
<b>3. Udvikling af den pædagogiske ledelse.</b>	3. Institutionen skal fastsætte rammer for udviklingen af den pædagogiske ledelse, dvs. formulere mål, tiltag, tegn og en evalueringsplan for udviklingen af den pædagogiske ledelse.	Dokument der beskriver de fastlagte rammer for arbejdet.
<b>4. Udvikling af den pædagogiske kvalitet, så der skabes rammer, der gør det muligt, at hver enkelt (barn, forældre, medarbejder og leder) kan udvikle sig til den bedste udgave af sig selv.</b>	4. Inst.lederen skal sammen med ledelsesteamet fastlægge rammer, der gør det muligt for hver enkelt medarbejder at tilegne sig en indsigt og udvikling, der sætter vedkommende i stand til at leve op til målet, herunder skal der formuleres mål, tiltag og tegn for arbejdet.	Dokument, der beskriver de fastlagte rammer.
<b>5. Udvikling af pædagogisk kvalitet gennem intern læring</b>	5. Inst.leder skal sammen med ledelsesteamet fastlægge rammer for intern læring, der sikre en spredning og udnyttelse af den erfaring, der gøres hos den enkelte og i teamet, herunder skal der formuleres mål, tiltag og tegn for arbejdet.	Dokument, der beskriver de fastlagte rammer.

<b>TEMA: Trivsel</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
<b>6. Styrket fokus på medarbejdertrivsel i institutionen.</b>	6. Institutionen skal via lederteamet sikre implementering af de fastlagte rammer for udvikling medarbejdertrivsel.	Dokument der beskriver, hvorledes rammerne er blevet implementeret.

<b>TEMA: Sundhed</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
<b>7. Institutionen skal medvirke til forbedring af børnesundheden, specielt ved at sætte fokus på hygiejne.</b>	7. Institutionen fastlægger rammer for arbejdet med hygiejne i børnehuse, herunder formulere mål, tiltag og tegn samt en evalueringsplan for arbejdet. Endvidere skal institutionen sikre, at arbejdet med hygiejne forankres i den daglige praksis med børnene	Dokument, der beskriver de fastlagte rammer for arbejdet. Anvendelse af pædagogiske dokumentationsmetoder, der beskriver, analyserer og evaluerer den daglige praksis med børnene.
<b>8. Institutionen skal medvirke til at sætte fokus på udviklingen af børns fysiske udfoldelser og bevægelse.</b>	8. Institutionen skal sikre, at de i 2008 udarbejdede rammer vedrørende fysisk udfoldelse og bevægelse implementeres i medarbejdernes daglige praksis med børnene.	Anvendelse af pædagogiske dokumentationsmetoder, der beskriver, analyserer og evaluerer den daglige praksis med børnene.

<b>TEMA: Integration</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
<b>9. Involvering af institutionsbestyrelse, forældreråd og team i drøftelsen af centrale temaer i Odense Kommunes integrationspolitik.</b>	9. Institutionen skal fastlægge rammer for arbejdet med integration, herunder formulere mål, tiltag og tegn for arbejdet med kulturmødet.	Dokument der beskriver de fastlagte rammer

## 5. Rapportering og opfølgning

Kontrakten indgår som et emne i institutionslederens lederudviklingssamtale med Institutionschefen samt i tilsynsdialogmødet.

I løbet af kontraktåret aftales der minimum 3 opfølgingsmøder mellem institutionslederen og en konsulent fra Institutionsafdelingen. Formålet med opfølgingsmøderne er i tide, at konstatere evt. væsentlige afvigelser fra opfyldelsen af resultatkravene for at kunne iværksætte evt. nødvendige styringstiltag..

Institutionslederen skal sikre en intern opfølgning, evaluering og formidling af status på kontrakten. Lederen skal udarbejde en plan for opfølgningen, der drøftes med konsulenten på det første opfølgingsmøde i kontraktåret.

Institutionslederen skal lave en skriftlig afrapportering i december 2009. Afrapporteringen sker med udgangspunkt i en afrapporteringsskabelon udarbejdet af institutionsafdelingen. Afrapporteringen lægges på institutionens hjemmeside.

Kontrakten er baseret på de til enhver tid gældende fælles politikker, regulativer, regler mv. i Odense Kommune.

## 6. Underskrifter

Odense, den 4. januar 2009

---

Institutionsleder  
Tina Bue

---

Britta Conny Carl, Institutionschef

## Bilag

Der kan i begrænset omfang vedlægges bilag fx organisationsdiagram eller organisationsbeskrivelser.