

# Aftale 2015

## Jetsmark – Kaas Børnehaver samt Blå gruppe



## Jammerbugt kommune

Harriet Meisner

---

Børnechef

Jens Jungersen

---

Udvalgsformand

Dorte Studsgaard

---

Aftaleholder

# 1.0 Introduktion til aftalestyring

Aftalestyring i Jammerbugt Kommune er overordnet et udtryk for en decentral styringsmodel, hvor kommunalbestyrelsen fastlægger visioner, mål, servicemål og en økonomisk ramme. Det er så op til institutionerne at beskrive, hvordan de vil udfylde rammen og opfylde målene. Det betyder, at aftalestyring har til formål at være *et dialogværktøj, et styringsværktøj og et udviklingsværktøj for nye initiativer.*

For den enkelte institution eller afdeling bliver aftalestyring derfor:

- Et prioriteringsværktøj (hvordan forvaltes de ressourcer, der er?)
  - Et værktøj til at styrke målrettet opgaveløsning
  - En måde at styrke dialogen indad til og udad til
  - En måde at skabe fokus om den enkelte institutions resultater
  - En metode hvormed at institutionen kan arbejde med egne mål
- Og sidst men ikke mindst
- En metode til at sætte brugeren i centrum

For at understøtte dette er der udformet en skabelon, der kan rumme et politikområdes mål og servicemål (bl.a. hentet i helhedsplanen og udstukket fra forvaltningen (fagcheffen)). Disse mål skal derefter omsættes gennem lokale handleplaner, succeskriterier og evalueringsformer. Skabelonen indeholder desuden en resultat-kolonne, hvor resultatet af indsatsen vurderes det efterfølgende år.

Skabelonen er inspireret af balanced scorecard, hvilket betyder at den er bygget op, så der kan arbejdes med 5 forskellige typer af mål, nemlig mål for *økonomi og effekt, kvalitet og brugere, processer, læring og udvikling samt personale.*

Institutionernes opgave (med lederen i spidsen) er at drøfte og formulere, hvordan der lokalt arbejdes med de forskellige servicemål gennem formulering af **konkrete** handleplaner, succeskriterier og evalueringsmetoder. Med indførelsen af aftalestyring skal der ikke længere udformes virksomhedsplaner.

## 2.0 Aftalens parter

Dette er en aftale der er indgået mellem leder af Jetsmark Børnehave, Kaas Børnehave og Blå gruppe Dorte Studsgaard, børnechef Harriet Meisner og Børne- og Familieudvalget i Jammerbugt Kommune..

Aftaleholderen forventes at være i løbende dialog med egne brugere, medarbejdere og pårørende omkring de mål, forpligtelser og rammer, der indgår i aftalen.

## 3.0 Generelle aftalevilkår

Aftalen er ikke juridisk bindende, men anses som en gensidig forpligtende aftale som begge parter forventes at opfylde og respektere.

Aftalen beskriver en række krav til aftaleholderen, men giver også en række frihedsgrader og kompetencer i forhold til den daglige ledelse.

Hermed bliver aftalen grundlaget for en dialogstruktur mellem aftaleholderen, forvaltningsledelsen og fagudvalget.

Der indgås kun én aftale for hvert fagområde/institution. I tilfælde, hvor et fagområde refererer til flere forvaltninger og/eller politiske udvalg, indgås der kun én samlet aftale.

### 3.1 Aftaleområdets navn og adresse

*Jetsmark børnehave*  
Skolegade 6  
9490 Pandrup  
Tlf. nr.72578430  
E. mail: [jeb@jammerbugt.dk](mailto:jeb@jammerbugt.dk)

*Kaas Børnehave og Blå Gruppe*  
Stadionvej 7  
9490 Pandrup  
Tlf. nr. 72578420  
Email: [kab@jammerbugt.dk](mailto:kab@jammerbugt.dk)

### 3.2 Kerneydelser og målgruppe

#### Aftaleområdets kerneydelser:

Kerneydelserne består af såvel pasning som mulighed for leg, læring og udvikling for børnene og dermed have fokus på det gode barneliv. Ydelsen leveres i tæt samarbejde med de enkelte forældre. Forældrebestyrelsen ses som vigtig sparringspartner i udviklingen af de pædagogiske principper.

Vi arbejder ud fra en ressource/relation orienteret syn (ICDP) og med fokus på inklusion.

#### Aftaleområdets målgruppe:

Børnehaverne modtager børn i alderen 2,11 år til skolealderen.

#### Aftaleområdets interne organisation:

Jetsmark Børnehave:

I januar 2015 er der indskrevet 56 børn i børnehaven.

Personalet i Jetsmark Børnehave består af:

1 daglig leder 37 timer, 2 pædagoger 37 timer, 1 pædagoger 30 timer, 1 pædagogmedhjælper 30 timer og 1 rengøringsassistent 13,75 timer, hertil en pædagogmedhjælper på 37 timer, som er ansat midlertidig, grundet det øgede børnetal

Jetsmark Børnehave er en funktionsopdelt børnehave hvor børnene er fordelt på 3 stuer. På 2 af stuerne er børnene aldersintegrerede. På den sidste stue er de kommende skolebørn samlet, hvor der arbejdes med sociale relationer og udbygge kompetencer i forbindelse med skolestart. Dette foregår i et samarbejde med SFO.

At børnehaven er funktionsopdelt betyder at bestemte lege/aktiviteter er samlet på et sted.

Kaas børnehave:

I januar 2015 er der indskrevet 31 børn i børnehaven.

Personalet i Kaas Børnehave består af:

Pædagog med koordinerende funktion (tidligere souschef) 37 timer, pædagog 29 t, en pædagogmedhjælper 20 t.(som p.t er på uddannelse), en pædagogmedhjælper på 36 timer, en rotationsmedarbejder på 37 timer.

Derudover er der en specialgruppe i huset, som består af: 3 pædagoger 111 t.

I Kaas Børnehave er alle børnene således opdelt på tre stuer.

Der er to stuer i den såkaldt almindelige børnegruppe, derudover har specialgruppen sin egen afdeling/base.

Hjemmebasen har stor betydning for både barnet og dets forældre, især så længe barnet ikke er faldet til endnu. På det pågældende barns stue spiser barnet sin mad, holder fødselsdage sammen mm. Når der ikke er fastlagte aktiviteter færdes børnene, hvor de har lyst. Børnene er aldersintegreret på stuerne.

Specialgruppen har sin egen afdeling, hvor disse børn med deres specifikke udfordringer og behov, har mulighed for at blive skærmet i mere rolige omgivelser. Dog ses det som en stor fordel, at da der er tale om en forholdsvis lille børnehave, gives der gode muligheder for at "sluse" børnene fra specialgruppen ind hos den øvrige børnegruppe, uden det virker alt for overvældende.

Nogle af børnene er også gode til at "besøge" hinanden og forsøge at skabe venskaber.

### **3.3 Samarbejdspartnere**

Børne- og familieudvalget med børnechef Harriet Meisner som bindeled er områdets tætteste samarbejdspartnere. Desuden er der samarbejde med pladsanvisningen og dagplejeformidlingen.

Vores samarbejde med dagplejerne i Kaas går ud på at der planlægges og gennemføres fælles aktiviteter for børn. Der aftales og gennemføres desuden besøg af dagplejen i forbindelse med legedage i børnehaven. Desuden samarbejder vi i forhold til besøg og overlevering af børn fra dagplejen til børnehaven.

Internt i kommunen er vores tætteste samarbejdspartner PPR. Vi afholder møde i kompetenceteam ca. 1 gang om måneden med psykolog og talepædagog.

Her drøftes de sårbare børn med fokus på den indsats, de har brug for. Dette foregår altid i tæt samarbejde med forældrene.

I specialgruppen afholdes ca. 10 møder i kompetenceforum, her deltager ligeledes talepædagog og psykolog.

Når der er børn med særlige behov, samarbejder vi også med kommunens sagsbehandlere konsulenterne

Der holdes tværfaglige distriktsmøder 4-6 gange årligt..

Vi samarbejder med Jetsmark Centralskole/sfo og Pandrup Skole/sfo om overgangen mellem børnehave og skole.

## **4.0 Økonomiske vilkår**

### **4.1 Økonomisk ramme**

*Den samlede budgetmæssige ramme for alle tre enheder udgør 7.024000,- som fordeles på Jetsmark Børnehave 3.096000,- og Kaas Børnehave samt Blå gruppe udgør henholdsvis 2.260.000,- og 1.668000,-*

## **4.2 Forudsætninger for den økonomiske ramme**

Børnehaverne er underlagt regler og retningslinjer for den af kommunalbestyrelsen beskrevne opgaveløsning. Grundlaget herfor er de mål og politikker, der er besluttet for området.

### **NØGLETAL:**

Personalenormering pr. barn: (antal timer pr. uge) 5,19.

### **ØVRIGE UDGIFTER:**

Udover budget til løn, børnerelaterede udgifter indeholder rammen også fast udgift til el, vand, varme, skatter og afgifter. Indvendig vedligeholdelse samt varekøb til rengøring.

### **IKKE INDEHOLDT I RAMMEN:**

Forældrebetaling er ikke indregnet i rammen.

### **Beskrivelse af budgetforudsætninger/budgetmodeller for budgetrammen:**

Jetsmark Børnehave har plads til 60 børn og har i 2015 budget til 51 børn.

Kaas Børnehave har plads til 40 børn og har i 2015 budget til 34 børn.

Lønbudget samt øvrige "barnsbestemte" konti bliver udregnet efter nøgletal besluttet af kommunalbestyrelsen i Jammerbugt Kommune. Budgettet tilrettes to gange om året efter indskrevne børn..

Personaleantallet fastsættes ud fra overordnede økonomiske beregninger baseret på gennemsnitslønninger.

I Kaas Børnehave har personalet høj anciennitet og ligger derfor over normal gennemsnitsløn.

Ud over budget til løn og barnsbestemte udgifter indeholder rammen også fast budget til lys, vand og varme, skatter og afgifter, indvendig vedligeholdelse samt varekøb til rengøring.

I specialgruppen er normeringen 6-8 børn med et fast budget.

## 5.0 Målfastsættelse

Jetsmark - og Kaas børnehavers mål udspringer af de overordnede servicemål for dagtilbudsområdet i Jammerbugt Kommune

De overordnede mål vi tager udgangspunkt i er:

### **Det enkelte barn har optimal mulighed for udvikling**

Barnet mødes med respekt og anerkendelse for det, det er. Barnet bliver set, hørt og accepteret og oplever nærvær. Barnet har mulighed for at udvikle selvværd. Barnet har mulighed for at knytte venskaber og lære at være en del af fællesskabet med dets normer og værdier. Barnet skal inddrages i den daglige rytme og have medbestemmelse. Barnet bliver betragtet ud fra et ressource orienteret syn og med fokus på barnets kompetencer.

Samtidig- med respekt for de af kommunalbestyrelsen godkendte læreplaner sættes der fokus på :

- det enkelte barns fysiske udvikling
- generelle sundhedsfremmende og forebyggende tiltag
- at det enkelte barn udfordres og stilles overfor relevante krav med henblik på udviklingen af barnets sociale kompetencer.
- et inkluderende miljø
- udvikling af såvel børnenes og personalets relationskompetence
- at der er fokus på børn med særlige behov

### **Der er helhed i barnets liv**

I Jammerbugt Kommune er der etableret et forpligtende samarbejde mellem forskellige former for pasningstilbud – for herved at skabe helhed i barnets liv i forbindelse mellem overgange for et tilbud til et andet. Det er et fælles ansvar for medarbejdere og forældre at sikre at overgangen bliver til en positiv og udfordrende oplevelse.

### **Det betyder at:**

- der er etableret brobygning mellem dagpleje og børnehave og mellem børnehave og skole /SFO
- Dagplejen kan benytte de rammer og faciliteter der er i børnehaven
- Der er etableret relevante former for tværfagligt samarbejde
- Der er et velfungerende forældresamarbejde

## **Et velfungerende forældresamarbejde.**

Forældre er de vigtigste i barnets liv. De har hovedansvaret for barnets udvikling og trivsel. Dagtilbuddet er medansvarligt herfor, og derfor skal samarbejdet mellem forældre og dagtilbud bygge på ligeværdighed og respekt og udvise gensidige krav og forventninger.

Det betyder at dagtilbuddet

- viser forældre respekt og accept
- altid inddrager forældrene i ethvert forhold i relation til barnet
- forventer at forældre tager ansvar for opdragelsen af deres børn
- forventer at forældrene er tydelige voksne, der ved bedst i forhold til deres børn
- Forventer at forældrene tager aktivt del i og viser respekt overfor hele dagtilbuddets virke
- Er medansvarlig og rådgivende for børns opdragelse, trivsel og udvikling

Vi ser vigtigheden i et positivt samarbejde med forældrebestyrelsen, og at de informeres om/inddrages i nye tiltag, økonomi mm. I begge børnehaver er der endvidere et velfungerende forældreråd, som varetager forskellige opgaver.

## **Barnet opholder sig i et inspirerende og attraktivt miljø**

I Jammerbugt Kommune giver miljøet i dagtilbuddene mulighed for oplevelser og aktiviteter, bidrager til at stimulere fantasi, kreativitet og sproglig udvikling.

Dagtilbuddet danner endvidere rammen for læring, fysisk udfoldelse og samvær. I Jammerbugt Kommune er dagtilbuddet etableret i henhold til gældende lovgivning og danner ramme for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

## **Det betyder at**

De fysiske rammer er spændende, udfordrende, funktionelle og indbydende med gode lyd- og lysforhold

- der er et røgfrit miljø
- den enkelte daginstitution indrettes til den pædagogiske profil
- der i den enkelte daginstitution er udfordrende legemiljøer – gode udenoms arealer.

## **Der er fagligt kompetente medarbejdere**

Ledelse og medarbejdere har en betydningsfuld rolle i udviklingen af såvel enkelte som kommunens samlede dagtilbud. Der er en kompetent ledelse der er ansvarlig for – i sam-



arbejde med de øvrige medarbejdere at skabe en atmosfære så barnet bliver mødt af glade, empatiske, engagerede og fagligt kompetente medarbejdere, som har fokus på at arbejde ud fra en anerkendende tilgang.

### **Det betyder at fælleslederen som kulturbærer skal**

- have en pædagogisk uddannelse
- lede det overordnede pædagogiske arbejde og medarbejderne
- kende forventningen til ledelsesopgaven
- have mulighed for faglig og ledelsesmæssig sparring
- mulighed for sparring i netværksgrupper.

### **Det betyder at medarbejderne**

- hjælper barnet med at opdage, begribe og selv fortolke tilværelsens mangfoldighed
- gennem egne handlinger og tale er gode eksempler for børnene
- tilbydes relevant efter og videreuddannelse
- til stadighed gives mulighed for kompetenceudvikling
- modtager relevant supervision.

2015 bliver også året, hvor vi skal arbejde meget mere på at finde fælles "fodslaw" de to/tre enheder imellem. Som opstart har vi afsat en lørdag i januar, hvor vi bl.a. skal drøfte:

- Hvad er pædagogen/den ansattes kerneydelse anno 2015
- Hvad er det gode barneliv
- Hvad vil vi gerne kendes på i Jetsmark og Kaas Børnehaver
- Hvordan vil vi gerne modtage nye børn og forældre i Børnehaverne

## **5.1 Mål for økonomi og effekt**

Institutionen/fagområdets målfastsættelse skal afspejle sig i mål indenfor følgende områder:

- Økonomi og effekt (dvs. fokus på budget- og regnskabsmål og bedre ressourceanvendelse m.m.)
- Kvalitet og brugere (dvs. fokus på brugerne og deres forventninger og oplevelser af kommunens ydelser m.m.)
- Processer (dvs. fokus på arbejdsgange, procedurer, funktioner og anvendelse af it m.m.)
- Udvikling og læring (dvs. fokus på udvikling af nye metoder og nye læringsformer m.m.)
- Personale (dvs. fokus på medarbejdertrivsel, kompetenceudvikling m.m.)

Målene kan være

1. Fastlagt af politikerne, bestyrelser eller lignende (oppefra)
2. Fastlagt internt i institutionen/fagområdet

I 2015 er der ikke ændret meget i forhold til målene for 2014. Dette skyldes at vi gennem vores deltagelse i Fremtidens dagtilbud har forpligtet os til IKKE at igangsætte yderligere udviklingsprojekter.

Arbejdet med pejlemærkerne for Fremtidens dagtilbud fortsætter, da det var en proces der blev iværksat inden vi blev projekt kommune.

**5.1 Mål for økonomi og effekt  
(dvs. fokus på budget- og regnskabsmål og bedre ressourceanvendelse m.m.)**

<b>Mål</b> (4 års sigt)	<b>Service mål</b> (1 års sigt)	<b>Handleplan</b>	<b>Succeskriterier</b>	<b>Evaluering</b>	<b>Resultat</b>
Fokus på hvordan vi styrer og effektiviserer vores ressourceanvendelse	At medarbejderne har medejerskab af og forståelse for budgettets anvendelse.	Budget gennemgås på personalemøde løbende og min. 4 x årligt orientering til forældrebestyrelsen.  Vigtigt at den enkelte har fokus på ressource tænkning – altså det som kan lade sig gøre i stedet for det, som ikke er muligt.	Eksempelvis resultatkrav, "succesrate", tidsperspektiv mv.  At budgettet overholdes. Ved hyppig gennemgang med personalet giver det større indsigt, bevidsthed og ansvarlighed i.f.t. ønsker om investeringer	Metode til evaluering af succeskriterierne  Leder evaluerer hvert kvartal på MED møder 2 gange årligt	Evalueringens resultat, herunder evt. vurderinger af hvad der skal ændres
	At der til stadighed tænkes bredt i forhold til ressourceanvendelse. ( fx samarbejde på tværs, genbrug, rationaler, rutiner o.m.a.).	De to børnehaver arbejder sammen omkring de ikke fastlagte ferier. Såsom vinter – og efterårsferie  At der lægges vægt på samarbejde om f-eks foredrag o.l. med de øvrige børnehaver i området samt SFO.	At så meget personale kan afvikle ferie efter eget ønske og på samme tid  At så mange enheder som muligt kan eks. høre den samme foredragsholder. Udgiftsdeling	Evaluering på MED møder 2 gange årligt	

<u>Mål</u>	<u>Servicemål</u>	<u>Handleplan</u>	<u>Succeskriterier</u>	<u>Evaluering</u>	<u>Resultat</u>
(4 års sigt)	(1 års sigt)	Hvordan målene nås	Eksempelvis resultatkrav, "succesrate", tidsperspektiv mv.	Metode til evaluering af succeskriterierne	Evalueringens resultat, herunder evt. vurderinger af hvad der skal ændres

**5.2. Mål for kvalitet og brugere  
(dvs. fokus på brugerne og deres forventninger og oplevelser af kommunens ydelser m.m.)**

<u>Mål</u>	<u>Servicemål</u>	<u>Handleplan</u>	<u>Succeskriterier</u>	<u>Evaluering</u>	<u>Resultat</u>
(4 års sigt)	(1 års sigt)	Hvordan målene nås	Resultatkrav, "succesrate", tidsperspektiv mv.	Metode til evaluering af succeskriterierne	Evalueringens resultat, herunder evt. vurderinger af hvad der skal ændres
Målrettet forældresamarbejde	At vi inddrager forældrene i dagtilbuddets virke.	Opfordre forældre til at deltage i feks bagning forud for forældrekafe, bagning til jul og Fastelavn. Opfordreforældre med særlige spidskompetencer til at deltage i børnehaven. Kan være guitar-spil o.l.  Vi har "åbne" inst., så forældrene kan komme og deltage i deres barns hverdag i børne-	At forældre ønsker at deltage	Drøftelse hvor vidt forældre har deltaget/er kommet	

<b>Mål</b> (4 års sigt)	<b>Service<span>­</span>mål</b> (1 års sigt)	<b>Handleplan</b> Hvordan målene nås	<b>Succeskriterier</b> Resultatkrav, "succes- rate", tidsperspektiv mv.	<b>Evaluering</b> Metode til evaluering af succeskriterierne	<b>Resultat</b> Evalueringens resultat, herunder evt. vurderin- ger af hvad der skal ændres
		haven			
	At vi i samarbejde med forældrene ser på hvordan de kan bidra- ge til udvikling af dag- tilbuddet.	Dette drøftes på møder i Forældrebestyrelsen	At punktet sættes til drøftelse	Hvordan gik det så? evalueres på bestyrel- sesmøde	
At Kidslink er forældre- nes foretrukne tilgang til kommunikation med dagtilbuddet i stedet for telefon.	At Kidslink er imple- menteret i alle dagtil- bud og bliver brugt af personale og forældre.	Vi mailer opstartsmate- riale til forældre forud for barnets start i BHV. Vi følger op/opfordrer til at bruge KidsLink. BHV kan tilbyde at hjælpe, hvis forældre ikke har mulighed for at oprette selv.	At alle forældre/familier er repræsenteret på KidsLink	Leder tjekker jævnligt, om der er repræsenta- tion for de enkelte børn	
	At personalet tager an- svar for at bruge den digitale kommunikation.	Personalet skal kom- munikere via KidsLink og nyhedsbreve via mail. Fotos af dagens forløb sendes via Kids- Link.	At afskaffe breve i pa- pirudgave	Drøftelse på MED mø- der. Hvordan går det i forhold til kun at bruge den digitale kommuni- kation ved fælles info til forældre	

### **5.3 Mål for Processer**

**(dvs. fokus på arbejds­gange, procedurer, funktioner og anvendelse af it m.m.)**

<b>Mål</b> (4 års sigt)	<b>Servicemål</b> (1 års sigt)	<b>Handleplan</b>	<b>Succeskriterier</b>	<b>Evaluering</b>	<b>Resultat</b>
En stærk evalueringskultur med fokus på kvalitetsudvikling	At refleksion over egen praksis er en naturlig del af det pædagogiske arbejde.	Jetsmark og Kaas børnehaver deltager begge i Fremtidens dagtilbud. Her er der indlagt tid hver 5 uge til evaluering, derudover er der indlagt tid til refleksion efter hvert forløb med børnegrupperne – op til 3 gange ugentlig.  Blå gruppe udarbejder individuelle handleplaner på børnene	Resultatkrav, "success-rate", tidsperspektiv mv.  At tidsplanerne for evaluering overholdes.  Der afholdes netværksmøder løbende, hvor handleplanerne justeres	Metode til evaluering af succeskriterierne  Der evalueres løbende i forhold til projektet. Der afsættes tid på et aftenmøde efter hvert 5 ugers forløb	Evalueringens resultat, herunder evt. vurderinger af hvad der skal ændres
	At jævnlige evalueringer danner grundlag for udvikling af den pædagogiske praksis.	Som ovenstående	At tidsplanerne for evaluering overholdes		
	At der i det enkelte dagtilbud skabes rum til refleksion og evaluering.	Som ovenstående	Som ovenstående		
	At evaluering bruges til at udvikle praksis.	Som ovenstående	Som ovenstående		

## 5.4 Mål for Udvikling og læring (dvs. fokus på udvikling af nye metoder og nye læringsformer m.m.)

<u>Mål</u> (4 års sigt)	<u> Servicemål</u> (1 års sigt)	<u>Handleplan</u> Hvordan målene nås	<u>Succeskriterier</u> Resultatkrav, "succesrate", tidsperspektiv mv.	<u>Evaluering</u> Metode til evaluering af succeskriterierne	<u>Resultat</u> Evaluerings resultat, herunder evt. vurderinger af hvad der skal ændres
En reflekteret og tilrettelagt pædagogisk praksis med fokus på læring og inklusion	At inklusion i praksis er beskrevet på praksisniveau.	Vi vil arbejde på en fælles forståelse af "inklusion" de to enheder imellem.	At begrebet drøftes og vi opnår en fælles forståelse/mening.	Drøfte på det sidste MED møde i 2015 – gør vi så det vi, tror, vi gør og som vi var enige om	
At praksis udvikles og justeres i forhold til aktuelle børn, forældre og personale.	At institutionen indrettes med henblik på differentierede læringsmiljøet.	Fokus på Fremtidens dagtilbud Via dette kommer læringsmiljøet i fokus.  For blå gruppe sker dette med de individuelle udviklingsplaner for øje.			
	At de didaktiske overvejelser videreformidles og udvikler praksis.	Via Fremtidens dagtilbud			
	At læringsperspektivet tydeligt fremgår af den pædagogiske praksis	Via projekt Fremtidens dagtilbud			

**5.5 Mål for Personale**  
*(dvs. fokus på medarbejdertrivsel, kompetenceudvikling m.m.)*

<b>Mål</b> (4 års sigt)	<b>Service<span>­</span>mål</b> (1 års sigt)	<b>Handleplan</b> Hvordan målene nås	<b>Succes<span>­</span>kriterier</b> Resultatkrav, "succesrate", tids <span>­</span> perspektiv mv.	<b>Evaluering</b> Metode til evaluering af succes <span>­</span> kriterierne	<b>Resultat</b> Evalueringens resultat, herunder evt. vurderinger af hvad der skal ændres
Professionelt og tydeligt lederskab på alle niveauer	At personalet fastholder fokus på den primære opgaveløsning.	Bl.a. afholde pædagogisk dag, hvor vi skal drøfte kerneydelsen anno 2015, samt det gode barneliv.	At vi kan udarbejde overskrifter, som vi er enige om i forhold til begrebet "kerneydelse"	Følge op jævnligt	
	At lederen er drivkraft i den pædagogiske udvikling.	Som ovenstående			



Markeringer med gult er pejlemærker fra Task Force om Fremtidens Dagtilbud.

<http://uvm.dk/Uddannelser/Dagtilbudsomraadet/Fremtidens-dagtilbud-Udviklingsprogrammet/Pejlemaerker?smarturl404=true>

## **6.0 Særlige vilkår**

*Her angives såfremt der måtte være særlige vilkår der gør sig gældende for institutionen/fagområdet.*