



**Til Børne- og Ungdomsudvalget**

15-06-2010

**Bilag: Personale**

Sagsnr.  
2010-85075

Dokumentnr.  
2010-405150

**Bilag til det politiske udvalg vedr. klyngeinstitutioner**

Der er i dag ca. 330 institutionsledere, 330 souschefer, og 135 afdelingsledere på de nuværende kommunale institutioner, som pr 1.1.2011 skal overgå til en ny institutionsstruktur.

Dertil kommer et tæt på tilsvarende antal ledere på det selvejende område, som også skal overgå til ny institutionsstruktur i en eller anden tilsvarende form.

I nedenstående tages udgangspunkt i modellen for det kommunale område, men der skal laves tilsvarende processer for det selvejende område afhængigt af, hvilke modeller man lander på det her.

I den forbindelse er forvaltningen i gang med en personaleproces, der tager højde for håndteringen af implementeringen af den struktur.

1599 København V

Telefon  
3366 3366

EAN nummer  
5798009381170

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

### **1. Ansættelse af Klyngeledere**

Rekrutteringsprocessen for klyngeledere skal foregå internt blandt de nuværende institutionsledere. De enkelte interesserede institutionsledere kan skriftligt ansøge om disse stillinger.

Der vil blive nedsat ansættelsesudvalg, hvor områdecheferne skal være formand. Der forventes at være tale om en kort rekrutteringsperiode, således at de nye klyngelederes ansættelses- og lønforhold er forhandlet på plads inden tiltrædelse den 1. januar 2011.

### **2. Ansættelse af Pædagogiske ledere**

Ved ansættelse af de nye klyngeledere vil der opstå et behov for ansættelse af pædagogiske ledere. Rekrutteringsprocessen skal foregå internt blandt de nuværende souschefer. De enkelte interesserede souschefer kan skriftligt ansøge om disse stillinger.

Der vil blive nedsat ansættelsesudvalg, hvor klyngelederen skal være formand. Der forventes at være tale om en kort rekrutteringsperiode, således at de nye pædagogiske ledere ansættelses- og lønforhold er forhandlet på plads inden tiltrædelse den 1. januar 2011 eller snarest derefter.

### **3. Placering af institutionsledere, som ikke ansættes som klyngeledere**

De institutionsledere, som ikke ansættes som klyngeledere vil pr. 1. januar 2011 få ændring i deres stilling, således at de pr. 1. januar 2011 bliver pædagogiske ledere på deres oprindelige institutioner.

### **4. Placering af souschefer, som ikke ansættes som pædagogiske ledere**

De souschefer, som ikke ansættes som pædagogiske ledere vil pr. 1. januar 2011 få tilbudt en stilling som pædagog uden ledelsesopgaver. Disse vil som udgangspunkt blive tilbudt en pædagogstilling på deres oprindelige institution, hvis der er ledige stillinger eller vil der være mulighed for ansættelse som pædagog på en anden institution.

Ved ledige afdelingslederstillinger vil souschefen kunne omplaceres til disse.

Der pågår p.t. forhandlinger mellem forvaltningen og de faglige organisationer hvad angår lønforhold, definition af arbejdsopgaver, tjenestested, vilkårsændringer m.m.

## **Iværksættelse af ansættelsesstop**

For at understøtte ovennævnte proces iværksættes et ansættelsesstop i BUF for

- Institutionsledere
- Souschefer
- Afdelingsledere

Ved ledige institutionslederstillinger vil ledelsesopgaven blive varetaget ved:

- en midlertidig konstituering af en souschef i institutionslederstillingen eller
- en midlertidig dobbelt ledelsesfunktion for en leder fra en anden institution

Ved ledige souschefstillinger tages der i dialog med institutionen konkret stilling til behovet for en:

- evt. midlertidig konstituering af en pædagog/afdelingsleder til souschef eller
- en midlertidig opnormering af pædagog/medhjælperstilling

Ved ledige afdelingslederstillinger afsøges muligheden for omplacering af souschefer. Alternativt kan en pædagog midlertidig konstitueres til afdelingsleder.

## **Inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen**

I forbindelse med ændringer i arbejdets organisering, skal arbejdsmiljøorganisationen inddrages. Det vil derfor være hensigtsmæssigt at HAMU inddrages i forbindelse med indførelse af klyngeledelse. Formålet er at afklare hvilke arbejdsmiljømæssige konsekvenser man skal være opmærksom på, og hvilke forebyggende tiltag, der bør iværksættes.

I forbindelse med etablering af klynger lokalt, bør arbejdsmiljøorganisationen inddrages med henblik på at bidrage med arbejdsmiljømæssige overvejelser ved den nye organisation. Eventuelle nye risikovurderinger skal inddrages i Arbejdspladsvurderingen, og der skal laves handlingsplaner til imødegåelse af disse risici. Erfaringer fra disse lokale processer bør diskuteres i området's arbejdsmiljøudvalg med henblik på vurdering af behovet for tværgående indsatser.