

**Til Økonomiudvalget****Redegørelse for anvendelsen af midler til kompetenceudvikling af institutionsledere i 2008**

På mødet tirsdag den 4. marts 2008 besluttede ØU udmøntningen af de i budget 2008 afsatte midler til udvikling af god ledelse i de direkte borgerbetjenende enheder. Midlerne blev fordelt til udmøntning i forvaltningerne jfr. nedenstående tabel.

Beløbsstørrelser				
	%-andel	Beløb i 2008	Beløb i 2009	Beløb i 2010
p/l 2008 niveau		1.000 kr.	1.000 kr.	1.000 kr.
Kultur- og Fritidsudvalget	6	300	300	600
Økonomiudvalget	1< o:p>	50	50	100
Børne- og Ungdomsudvalget	47	2.350	2.350	4.700
Sundheds- og Omsorgsudvalget	20	1.000	1.000	2.000
Socialudvalget	19	950	950	1.900
Teknik- og Miljøudvalget	4	200	200	400
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	3	150	150	300
I alt	100	5.000	5.000	10.000

Ifølge beslutningen skal de afsatte budgetmidler anvendes på en måde, så de bidrager til at sikre lederens kompetencer på disse områder.

1. Personaleledelse under pres
2. Faglig ledelse
3. Styring af en virksomhed

Midlerne kan anvendes til lederudvikling efter forvaltningernes vurdering af lederens behov. Det kan både være tale om kortere og længere interne eller eksterne udviklingsaktiviteter samt egentlige kompetencegivende forløb.

Det blev samtidig besluttet, at Økonomiforvaltningen efter udgangen af hvert af de tre år beder om en redegørelse fra forvaltningerne for midlernes anvendelse med henblik på orientering af Økonomiudvalget.

Nedenstående følger forvaltningernes redegørelse for anvendelsen af midlerne i 2008.

17-02-2009
Sagsnr. 2007-107449
Dokumentnr. 2009-93213
Sagsbehandler Ulla Koch

Center for HR

1553 København V

Telefon
3366 2862Telefax
3366 7025E-mail
uk@okf.kk.dkEAN nummer
5798009800152

www.kk.dk

Økonomiforvaltningen

Økonomiforvaltningen blev tildelt kr. 50.000 i 2008. Disse midler er tilført Købehavns Brandvæsen, hvor midlerne er anvendt som led i gennemførelsen af København Brandvæsen overordnede projekt omkring lederudvikling.

De 50.000 kr. er indgået i et udviklingsprojekt og har dækket en lille del af de samlede udgifter til bl.a. konsulenter, merarbejde mv. Ca. 45 personer har deltaget.

Københavns Brandvæsen har fokus på udvikling af ledere og god ledelse. Lederrollen styrkes gennem bl.a. afklaring af forventninger til ledere og udøvelse af ledelse i forhold til værdier, ledelsesprincipper, personalepolitik og håndtering af omsorgssamtaler, MUS samtaler samt tjenstlige samtaler af forskellig karakter. Der må ikke for allerede ansatte eller ny ansatte ledere være tvivl om, hvilke forventninger, der er til ledelsesrollen.

Konkret er midlerne anvendt i forbindelse med en uddannelse for ledere i Brandvæsenet, der tager udgangspunkt er København Brandvæsen 7 ledelsesprincipper og værdier. Deltagere er chefer, overbrandmestre, brandmestre og ledere inden for det administrative personale.

Der sker indledningsvist en afklaring på individuelt plan: Hvordan vil jeg leve op til de 7 ledelsesprincipper og værdierne - min personlige handleplan. Afsluttende med implementering af ledelsesprincipper i afdelingen, kontoret på holdet eller i teamet med fokus på kommunikation, motivation, delegering og konstruktiv feed back.

Kultur- og fritidsforvaltningen

KFF blev tildelt kr. 300.000 i 2008, som er anvendt til at udbyde Diplomuddannelse i Ledelse til lederne i KFF.

Uddannelsen består af 6 dele:

- 3 obligatoriske moduler
- 2 valgfrie moduler
- Afgangprojekt

Hold 1 med 29 deltagere har gennemført 2 obligatoriske moduler (Det personlige lederskab og Ledelse og medarbejdere) i 2008.

Det bemærkes, at uddannelsen fortsætter i 2009, hvor holdet starter på 3. modul (Ledelse og organisation). Samtidig starter yderligere et hold på 1. modul.

Uddannelsen foregår på Professionshøjskolen (tidl. KLEO), hvor KFF har fået oprettet lukkede hold for egne ledere.

KFF afholder samtlige udgifter til uddannelsen: Undervisningsgebyr, bøger og undervisningsmaterialer samt forplejning.

De samlede udgifter til diplomledruddannelsen i 2008 udgjorde kr. 550.000.

De kr. 300.000, som KFF modtog i 2008 til kompetenceudvikling af institutionsledere er anvendt til diplomledruddannelsen. De resterende udgifter er afholdt af KFFs centrale uddannelsesbudget.

Børne- og ungdomsforvaltningen

BUF blev i 2008 tildelt 2.350.000 kr. BUF er i gang med en større flerårig indsats på ledelsesområdet og bevillingen er indgået heri med en øget dimensionering til følge på 3 felter:

Hovedindsatsen er uddannelse inden for systemisk anerkendende ledelse, hvor BUF over en årrække uddanner alle forvaltningens ledere på et forløb bestående af 5 seminarer á 2 dage med mulighed for merit i forhold til diplom i ledelse. Forløbet har til formål bl.a. at kvalificere lederne, så de får kompetencer til at arbejde med aktive kommunikations- og refleksionsprocesser i egen praksis for derigennem at fremme udvikling i organisationen. I 2008 har i alt 119 institutionsledere deltaget.

Et andet fokusområde i BUF er afholdelse af MUS-samtaler, hvor vi har gennemført 3-dages kompetenceudviklingsforløb i afholdelse af MUS-samtaler. Formålet er at sikre, at lederne oplever sig klædt på til gennemførelsen af samtalerne. Her har 83 institutionsledere deltaget.

Endelig er midlerne anvendt til en øget indsats med individuel kompetenceudvikling med afsæt i konkrete ledelsesudfordringer på den enkelte institution. Dette er hovedsagelig sket via coachingforløb, hvor 99 institutionsledere har deltaget.

Herudover foregår der også andre udviklingsaktiviteter for institutionslederne. Herunder er der en række introtilbud for nye ledere, hvor formålet er at ruste dem til administrative opgaver.

Sundheds- og omsorgsforvaltningen

SUF blev tildelt kr. 950.000 i 2008, som er anvendt til master- og diplomuddannelser til 7 forstandere, en sundhedscenterchef og en træningscenterleder. 14 niveau 3 ledere har deltaget i forskellige lederudviklingsforløb. 100 niveau 3 ledere har deltaget i en lederkonference og en række niveau 3 ledere har modtaget konsulentbistand i forbindelse med deres ledelsesudøvelse.

Socialforvaltningen

SOF blev i 2008 tildelt kr. 950.000. SOF har i 2008 planlagt, dimensioneret og igangsat en omfattende ledelsesreform på hele institutionsområdet. Sigtet er at samle tilbudene i nye og færre centre med bl.a. det formål at skabe bedre rammer for ledelse. Reformen skal sikre en mere direkte dialog mellem ledelseslagene i forvaltningen – både hvad angår den faglige og den økonomiske styring af området.

For at understøtte ledere i implementeringen af den nye ledelsesreform er der igangsat et flerårigt ledelsesudviklingsforløb, der blev påbegyndt med introducerende forløb for alle centerledelser i 2008 (omfattes af ca. 150 ledere). Forløbet afsluttes i maj 2009.

De 950.000 kr. i 2008 er således anvendt til afvikling af det introducerende ledelsesudviklingsforløb for alle institutionsledere i SOF.

Forløbet skal være med til at sikre og styrke sammenhæng i ledelsessamspillet og de nye lederroller og opgaver, etablere mødefora og netværk og udarbejde arbejdsgrundlag som et styringsredskab for de enkelte centerledelser. Endelig skal forløbet være med til at afdække ledelsesudviklingsbehovene for 2009 og frem, herunder den fortsatte kompetenceudvikling indenfor personaleledelse, faglig ledelse og styring.

Teknik- og miljøforvaltningen

TMF fik i 2008 tildelt kr. 200.000. Forvaltningen har gennemført en afdækning af det formelle uddannelsesniveau hos lederne i forvaltningen. På baggrund af denne afdækning har TMF indgået en aftale med Danmarks Forvaltningshøjskole om et uddannelsesforløb vedr. diplom- og akademiuddannelse af i første omgang 15-20 ledere i forvaltningen.

Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

BIF blev i 2008 tildelt kr. 165.000.

Midlerne blev anvendt til delvis finansiering af en uddannelse i driftsledelse der omfattede forvaltningens 60 teamchefer / afdelingsledere.

Uddannelsen blev gennemført af konsulentfirmaet DIOS for et samlet honorar på 590.167 kr. ex. Kursusudgifter (lokaler m.v.). De særligt afsatte midler indgik i forvaltningens finansiering af denne uddannelse.