

## Indsatsområder i forbindelse med ledernes psykiske arbejdsmiljø

*Nye initiativer er skrevet med kursiv, allerede igangværende og planlagte med alm. typer.*

<b>ADMINISTRATION</b>				
Tema	Kontor	Delelementer	beskrivelse	Implementering
Afbureaukratiseringsprogram	Forandringsprogrammet	- Klar beskrivelse af lokalt ledelsesrum	- at synliggøre og konkretisere over for skoler og institutioner, hvilke skalopgaver de har og hvor deres frihedsgrader er.  - Kortlægning af regler og vurdering af mulighed for forenkling og sanering	- Første BUU behandling ultimo 2008.  Implementering 2009



LPA2	HR/Personale	Nyt snit til KMD Ny version af LPA portalen	Implementeringen af nyt snit til KMD vil give kortere og enklere arbejdsgange på en række centrale løn- og personaleadministrative opgaver. Med LPA2 bliver der en bedre og forenklet systemunder-støttelse.	1. marts 2009 implementeres et nyt snit til KMD samt ny version af LPA portalen
<i>Task-force</i>	<i>LP/Personale</i>	<i>Bistå de mest pressede skoler og institutioner. Taskforcen skal være en permanent ordning</i>	<i>Task-forcen skal i samarbejde med skolen/institutionen og det ansvarlige distrikt sikre, at enheder med konkrete problemer i relation til ledelse, økonomi, personaleforhold, faglighed og/eller forældretilfredshed får konkret og intensiv bistand til at løse problemstillingerne og kommer på ret køl. Herunder initiering af "leder hjælper leder"</i>  <i>Økonomiområdet har allerede etableret en taskforce. De øvrige indsatsområder i en samlet taskforce kan etableres i foråret 2009.</i>	<i>Taskforcen kan finansieres af Tre-partsmidlerne.  Implementeres i foråret 2009</i>
<i>Afklaring af kompetencer og forpligtelser i relationen forvaltning/distrikter og de selvejende</i>	<i>LP/PK/Personale</i>	<i>Notat skal udarbejdes</i>		<i>Forår 09  Ingen økonomiske konsekvenser</i>

<i>Skolernes ledelsesstruktur</i>	<i>Center for distrikter/HR ØKL</i>	<i>Undersøgelse iværksættes</i>	<i>Der er gennemført en udvidet ledelse på skolerne i 07. Der er tilført en administrativ leder (næsten 1 årsværk). Ledernes klager over en storarbejdsbyrde er i dag næsten de samme som før ledelsen blev udvidet. Der er behov for, at få undersøgt om det er den rigtige måde at udnytte denne resursetilførsel på eller evt. at skolelederne skal hjælpes yderligere for at få det optimale resultat af ordningen. Der er gennemført uddannelsesforløb i teamledelse incl .coaching efterår 07/forår 08 Opsamlingsforløb planlægges til gennemførelse i efteråret 09.Efter forslag fra KS bør det undersøges, hvad det vil koste ikke at pålægge skoleleder og souschef undervisningsforpligtelse.</i>	<i>Ultimo 09/primò 10  Ingen økonomiske konsekvenser</i>
<i>Profil for de pædagogiske konsulenter i distrikterne</i>	<i>LP/HR-Personale /Center for distrikter</i>	<i>Bør ske i samarbejde med lederorganisationerne</i>	<i>BUF skal afklare hvilke funktioner og kompetencer, der skal udgøre det fremtidige rekrutteringsgrundlag samt hvordan de nuværende kan opkvalificeres.Herunder afklaring af opgaver ift udviklingskontrakter for selvejende institutioner</i>	<i>Vil kunne iværksættes i 09  Ingen økonomiske konsekvenser</i>
<i>Koncernservice</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>Udarbejdelse af folder om hvilke opgaver i BUF-administrationen, der varetages af koncernservice</i>	<i>HR tager kontakt til koncernservice og opfordrer dem til at udarbejde sen sådan folder</i>	<i>Kan udsendes primò 09. Ingen økonomiske konsekvenser</i>
<b>RELATIONER</b>				

<i>Serviceorientering</i>	<i>Forandringsprogrammet</i>	<i>Projekt "God service" skal udvikles</i>	<i>BUF skal definere "standarder" for god service i relationen mellem de enkelte kontorer, distrikter og de enkelte institutioner/skoler samt udarbejde en implementeringsplan for disse standarder</i>	<i>Projektudviklingen påbegyndes i foråret 09 Ingen økonomiske konsekvenser</i>
<i>Praktikordning</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>En praktikordning, hvor personale i centralforvaltningen udsendes i 2 – 3 ugers praktik i distrikter.</i>	<i>Praktikopholdet kombineres med løsning af konkrete opgaver, hvor centralforvaltningskompetencer kan komme i spil. Opgaveløsningen sker både i distrikt og på institutioner og skoler. Formålet er at skabe større gensidig respekt om det arbejde der udføres i de enkelt kontorer og på institutioner og skoler. Udgiftsneutral</i>	<i>Første halvdel af 2009. Ingen økonomiske konsekvenser</i>

<p><i>Distriktsproces</i></p>	<p><i>HR/Personale I samarbejde med BU-che- fer og Christine Brochdorf</i></p>	<p><i>En hel dag + en opfølgingsdag ud fra en anerkende/systemisk tilgang</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De enkelte distrikter har på baggrund af undersøgelsen påbegyndt forskellige tiltag for at sikre et bedre arbejdsmiljø for lederne. Senest i løbet af foråret gennemføres en proces i hvert enkelt distrikt med BU-chef, souschef og pædagogiske konsulenter samt gruppen af institutions- og skoleledere. Formålet er at få planlagt, intensiveret og organiseret det fremtidige samarbejde således at såvel det decentrale perspektiv samt forvaltningsmæssige perspektiv tilgodeses. Processerne tager udgangspunkt i den aktuelle situation i det enkelte distrikt og bistås af eksterne konsulenter og planlægges sammen med den enkelte distriktschef, lederne samt den ansvarlige direktør for området. Processerne vil ligeledes tage udgangspunkt i distriktets aktuelle trivelsesmåling, APV samt øvrig viden om arbejdsmiljøet som helhed.</i></li> </ul> <p><i>Budget for konsulenttydelser: 40.000 kr. pr. distrikt, i alt 320.000 kr.</i></p>	<p><i>Forudsat der er fundet fi- nansiering kan det iværksættes med det samme.</i></p> <p><i>Finansieres via trepartsmidler</i></p>
-------------------------------	--	---	---	---

<i>Repræsentantskaber og dialogfora</i>	<i>Distrikterne</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li><i>I forlængelse af ovenstående proces etableres der "repræsentantskaber" i de distrikter, der endnu ikke har det. Sammensætningen af repræsentantskabet og dets opgaver defineres i distriktet ifbm forårets arbejde med ledernes psykiske arbejdsmiljø. Etablering af Repræsentantskaber har til formål at sikre en inddragende og involverende dialog om mødestrukturer, distriktets udvikling mv. Ligeledes genetableres de tidligere Dialogfora, hvor direktionen jævnligt mødes med repræsentantskaberne.</i></li> </ul>	<i>Ingen økonomiske konsekvenser</i>
<i>God ledelse i BUF</i>	<i>HR/Persona-le</i>	<i>Ledelsesgrundlag for BUF</i>	<i>Skal bl.a. afklare forventninger til lederne, samt kvalificere lederne. Er færdigbearbejdet, afventer behandling på HSU</i>	<i>Implementering starter januar 09. Finansieres via trepartsmidler</i>
<i>Lederevaluering/ Leder APV</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>Lederevaluering er pt. under udvikling</i>	<i>Det skal afklares hvordan samspillet er mellem Trivselsundersøgelse, lederevaluering og leder APV. HR har lovet en drøftelse med lederorgani-sationerne herom.</i>	<i>Pilotprojekt Lederevaluering Planlagt ultimo 09 Finansieres via uomgængelige udgifter</i>
<b>KOMPETENCEUDVIKLING</b>				

Gennemførelse af lederudviklingssamtaler/ MUS	PL/HR/Personale/Center for distrikter	"Branding" af MUS	Er indarbejdet i chefernes udviklingskontrakter. Forvaltningen har gennemført kurser i afholdelse af samtalerne i efteråret 08 og gør det igen i foråret 09	Er implementeret Kurserne finansieres over BUF-akademi
Introforløb for nye ledere	HR/Personale	Rådhuset, Introkurser i økonomistyring, introkurser i personalejura Introplaner i distrikterne og samtænkning af introaktiviteter	Indsatserne skal lette nye niveau 3 lederes første tid især med at varetage økonomistyrings-, administrative og personalejuridiske opgaver samt øge kendskabet til organisationen. - herunder til den politiske og administrative ledelse	introduktionen / introplaner er i gang. Kurserne finansieres over BUF-akademi
<i>Mentorordning for nye ledere</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>Skal udvikles</i>	<i>BUF skal afklare om forvaltningen vil fortsætte den tidligere praksis fra UUF, hvor man lønnede mentorerne eller vi vil opfatte mentorordning som kompetenceudvikling også for mentorerne og dermed ikke aflønne.</i>	<i>Vil kunne iværksættes i 09</i>  <i>Finansieres over BUF-akademi</i>
<i>Basisuddannelse for nye ledere</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>-Ledelse af medarbejdere (9 ECTS) -Institutionsledelse (9 ECTS) -Økonomistyring -Personalejura -IT-ledelse -Evaluering/dokumentation -Miljøledelse</i>	<i>Uddannelsen skal gennemføres i løbet af de første to år efter ansættelse som leder i BUF. Uddannelsen giver merit til 2 Fag på "Diplom i ledelse" Første hold i "Ledelse af medarbejdere" starter i foråret 09, den øvrige del af uddannelsen er under udvikling og forventes afsluttet ultimo april 09 Afholdes inden for eksisterende ramme</i>	<i>Første hold starter primo 2009 og udbydes hvert halve år.</i>  <i>Finansieres over BUF-akademi</i>
Diplom i ledelse/ Den offentlige lederuddannelse	HR/Personale		Tilbydes alle skole og institutionsledere. Disse har i henholdt til trepartsaftalerne et krav på at få denne uddannelse frem til 2015. Uddannelse finansieres af det eksisterende budget.	Er et eksisterende tilbud Finansieres over BUF-akademi



<i>Diplom i ledelse/ Den offentlige lederuddannelse</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>Institutions/skolelederen får tildelt midler svarende til en uges kontor-bistand i forbindelse med den første opgaveskrivning/ledelse og organisation samt til 2 ugers kontorbistand i forbindelse med afslutningsopgaven.</i>	<i>Tid til uddannelse kan finansieres via trepartsmidler. Forslaget forudsætter bevilling fra FTF-udvalget under trepartsforhandlingerne.</i>	<i>Kan implementeres i 2009  Skal finansieres via trepartsmidler</i>
Systemisk/aner- kendende ledel- se	HR/Personale		5 seminarer af 2 dage + eksamensmodul (9 ECTS) merit til et fag på ”Diplom i ledelse” Tilbydes alle ledere og konsulenter i BUF. Afholdes inden for eksisterende ramme	Er i drift. Hold nr. 11 starter i december 08.  Finansieres over BUF-akademi
<i>Førlederafklaringsforløb</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>Nyt førleder-forløb skal udvikles</i>	<i>Et kort intensivt afklaringsforløb koblet med Den offentlige lederuddannelse/diplom i ledelse</i>	<i>Efterår 09  Finansieres over BUF-akademi</i>
<i>Uddannelse af HR/arbejdsmiljøkoordinatorer</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>Udvikling af uddannelseskoncept for HR/arbejdsmiljøkoordinatorer</i>	<i>Uddannelsen kommer til at bestå temamoduler og udvikles i samarbejde med et konsulentfirma</i>	<i>Udviklingsarbejdet er igangsat og forventes færdigt primo 2009, hvorefter uddannelsen tilbydes gennem BUF-akademiet Finansieres via eksterne midler + arbejdsmiljø</i>
Coaching af ledere/ledelsesteam	HR/Personale		Tilbud om coaching vedr. Ledernes arbejdsmiljø I 2008 er anvendt ca. 1,8 mill kr. På baggrund af evalueringen af denne indsats fortsætter tilbuddet i mindre omfang i 09	Er implementeret i okt./nov. 2008- Finansieres af eksisterende midler til coaching

Lederuddannelse i forhandling af Ny løn	HR/Personale		Sker i forbindelse med implementering af O08.	Løbende i 2009 Finansieres over BUF-akademi
Stress	HR/personale	Kurser i stressforebyggelse og stresshåndtering for ledere	Kurserne ”Kampgejst” har stresshåndtering og forebyggelse i fokus. Er udviklet af AMK	Afviklet i 2008 og fortsætter i 2009 Finansieres over forvaltningens timepulje hos AMK
<i>Styrkelse af sammenhængskraften i BUF</i>	<i>HR/Personale</i>	<i>Pilotprojekt om social kapital</i>	<i>HR igangsætter et projekt på udvalgte skoler omkring samarbejdsevne, tillid og retfærdighed i samarbejde med Team Arbejdsliv</i>	<i>Opstart december 2008 Eksternt finansieret</i>