

Special 295

Karin Olsen

Fra: Tina Holck
Sendt: 18. august 2010 13:06
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Cc: Marcello Linkimer; Jurgita Versiackaite-Pedersen; Nina Byrnak-Storm
Emne: VS: HØRING - Ny institutionsstruktur - udkast til klynger
Vedhæftede filer: Dok.nr 2010-551619 - Høringssvar fra Handicaprådet.doc; Dok.nr 2010-551619 - Høringssvar fra Handicaprådet.eDoc

Hermed fremsendes høringssvar fra Handicaprådet.

Hilsen
 Tina Holck

MR Haps, Socialforvaltningen

Fra: Marcello Linkimer
Sendt: 3. august 2010 08:46
Til: Handicapråd; 'janne@post5.tele.dk'
Cc: Tina Holck
Emne: VS: HØRING - Ny institutionsstruktur - udkast til klynger

Til Handicaprådet

Det ser ikke ud til at Handicaprådet særskilt har modtaget vedhæftede høring om etablering af klyngeledelse i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Det beklager jeg dybt - og håber hermed at kunne gøre skaden god igen. Vedhæftet er således det relevante materiale.

Med venlig hilsen

Marcello Linkimer

KØBENHAVNS KOMMUNE
 Børne- og Ungdomsforvaltningen
 Politisk Strategisk Sekretariat
 Rådhuset
 1599 København V
 Telefon: 33 66 20 66
 Telefax: 33 66 70 38
 E-mail: malink@buf.kk.dk
 Hjemmeside: www.kk.dk

Tilmeld dig nyhedsbreve med mødemateriale vedr. Børne- og Ungdomsudvalgets møder:

<http://www.kk.dk/Nyhedsbrev/Nyhedsbreve.aspx>

Fra: Jurgita Versiackaite-Pedersen
Sendt: 25. juni 2010 12:43
Til: Marcello Linkimer

Emne: VS: HØRING - Ny institutionsstruktur - udkast til klynger

Fra: Jurgita Versiackaite-Pedersen

Sendt: 24. juni 2010 13:58

Til: 'post@asylselskabet.dk'; 'info@frie.dk'; 'ldd@ldd.dk'; 'sbbu@sbbu.dk'; 'borneringen@borneringen.dk'; 'dlo@dlo.dk'; 'INFO@MDI.DK'; 'info@avlu.dk'; Fællespostkasse Amager Øst Lokaludvalg; Fællespostkasse Bispebjerg Lokaludvalg; Fællespostkasse Brønshøj-Husum Lokaludvalg; Fællespostkasse Amager Øst Lokaludvalg; 'christianshavnlokaludvalg@okf.kk.dk'; Fællespostkasse Indreby Lokaludvalg; Fællespostkasse Kgs. Enghave Lokaludvalg; Fællespostkasse Nørrebro Lokaludvalg; Fællespostkasse Valby lokaludvalg; Fællespostkasse Vanløse Lokaludvalg; Fællespostkasse Vesterbro Lokaludvalg; Fællespostkasse Østerbro Lokaludvalg; Kim Stoltze Olsen; 'kfo@kfo.dk'; 'joergen.eckmann@gmail.com'; BUFDL_Alle Børnehaver Kommunale fællespost; BUFDL_Alle Børnehaver Selvejende fællespost; BUFDL_Alle Fritidshjem Kommunale fællespost; BUFDL_Alle Fritidshjem Selvejende fællespost; BUFDL_Alle Klubber Kommunale fællespost; BUFDL_Alle Klubber Selvejende fællespost; BUFDL_Alle Vuggestuer Kommunale fællespost; BUFDL_Alle Vuggestuer Selvejende fællespost; BUFKP Pædagogisk Faglighed; 'hovedstaden@bupl.dk'; 'lfs@lfs.dk'; 'jt@dlf.org'; 'olch@dlf.org'; Axel Bech; Jeanne Jacobsen; 'jens.thorsen@thordig.com'

Cc: BUFKP Kapacitetsstyring; BUFDL_Chefgruppen

Emne: HØRING - Ny institutionsstruktur - udkast til klynger

Kære alle

Vedlagt følger en høring om ny institutionsstruktur - udkast til klynger, som blev besluttet på udvalgsrådet den 23. juni 2010.

Høringsfrist er den 18. august 2010 kl. 10.00.

Med venlig hilsen

Jurgita Versiackaite - Pedersen

KØBENHAVNS KOMMUNE
Børne- og Ungdomsforvaltningen
Politisk Strategisk Sekretariat
Københavns Rådhus
1599 København V
Tlf: 33 66 20 77
E-mail: ag46@buf.kk.dk

Dok.nr 2010-419409 - HØRING - Ny institutionsstruktur - udkast til klynger:

Dok.nr 2010-431556 - Vedr. HØRING - Ny institutionsstruktur - udkast til klynger:

Dok.nr 2010-381767 - Ny institutionsstruktur - udkast til klynger:

Dok.nr 2010-551594 - Høringssvar fra handicaprådet vedr. ny institutionsstruktur - udkast til klynger:

Dok.nr 2010-551619 - Høringssvar fra Handicaprådet:



KØBENHAVNS KOMMUNE
HANDICAPRÅDET

Børne- og Ungdomsforvaltningen
Rådhuset
1599 København V



Høringssvar fra Handicaprådet vedr. Ny institutionsstruktur – udkast til klynger

Handicaprådet takker for det tilsendte høringsmateriale om ny institutionsstruktur med klynger. Rådet finder det beklageligt, at der skal spares på børneområdet, herunder specialområdet. Handicaprådet har særligt bemærkninger til forslaget om klynger på specialområdet 0-5 år, jævnfør indstillingens 3. at punkt.

Handicaprådet er bekymret for den manglende geografiske nærhed, der bortfalder som konsekvens af at samle de 6 kommunale specialbørnehaver i en klynge på Østerbro. For de børn, som i dag går i specialbørnehaver i henholdsvis Valby, Kgs. Enghave og Amager vil den nye struktur med klynger betyde lange transporttider. Rådet vil derfor opfordre forvaltningen til, at der gøres en særlig indsats for at minimere transporttiden.

Endvidere er det vigtigt for Handicaprådet, at de enkelte enheder kan bevare deres pædagogiske særpræg, og at forældrene inddrages i det videre forløb med etablering af klynger. Rådet støtter op om initiativet vedrørende etablering af forældrebestyrelsen samt forældreråd.

Handicaprådet opfordrer til fokus på, hvordan den nye institutionsstruktur kan bidrage til styrket pædagogisk faglighed trods de planlagte besparelser på ledelsestimer og administration. Handicaprådet er bekymret for, at besparelser på administration og ledelse vil medføre serviceforringelser.

På vegne af Handicaprådet

Med venlig hilsen

Janne Sander,

Formand for Københavns Kommunes Handicapråd

17-08-2010

Sagsnr.
2010-121188

Dokumentnr.
2010-551619

BGI - Tina Holck

Rådhuset
1592 København V

Telefon
3317 3679

E-mail
QG68@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009683038

www.kk.dk

spec.

252

Karin Olsen

Fra: Hanne Aasted [haa@fysio.dk]
Sendt: 18. august 2010 09:55
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: Høringssvar - ny institutionsstruktur
Vedhæftede filer: Klyngestruktur, specialbørnehaverne BUF.doc

Danske Fysioterapeuter fremsender hermed på vegne af fysioterapeuterne i specialbørnehaverne høringssvar til nu institutionsstruktur.

Med venlig hilsen

Hanne Aasted
Konstitueret forhandlingschef

Danske Fysioterapeuter
Nørre Voldgade 90
1358 København K

Tlf.: 3341 4643
Mobil: 6021 8710
E-mail: haa@fysio.dk
Web: www.fysio.dk





Børne og ungdomsforvaltningen
Rådhuset
1599 København V

Sagsnr. 2010-85075 Bemærkninger vedr. ny institutionsstruktur for specialbørnehaverne i Københavns Kommune

Undertegnede fysioterapeuter ansat i Specialbørnehaverne kan se fordelene ved en samling af de overordnede administrative opgaver til ét lokalcenter i København. Vi har igennem adskillige år haft mange praktiske fejl og langsom administration omkring ansættelser og lønafregning, og har som en lille faggruppe, haft svært ved at få løst problemerne i de enkelte lokalcentre pga. manglende kontaktpersoner og mangel på kendskab til vores overenskomstområde.

Derimod er vi bekymrede for den bebudede afskaffelse af souschefstillingerne, idet vi anser det for vigtigt med en stærk lokal ledelse i en så stor personalegruppe - hvor fysioterapeuter er et lille fagområde i en pædagogverden. Den stærke lokale ledelse skal være der, for at sikre at der fortsat er mulighed for udvikling for terapeuterne og det tværfaglige samarbejde. En lille faggruppe som vores kan nemt blive klemt og glemt i dagligdagen i børnehaverne.

Det fremgår ikke af sagsmaterialet, hvem der skal varetage ledelsesfunktionen for fysioterapeuterne ved enhedsleders fravær. Dette vil vi bede om bliver konkretiseret.

Det er heller ikke tydeligt i sagsmaterialet om souschefstillingernes bortfald vil påføre ekstra administrativt arbejde for pædagoger/terapeuter i dagligdagen. Vi der kender hverdagen i børnehaverne tænker: Hvem skal ellers lave opgaverne og hvilke opgaver skal vi i så fald nedprioritere?

På vegne af fysioterapeuterne i Krudtmøllen, Wagnersvej, Guldregn, Hvalen, Troldpilen og De Fire Birke:

Tillidsrepræsentant Jesper Harrits og tillidsrepræsentant Mette Linander

Med venlig hilsen

Hanne Aasted
Konstitueret forhandlingschef

Dato:
17. august 2010

Sagsnr.:

Medlemsnr.:

Arbejdsgivernr.:

Kontaktperson:

E-mail:
haa@fysio.dk

Tlf. direkte:
+45 33414643

Vanløse den 16 august 2010

På vegne af forældrebestyrelsen i Specialbørnehaven Guldregn fremsendes hermed høringssvar på klyngestruktur i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Vi som forældre til handicappede børn kan godt se det positive i en overordnet ledelsesform - klyngeledelse - for de 6 special børnehaver i København + Centerbørnehaven. Vi har dog indvendinger i forhold til at man ønsker at nedlægge souschefstillingerne i specialbørnehaverne.

Vi ønsker som alle andre forældre de bedste muligheder for vore børn, og mener at der er andre behov for en synlig og konstant nærværende ledelse ved arbejdet med psykisk og fysisk handicappede børn for såvel børn, forældre og pædagoger.

Vi som forældre, har ikke den daglige personlige kontakt med børnehaven da vore børn bliver hentet og bragt i busser, derfor er det meget vigtigt, at ledelsen har tid og overskud til at tale med de enkelte forældre, når de ringer med større eller mindre problemer. Vi vil meget nødigt undvære den hjælp og vejledning, vi i dag får fra leder og souschef i Guldregn. Det er for os meget vigtigt, når vi henvender os, at vide at den i den anden ende kender vores barn og familiens situation.

Følelsesmæssigt har vi andre og større behov for hjælp og støtte.

Tidligere havde man en egen sagsbehandler i Handicapcenter Øst, hvor vi kunne søge hjælp, men det er jo nu blevet ændret til et team uden det personlige kendskab til det enkelte barn.

Ved at fjerne konstant bemanning af kontoret, vil eventuelle henvendelser blive omstillet til stuerne og dermed forstyrre både børn og voksne. Langt de fleste børn i Guldregn er meget let påvirkelige af forstyrrelser og har i forvejen meget svært ved at koncentrere sig.

Ringer telefonen vil det være meget forstyrrende for roen, koncentrationen og dermed indlæringen hos børnene.

Det er for os og vores børn meget vigtigt at ledelsen har tid og overskud til at lave nyhedsbreve, arrangere forældreftermiddage og sammenkomster. Nyhedsbrevene for at vi som forældre kan følge med i hvad der sker i og omkring børnehaven, da vi jo ikke har vor daglige gang i børnehaven.

Det er meget vigtigt for børnene at de får lov til at vise deres hverdag frem for forældre, søskende, bedsteforældre og lign.

Her er de handicappede børn på hjemmebane, præsenterer stolt deres dagligdag og venner og er 100 % accepteret som dem, de er.
Det vil for vore børn være en høj pris at betale hvis I vælger at fjerne et meget vigtigt led i specialbørnehaverne.
Med venlig hilsen

Camilla Arrildt Jeppesen
Bestyrelsesformand i Specialbørnehaven Guldregn, Valby
Medlem af KFO (Københavns Forældreorganisation.)

Karin Olsen

Fra: Camilla Arrildt [cam_arr@yahoo.dk]
Sendt: 18. august 2010 00:08
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: høringsvar til "Ny institutionsstruktur – udkast til klynger".
Vedhæftede filer: Høringsvar fra forældrebestyrelsen i Guldregn.doc

Hej

ja, for at være helt sikker på at mit høringsvar angående klyngeledelsen på specialområdet kommer frem, har jeg lige sendt det til flere af jer -- håber at det er ok 😊.

med venlig hilsen

Camilla Arrildt Jeppesen
forældre bestyrelsesformand og mor til Cecilie i Guldregn



SPEC



Wagnersvej 23
2450 Kbh. SV.
Tlf. 36 46 84 40
Den 17. august

Til Børne- og ungdomsforvaltningen

Rådhuset

1599 Kbh. V



Wagnersvej 23
2450 Kbh. SV.
Tlf. 36 46 84 40
Den 17. august

Hørings svar angående klyngeledelse for specialbørnehaver.

Vi er en specialinstitution som modtager børn fra 0 – 7 år, med forskellige handicaps. Vi er en institution hvor tværfagligt samarbejde og faglig udvikling altid har været i fokus. Som noget ganske særligt for vores institution, råder vi over vores eget bassin. Derudover er vores institution også aflastningsinstitution for 7 børn pr. weekend. Vi modtager børn fra hele Københavns Kommune.

Vi mener det er svært at give et høringssvar, når de tiltag der er udmeldt er overordnede og uigennemskuelige. Vi savner bud på, hvad man fra forvaltningens side vil opnå med klyngeledelse og det konkrete indhold i de enkelte opgaver der hører under hhv. enhedsleder / klyngeleder. Vi er ikke afvisende overfor tanken om en form for centralisering, men er bekymrede for hvordan man i det daglige arbejde skal få en homogen institution, uden præcisering af hvem der varetager ansvaret på institutionen i alle de hverdagsproblematikker der kan opstå når enhedslederen/den daglige pædagogiske leder er fraværende ved møder, sygdom, ferie.

Hverdagsproblematik ved daglig leders fravær.:

- Kørsel.
 - o En forældre ringer, barnets chauffør er udeblevet, eller kørt fra adressen uden barnet. Hvem handler?
- Økonoma ringer kl. 8.00 at hun ikke er mødt på arbejde kl. 07.30 fordi hun er syg.
 - o Der er mange individuelle hensyn omkring maden. Der er børn som får særlig kost fordi de er undervægtige, børn der er på særligt tilrettelagte kure, hvor al mad skal måles nøjagtigt på gram. Der er små børn som skal have babykost, og børn der af oralmotoriske årsager skal have mad af en bestemt konsistens.
 - o Hvem skal pålægge en kollega (med hygiejnekursus) at lave mad, når der ikke er nogle der har retten til at lede og fordele, og hvem organiserer maden?
- Personalemangel.
 - o Hvem vurderer og tager ansvar for hvornår det er nødvendigt at kontakte klyngelederen ved personalemangel?
 - o For specialbørnehaverne gælder det at vi ligger meget spredt, rent geografisk. Kan man så dække andre institutioner
 - o Hvem skal pålægge andre kollegaer at vikariere i en anden institution?
 - o For alle faggrupper arbejde med børnene gælder det, at det er svært at "overtage" et fremmed barn, da det dels tager tid for de børn der går i specialinstitution at danne

- relationer, dels kan være tidskrævende at sætte sig ind i hvilke mål der arbejdes efter i forhold til det enkelte barn.
- Personale-/børneafbud til weekendafloadning.
 - Fredag formiddag opstår der problemer i forhold til personalsituationen i weekenden. Der skal indkaldes personale. Hvem pålægger en kollega at gå i arbejde på sin friweekend?

Generel bekymring for specialområdet.

- Prioritering af uddannet personale.
 - Vi er som specialinstitutioner meget forskellige. Her på Wagnersvej, har vi besluttet at vi kun ansætter uddannet personale i faste stillinger. Vi mener det højner vores faglighed, sikrer børnenes udvikling og øger forældrenes tryghed.
 - Kan vi fortsat selv prioritere fordeling af uddannet – uuddannet personale?
- Modtagelse af nye børn.
 - Det er primært et sommerproblem, da det er her vi altid har besøg af nye børns forældre. Det første besøg er ikke bare en rundvisning, men en generel introduktion til specialområdet. Vores erfaring er, at nye forældre generelt er i krise. Uanset deres eget barns handicap finder de fleste det følelsesmæssigt belastende at se en institution hvor alle børn har handicaps.
 - Er det klyngelederens opgave at komme og varetage denne opgave?
- Forringelse af kerneydelsen?
 - Vi er af den opfattelse, at det vil være rigtig svært at undvære en person som har souschef lignende status, ved daglig leders fravær. Vi forestiller os at der kan være et fast tillæg for den funktion.
 - Den fysiske afstand vil betyde at den daglige kontakt til klyngelederen vil vanskeliggøres.
 - **Børnehaven skal altid være til at kontakte pr telefon eller mail, hvis der opstår en krisesituation. Hvem åbner børnehavens mail og besvarer akutte henvendelser. ?**

Med venlig hilsen

Personalet i Specialbørnehaven Wagnersvej 23.

Karin Olsen

Fra: Jette Petersen
Sendt: 18. august 2010 08:53
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: SV: høringssvar
Vedhæftede filer: Høringssvar send til kommunen aug. 10.doc

Hermed fremsender vi vores høringssvar. Dette er også afleverede i papirform, til rådhusvagten d. 17. august.

Venlig hilsen
Jette Petersen
Specialbørnehaven Wagnersvej 23
2450 Kbh. SV

Fra: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Sendt: 16. august 2010 11:15
Til: Jette Petersen
Emne: SV: høringssvar

Kære Jette Petersen

Det kan du godt.

Med venlig hilsen

Heidi Mielow
Direktionssekretær

KØBENHAVNS KOMMUNE
Børne- og Ungdomsforvaltningen
Politisk Strategisk Sekretariat

Gyldenløvesgade 15
1502 København V

Telefon: +45 33 66 43 01
Mobilnr.: +45 60 15 20 89
Telefax: +45 33 66 70 38
E-mail: heimie@buf.kk.dk
Web: www.kk.dk/buf

Fra: Jette Petersen
Sendt: 16. august 2010 10:52
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: høringssvar

Kan jeg sende institutionens høringssvar på denne mail adr.?

Venlig hilsen
Jette Petersen
Specialbørnehaven Wagnersvej 23
2450 Kbh. SV

18-08-2010



Wagnersvej 23
2450 Kbh. SV.
Tlf. 36 46 84 40
Den 17. august 2010

Høringsvar angående klyngeledelse for specialbørnehaver.

Vi er en specialinstitution som modtager børn fra 0 – 7 år, med forskellige handicaps. Vi er en institution hvor tværfagligt samarbejde og faglig udvikling altid har været i fokus. Som noget ganske særligt for vores institution, råder vi over vores eget bassin. Derudover er vores institution også aflastningsinstitution for 7 børn pr. weekend. Vi modtager børn fra hele Københavns Kommune.

Vi mener det er svært at give et høringssvar, når de tiltag der er udmeldt er overordnede og uigennemskuelige. Vi savner bud på, hvad man fra forvaltningens side vil opnå med klyngeledelse og det konkrete indhold i de enkelte opgaver der høre under hhv. enhedsleder / klyngeleder. Vi er ikke afvisende overfor tanken om en form for centralisering, men er bekymrede for hvordan man i det daglige arbejde skal få en homogen institution, uden præcisering af hvem der varetager ansvaret på institutionen i alle de hverdagsproblematikker der kan opstå når enhedslederen/den daglige pædagogiske leder er fraværende ved møder, sygdom, ferie.

Hverdagsproblematik ved daglig leders fravær.:

- Kørsel.
 - En forældre ringer, barnets chauffør er udeblevet, eller kørt fra adressen uden barnet. Hvem handler?
- Økonoma ringer kl. 8.00 at hun ikke er mødt på arbejde kl. 07.30 fordi hun er syg.
 - Der er mange individuelle hensyn omkring maden. Der er børn som får særlig kost fordi de er undervægtige, børn der er på særligt tilrettelagte kure, hvor al mad skal måles nøjagtigt på gram. Der er små børn som skal have babykost, og børn der af oralmotoriske årsager skal have mad af en bestemt konsistens.
 - Hvem skal pålægge en kollega (med hygiejnekursus) at lave mad, når der ikke er nogle der har retten til at lede og fordele, og hvem organiserer maden?
- Personalemangel.
 - Hvem vurdere og tager ansvar for hvornår det er nødvendigt at kontakte klyngelederen ved personalemangel?
 - For specialbørnehaverne gælder det at vi ligger meget spredt, rent geografisk. Kan man så dække andre institutioner
 - Hvem skal pålægge andre kollegaer at vikariere i en anden institution?
 - For alle faggrupper arbejde med børnene gælder det, at det er svært at "overtage" et fremmed barn, da det dels tager tid for de børn der går i specialinstitution at danne

- relationer, dels kan være tidskrævende at sætte sig ind i hvilke mål der arbejdes efter i forhold til det enkelte barn.
- Personale-/børneafbud til weekendaflastning.
 - Fredag formiddag opstår der problemer i forhold til personalsituationen i weekenden. Der skal indkaldes personale. Hvem pålægger en kollega at gå i arbejde på sin friweekend?

Generel bekymring for specialområdet.

- Prioritering af uddannet personale.
 - Vi er som specialinstitutioner meget forskellige. Her på Wagnersvej, har vi besluttet at vi kun ansætter uddannet personale i faste stillinger. Vi mener det højner vores faglighed, sikrer børnenes udvikling og øger forældrenes tryghed.
 - Kan vi fortsat selv prioritere fordeling af uddannet – uuddannet personale?
- Modtagelse af nye børn.
 - Det er primært et sommerproblem, da det er her vi altid har besøg af nye børns forældre. Det første besøg er ikke bare en rundvisning, men en generel introduktion til specialområdet. Vores erfaring er, at nye forældre generelt er i krise. Uanset deres eget barns handicap finder de fleste det følelsesmæssigt belastende at se en institution hvor alle børn har handicaps.
 - Er det klyngelederens opgave at komme og varetage denne opgave?
- Forringelse af kerneydelsen?
 - Vi er af den opfattelse, at det vil være rigtig svært at undvære en person som har souschef lignende status, ved daglig leders fravær. Vi forestiller os at der kan være et fast tillæg for den funktion.
 - Den fysiske afstand vil betyde at den daglige kontakt til klyngelederen vil vanskeliggøres.
 - **Børnehaven skal altid være til at kontakte pr telefon eller mail, hvis der opstår en krisesituation. Hvem åbner børnehavens mail og besvarer akutte henvendelser.?**

Med venlig hilsen

Personalet i SpecialBørnehaven Wagnersvej 23.



Spec

187

Børne- og Ungdomsforvaltningen
Københavns Rådhus
1599 København V

København d. 17. august 2010

Høringssvar vedr. Københavns Kommunes projekt med ny institutionsstruktur og den selvejende specialinstitution Centerbørnehaven

Centerbørnehavens bestyrelse har med tak modtaget muligheden for at kommentere på Københavns Kommunes planer for en ny institutionsstruktur. Bestyrelsen skal i den forbindelse give følgende bemærkninger:

Ved den kommende omstrukturering af Københavns Kommunes institutioner foreslås det, at der etableres to nye samarbejdsstrukturer: en klyngestruktur for de kommunale institutioner og en netværksstruktur for de selvejende institutioner.

Af høringsmaterialet fremgår det tydeligt, at det har været svært at placere Centerbørnehaven i den nye struktur, fordi Centerbørnehaven - som kommunens eneste selvejende specialinstitution - placerer sig midt mellem de to kategorier. Som specialinstitution har Centerbørnehaven ikke noget naturligt netværksfællesskab med andre selvejende institutioner i kommunen, fordi disse alle tilhører "normalområdet". Og som selvejende institution med tilknytning til Spastikerforeningen, kan Centerbørnehaven ikke indgå i en klynge med de øvrige specialinstitutioner fordi disse alle er kommunale.

Centerbørnehaven har altid været og er fortsat tæt knyttet til Spastikerforeningen; historisk via Spastikerforeningens rolle ved oprettelsen af den selvejende institution og dagligt via Spastikerforeningens tre pladser i bestyrelsen. De selvejende institutioner har traditionelt spillet en vigtig, dynamisk og mangfoldighedsskabende rolle i udviklingen af tilbud inden for både socialområdet generelt og handicapområdet specielt.

Bestyrelsen opfordrer derfor Københavns Kommune til at anerkende selvejet som en vigtig og væsentlig del af tilbudsudbuddet i København. I konsekvens heraf anmoder vi om, at Centerbørnehaven bevarer sin nuværende status, og drives videre udenfor og parallelt med en evt. klyngeorganisering.

I forlængelse heraf ligger det bestyrelsen i Centerbørnehaven meget på sinde at understrege, at Centerbørnehaven selvfølgelig er åben overfor enhver form for fagligt samarbejde, som kan bidrage til at kvalificere tilbuddet til børn med handicap.

Det er ligeledes vigtigt for bestyrelsen at understrege, at vi selvfølgelig er kede af, at besparelser på institutionsområdet er nødvendige. Men der skal ikke herske tvivl om, at Centerbørnehaven - som specialinstitution i Københavns Kommune - naturligvis bidrager til de besparelser, der skal gennemføres på lige fod med de kommunale specialinstitutioner.

Ledelsen og bestyrelsen i Centerbørnehaven indgår gerne i en konstruktiv dialog med Københavns Kommune om, hvordan en besparelse kan udmøntes så den imødekommer de politiske ønsker BR har meldt ud.

På grund af Centerbørnehavens tætte tilhørsforhold til Spastikerforeningen, har nærværende høringsvar været drøftet med Spastikerforeningen, som har tilkendegivet sin fulde tilslutning til indholdet i denne høring.

På bestyrelsens vegne,



Betina Axelsen

Bestyrelsesformand i Centerbørnehaven

Spec

319



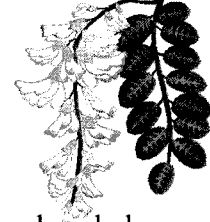
Til Børn og Ungeforvaltningen.

Valby 15. juli 2010

Det pædagogiske personale og tillidsrepræsentanterne i Specialbørnehaven Guldregn i Valby, fremsender herved hørings svar på klyngestruktur i BUF.

Vi er meget bekymrede for hvordan vores hverdag her i børnehaven vil blive på sigt, hvis vi ikke dagligt har en synlig ledelse. Vi mener at det vil komme til at påvirke såvel det enkelte barn og dennes forældre samt personalet på mange forskellige måder.

- Vi frygter at klyngeledelse vil fratage institutionen mange ledelsestimer. Herved tænker vi på, at de daglige ledelsesopgaver vil være de samme men på mindre tid, hvilket vil påvirke kvaliteten af kerneydelsen.
- Vi har her i Guldregn et synligt ledelsesteam som varetager mange forskelligartede opgaver for såvel personalet, forældrene, eksterne samarbejdspartnere, kørslen mv.
- Børnehavens pædagoger og terapeuter har samarbejde med mange instanser, kommune, hospitaler osv. Der skal være mulighed for at få dette samarbejde til at gå op. Ledelsen påtager sig her den daglige koordinering af dette.
- Vi er en stor personalegruppe og har i huset tværfagligt samarbejde som kan være problematisk uden synlig ledelse og struktur for alle parter. Forudsætningerne for at vi skal kunne yde kerneydelsen er, at logistikken omkring vores arbejde og børnenes hverdag er på plads på forhånd. Dette er ledelsens opgave. Ledelsen bruger megen tid på at koordinere og planlægge div. aftaler med andre samarbejdspartnere omkring det enkelte barn. Hvis ledelsen ikke fremover får tiden til at planlægge, vil det klart gå ud over kvaliteten af kerneydelsen omkring barnet.
- **I børnehaven yder vi veltilrettelagt pædagogisk og terapeutisk behandlingsarbejde for børnene. For overhovedet at kunne gennemføre behandlingsarbejdet og træningen med børnene, kræver det at vi som personale i det daglige kan arbejde med børnene uden nogen former for forstyrrelser. Tilgangen til børnene skal foregå på en specialpædagogisk måde for at kunne få de svage og sårbare børn til at deltage og udvikles. Dette betyder blandt andet at vi ikke kan gå fra og f.eks. tage tlf., tale med andre eksterne samarbejdspartnere, forældrene i længere tid, eller ordne den daglige kørsel for børnene. Det stresser f.eks. børn og personale meget når tlf. ringer og ingen har tid til at tage den.**
- **Vi har mange sårbare familier som har brug for akut hjælp hos ledelsen. Hvis vi får klyngeledelse, vil enhedslederen også skulle henvise til sin chef. Det resulterer i at den chef man til sidst taler med, ikke kender de problemer som familierne står med. Klyngelederen kan ikke have et grundigt kendskab til familierne.**



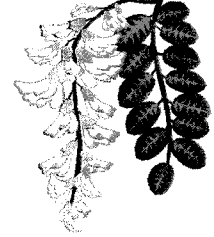
- Beslutningerne skal ofte træffes her og nu og hvor problemerne er! Hvordan skal en klyngeleder kunne kende alle børn og forældre og hvem skal tage de svære samtaler med forældrene omkring deres barn, hvis enhedslederen ikke er tilstede f.eks. pga. ferie, sygdom, møder mv.?
- Der er langt fra en bydækkende klyngeleder til den enkelte familie i børnehaven så derfor vil størstedelen af spørgsmål og problematikker lande hos enhedslederen, som så skal bruge tid på at sætte klyngelederen ind i børnesagerne.
- Personalegruppen er særligt udsat pga. børnenes forskelligartede og tunge problemstillinger, derfor kræves mere supervision og en høj faglighed for at børnene udvikles. Her er det vigtigt med ledelsens visioner og overblik.
- Vi ser mange problemer for personalet med en klyngeledelse. Vi får på nuværende tidspunkt daglig løbende supervision af ledelsen ift. særlige vanskelige arbejdsopgaver/ problematikker i dagligdagen, såsom alvorlige sygdomsforløb, børns død, tab af færdigheder osv.
- **Hvem skal tage sig af personalet hvis enhedslederen er væk?**
- **Hvem skal yde krishjælp ved alvorlig sygdom eller død i børnehaven?**
- **Hvem skal holde øje med om problematikkerne bliver for tunge så folk ikke går ned med stress?**
- **Hvem giver den daglige omsorg for hver enkelt medarbejder på institutionen?**

Vi er bekymrede for hvordan MUS samtalerne fremover vil kunne foregå idet at disse bør afholdes af en leder med et tæt kendskab til medarbejderen og husets kultur og struktur. Hvordan skal det sikres at ledelsen har tid til at "se" den enkelte medarbejder i hverdagen? Dette mener vi ikke kan lade sig gøre ved klyngeledelse.

På baggrund af at vi er en specialbørnehave, med dertil særlige forskelligartede problemstillinger, er det en nødvendighed at have 2 ledere i huset som et samlet synligt ledelsesteam. Vores ledere har behov for sparring i det daglige arbejde pga. de meget svære følelsesmæssige problemstillinger.

Med venlig hilsen

Det pædagogiske personale i Guldregn.



Special (756)

Amager

Karin Olsen

Fra: freja pedersen [frejadp@hotmail.com]
Sendt: 18. august 2010 09:56
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: høringssvar vedrørende klyngeledelse
Vedhæftede filer: Freja18august2010.docx

Børne og ungdomsforvaltningen

Rådhuset

1599 København V

Vedrørende sagsnummer 2010-85075

Bekymringer vedrørende klyngeledelse og nedlæggelse af souschefstillinger.

- Hvem skal varetage enhedslederens opgaver når denne er fraværende? Alle de små praktiske opgaver såsom post, svare på telefonopkald, kørselsplanlægning, sygefraværssamtaler, ordne løn og ferie etc? Alle opgaver som på nuværende tidspunkt ved leders fravær ordnes af souschefen.
- Som ansatte i Hvalen er vi bekymrede for nedlæggelsen af souschefstillingen, og bekymrede for hvordan dennes arbejde skal fordeles. Vil souschefens opgaver blive lagt ud som ekstraopgaver til personalet? Og vil tiden blive taget fra børnearbejdet? Og hvem skal vurdere hvilket arbejde vi så skal lave mindre af med børnene? Og vil det i sidste ende betyde at der er mindre tid til behandling af det enkelte barn?
- Vi er bekymrede for hvem der skal varetage de svære forældresamtaler hvis enhedslederen af den ene eller anden årsag er fraværende i en længere periode, for hvordan vil det være muligt at klyngelederen kender alle børn og forældre?
- Vi er bekymrede for hvordan enhedslederen skal få tid til at informere klyngelederen om hvordan det står til i vores hus. Vil der være mange møder, vil klyngelederen komme her eller skal enhedslederen til møder ud af huset?
- Der står i anbefalingen vedrørende klyngeledelse at der ved fravær af enhedsleder skal der være ledelses backup. Hvem skal varetage denne funktion? Er det den gamle souschef? Eller skal der i princippet vælges en pædagog der skal varetage denne opgave?
- Hvordan skal samarbejdet mellem klyngeleder/enhedsleder og personale blive effektueret?

Vi er i Hvalen bekymrede for om nedlæggelsen af souschef stillingerne vil betyde ekstra opgaver til personalet, og at tiden med børnene derfor vil blive mindre. Vi er ydermere bekymrede for at omstruktureringen vil skabe en stressende hverdag for børn og personale.

På vegne af hvalens medarbejdere

Freja Pedersen

Spec

67

Karin Olsen

Fra: Maria Smidsholm [smidsholm@gmail.com]
Sendt: 17. august 2010 17:25
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: høringssvar om klyngeledelse frist 18.8.10 kl. 10.00
Vedhæftede filer: Høringssvar angående klyngeledelse i specialbørnehaverne i Københavns Kommune.doc

Hermed vedhæftet høringssvar fra forældrebestyrelsen i specialbørnehaven "De Fire Birke".

Mvh Maria Smidsholm Lambertsen

Høringssvar fra forældrebestyrelsen i specialbørnehaven "De fire birke" vedrørende forslaget om klyngeledelse i bl.a. specialbørnehaverne fremsat i Børne- og Ungeudvalget d. 23.6.2010.

København d. 10. august 2010

Til Børne- og Ungeudvalget i Københavns Kommune.

Bestyrelsen i "De Fire Birke" er ikke principielt imod klyngeledelse i specialbørnehaverne. Vi kunne dog godt tænke os, at klyngeledelsesmodellen i specialbørnehaverne havde en noget anden form, end den der er tænkt i normalbørnehaverne.

Vores største anke i forhold til forslaget er, at man ønsker at nedlægge souchefstillingerne i specialbørnehaverne. Specialbørnehaverne er kategoriseret som et behandlingstilbud frem for et pasningstilbud, hvilket understreger, at specialbørnehaverne og deres ledere, varetager nogle andre og flere komplekse ledelsesopgaver end i normalbørnehaverne.

Specialbørnehaverne i København samler handicappede børn fra hele kommunen, hvilket betyder, at vi forældre, sjældent kommer i børnehaven, da vi ofte bor langt væk og børnene bliver transporteret til-og-fra børnehaven i bus. Dermed har vi ikke den samme daglige kontakt til børnehaven som forældre i normalinstitutioner. En stor del af kontakten mellem børnehaven og forældre om det individuelle barn foregår i høj grad gennem kontoret, hvor ledelsen hjælper, støtter og rådgiver os om vores børn.

Ud over denne vigtige funktion, sørger lederne også for koordinering af børnenes kørsel, kontakt til og samarbejde med behandlergruppen samt gængse ledelsesopgaver i forhold til det pædagogiske personale. En leder i en specialbørnehave kan desværre også risikere at stå i den triste situation, at skulle orientere om et dødsfald blandt børnene. Desværre noget der sker oftere i specialbørnehaverne end i normale børnehaver og som vores børnehave har været ramt af tre gange inden for et halvt år. I en sådan situation er det ekstra tungt at stå med ledelsesansvaret alene, da alle i kontakt med børnehaven selvfølgelig påvirkes af dette – ikke mindst medarbejderne.

Hvis souchefstillingerne i specialbørnehaverne nedlægges, vil det ikke længere være muligt at bemande kontoret i hele åbningstiden og dermed varetage nogle af de opgaver som følger med ledelsesansvaret i specialbørnehaverne.

Derudover kan der opstå problemer ved ferier eller sygdom hos lederen. I sådanne situationer, vil man blive nødt til at sætte en af pædagogerne til at klare ledelsesarbejdet og dermed igen forringe dagligdagen for vores børn. Langvarig sygdom blandt flere personalegrupper har desværre været et problem i vores børnehave og så længe der bliver ved med at komme besparelser på institutionsområdet, bliver dette problem ikke mindre. Færre mennesker om at klare samme mængde opgaver er lig med mere stress og dermed sygdom. Derfor kan bortskaffelse af souchef-funktionen for os at se, kun bidrage til yderligere sygdom, og dermed forringelser i behandlingen af vores børn.

Flere arbejdsopgaver vil unægtelig skabe et større pres på pædagogerne som i forvejen har mere end travlt med at tage sig af vores børn. Flere af medlemmerne i Børne- og Ungeudvalget ved vi tidligere har besøgt specialbørnehaverne i København og derfor ved selvsyn oplevet, at vores børn kræver en del mere opmærksomhed fra pædagogerne end børn i normalinstitutioner. Det er meget vigtigt for vores børn, at dagen forløber efter en kendt struktur, med de samme rutiner og så vidt muligt med de samme mennesker. Dette vil blive vanskeliggjort og nogle gange umuliggjort, hvis pædagogerne også skal til at administrere og varetage andre opgaver, samtidig med at de skal tage sig af børnene.

Dette er ikke rimeligt, hverken over for vores børn – eller over for pædagogerne i børnehaven.

Bestyrelsen i De Fire Birke foreslår derfor, at man bibeholder souchefstillingerne i specialbørnehaverne, evt. med et lavere timetal end for nuværende. Specialbørnehaverne er netop *specielle* og det kan derfor i vores optik godt forsvares at have en anden organisation her, end i normale børnehaver.

Med venlig hilsen

Maria Smidsholm Lambertsen – Bestyrelsesformand i "De Fire Birke", Østerbro

Spec

40

Helle Juul Kofod

Fra: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Sendt: 17. august 2010 14:52
Til: BUFKP Kapacitetsstyring
Cc: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: VS: Sags nr. 2010-85075.
Vedhæftede filer: Krudtmøllen.doc; Spørgsmål til forvaltningen ifm.doc

Fra: Rita Sørensen
Sendt: 17. august 2010 13:40
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: Sags nr. 2010-85075.

Tlf: 32 59 73 00
Fax: 32 84 67 00

Til børne- og ungeudvalget.

Ledelsesteamet i specialbørnehaven Krudtmøllen fremsender hermed høringssvar på klyngestruktur i BUF.

På hele daginstitutionsområdet er der indstillet til sammenlægning af institutioner. I indstillingen er der lagt op til at institutionerne sammenlægges i nærmiljøet, med børnetal på ca. 500 og dække 0-13 år.

Dette er ikke gældende for specialområdet, da vi dels er by dækkende, har lavere børnetal (133 børn i alderen 0-6 år fordelt på 6 institutioner) samt at hver enkelt institution er meget fagligt specialiseret.

Dette betyder, at vi som specialinstitutioner er mere sårbare ved sygdom, ferier, kurser eller fravær i øvrigt, da det på grund af vore geografiske placeringer og faglige specialviden er det nærmest umuligt at `låne` en medarbejder fra en anden institution.

Gennem årene har god ledelse fået en stigende betydning med bl.a. ansvar for at sikre den nødvendige kvalitet i arbejdet med børn med udviklingshæmning. God ledelse er der ud over at skabe en udviklende/attraktiv arbejdsplads med stor specialviden samt ikke mindst megen vægt på et godt psykisk arbejdsmiljø.

Vi mener en ændret ledelsesstruktur med manglende sparring i hverdagen for både pædagoger/ledelse samt leder/souschef i den enkelte specialinstitution vil medføre øget ledelsespres med mere stress blandt de enkelte ledere. Vi ser en sparring som umulig med det øvrige pædagogiske personale samt manglende kompetencefordelingen i ledelsesteamet og muligheden for at drage fordel af det enkelte ledelsesteams spidskompetancer. Desuden vil trygheden bortfalde for forældrene, distriktet og eksterne samarbejdspartnere, da der så ikke

altid er en fra ledelsen tilstede, som har fingeren på pulsen og har overblikket i hverdagen.

At arbejde i en specialinstitution kan være en meget hård psykisk belastning på grund af forældre i sorg/krise samt til tider børn med en meget udadreagerende /selvdestruktiv adfærd. Det er derfor utrolig vigtigt med en synlig og nærværende ledelse, der kan tage eller akut indgå i svære samtaler med forældre og som kan lytte, vejlede og sørge for den nødvendige hjælp til personalegruppen.

Vi er en arbejdsplads hvor samtlige medarbejdere skal føle sig hørt, føle ligeværdighed og føle deres faglighed og integritet bliver respekteret.

Vi mener god ledelse kræver nærhed, hvor man dagligt har en ledelsesrepræsentant, der er fysisk/psykisk tilstede i institutionen.

Dette bl.a. da en vigtig ledelsesopgave må være at være bindeled/vejleder for forældrene og guide dem mellem mange instanser for bl.a. at informere og formidle kontakt til bl.a. handicapcentre (hvor flere af vore børn ikke automatisk er tilknyttet) specialister og andre tværfaglige samarbejdspartnere.

Ved en ændret ledelsesstruktur mener vi, udfordringen vil være på bekostning af både børn og voksne, da der selvklart vil være mindre tid til det enkelte barn samt meget mindre synlighed overfor personalegruppen. Souschefens opgaver skulle nødvendigvis uddelegeres til medarbejdere, hvor den reelle konsekvens ville være færre pædagog timer pr. barn og selvklart en skjult nednormering i den enkelte specialinstitution. Ligeledes vil det være en udfordring at overgive ledelsesansvaret under den enkelte leders ferie eller sygdom. Vi mener, der er stort behov for at bibeholde souschefen, da det med 2 sparringspartnere giver et mere nuanceret billede i forhold til svære problematikker i hverdagen, samt at det for os er vigtigt, at personalet bibeholder den gode daglige kontakt til forældrene og fortsat fratages de svære problematikker og svære samtaler omkring barnet.

Vi i Krudtmøllen mener, det er meget sårbart at indføre klyngeledelse i specialinstitutionerne på grund af ovennævnte. Vi henstiller derfor til, I afventer, hvordan det vil gå indenfor dagområdet, inden I implementerer det indenfor special, samt at I atter regner på om 6 souschef lønninger kan udgøre den besparelse i påtænker i forhold til

en klyngeleder lønning/ overordnet økonomi lønning.

Afslutningsvis har vi svært ved at forestille os hvordan ledelsesret / kompetencer fremover skal placeres i de enkelte specialbørnehaver. Det er ligeledes for os en stor skuffelse at ingen har taget ansvar for ledelsesteamets psykiske arbejdsmiljø i den nuværende situation.

Venlig hilsen

Jane Veiby Rita Sørensen
Leder Souschef

Spørgsmål til forvaltningen ifm. nedlæggelse af souschefstillinger.

Hvordan skal en klyngeleder kende alle børn og forældre?

Hvem skal tage de svære samtaler, med forældre omkring deres barn, hvis enhedslederen er syg, har ferie eller er væk af anden årsag?

Hvem skal tage sig af personalet hvis enhedslederen er fraværende i en længere periode?

Hvordan skal souschefens arbejde fordeles?

Hvordan kan en klyngeleder holde møder eksternt på institutionens vegne?

Hvordan får enhedslederen tid til at fodre klyngelederen med at forbedre det pædagogiske arbejde?

Hvordan skal samarbejdet ml. pædagoger/enhedsleder/klyngeleder rent faktisk effektueres?

Som ansatte i special institutionen Krudtmøllen, er vi meget nervøse for at nedlæggelsen af souschefstillingerne vil betyde en meget øget arbejdsbyrde for øvrige medarbejder, som vi frygter/forventer/forudser, vil gå ud over børnene, da souscheferne i specialbørnehaverne jo har en betydelig større administrativ arbejdsopgave (37 timer) end i en alm institution.

Dette frygter vi, vil bevirke at personalet vil få en meget mere stressende dagligdag, som i sidste ende kan munde ud i øget fravær, og at personalet vil søge andre udfordringer. Dette giver endnu mere fravær og uro i institutionen, så personalet skal gå fra til ansættelsessamtaler.

Da det jo er en behandlings institution, vil dette også betyde mindre behandling til hvert barn.

Spørgsmål: **Hvilke** børn skal så prioriteres frem for andre, og hvem skal bestemme dette?

Vi skal **alle** huske på at det er børn med handicaps, som er mere sårbare end andre børn og som alle har meget særlige behov der skal dækkes, så de får en fyldestgørende dagligdag.

På Krudtmøllens og De 4 Birkes medarbejderes vegne

Gitte Schön

Special

242

Karin Olsen

Fra: Marianne Schwaner
Sendt: 18. august 2010 09:41
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: sagsnr 2010-85075 Specialbørnehaven De Fire Birkes høringssvar fra ledelsen vedr. klyngeinst.

Vedhæftede filer: Specbh. De Fire Birkes høringssvar fra ledelsen vedr. klyngeinst..doc

Hermed høringssvar vedr. klyngeinstitutioner for Specialbørnehaver.

Med venlig hilsen

Marianne Schwaner
Konst. leder
Specialbørnehaven
De Fire Birke
Rymarksvej 5
2900 Hellerup

Vedr. sagsnr. 2010-85075

Høringssvar vedr. klyngeinstitutioner for specialbørnehaverne i Københavns Kommune.

Undertegnede er ansat som souschef (pt. konstitueret leder) i Specialbørnehaven De Fire Birke med 27 børn mellem 0-6 år, alle med varige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser.

Børnehaven er en behandlingsinstitution, og hvert barn har særligt tilrettelagte behandlingsforløb.

Medarbejdergruppen er på 35 personer fordelt på forskellige faggrupper; specialpædagoger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, pædagogmedhjælpere, økonoma, gårdmand og rengørings- og kontorassistent. Desuden har vi mange eksterne samarbejdspartnere, f.eks. hospitaler, sagsbehandlere, talepædagoger, synskonsulenter og bandagister.

I det fremsatte forslag om klyngeinstitutioner ser jeg, at enkelte dele i forslaget kan berige arbejdet i kommunens seks specialinstitutioner. Det er positivt med et øget formaliseret samarbejde mellem specialinstitutionerne, skønt vi er spredt over hele byen, og positivt at alle tilknyttes et distrikt.

Andre dele i forslaget er meget bekymrende:

- Det er urealistisk at forestille sig, at en person (en enhedsleder) kan magte den specialiserede, mangeartede og store opgave det er at lede en specialbørnehave.
I specialbørnehaven følger ingen børn en normal udvikling, alle har behov for, at der tages særlige hensyn, forældrene er i sorg og krise, medarbejderne arbejder med tunge problematikker og mange faggrupper er repræsenteret.
Min vurdering er, at ledelse af en specialbørnehave er vanskeligere og en meget større opgave end ledelse på normalområdet. Jeg har 13 års erfaring som leder på normalområdet og været souschef i De Fire Birke i 5 år. Pt. har jeg været konstitueret leder i 4 mdr. uden souschef.
En enhedsleder har behov for en sparringspartner i det daglige, en der kender børn, forældre og medarbejdere. En klyngeleder, der fysisk skal dække seks institutioner fordelt i hele kommunen, vil være for langt væk fysisk og mentalt fra det daglige arbejde. Desuden vil den samlede opgavemængde være for stor for en leder med fare for, at fagligheden forsvinder og forringer vilkårene for de sårbare børn og familier samt medarbejderne.
- Ved en enhedsleders kortere eller længere fravær fra institutionen vil der være behov for en ledelsesrepræsentant, der kan træde til. En ledelsesrepræsentant med kompetence til at koordinere og træffe beslutninger i hverdagen, besvare telefonopkald og henvendelser, tage stilling ved sygefravær/ferie, skemaændringer, ændringer i den daglige buskørsel, krisesituationer og meget andet.
Såfremt der ikke er en ledelsesrepræsentant til stede, skal der mellem de mange faggrupper hver gang findes en medarbejder, der har kompetence og kan udføre de daglige opgaver, og dermed kan det ikke undgås, at der bliver taget timer fra børnene.
- At samle nogle af de administrative opgaver ville kunne give aflastning i det daglige arbejde, reducere fejl og øge løsningen af diverse opgaver. Det ville give mere tid til det egentlige ledelsesarbejde.
Men at viderebringe og følge op på informationer/opgaver tager ofte lige så lang tid som selv at udføre opgaverne. Desuden fører det til ufleksible og rigide forretningsgange.

Samlet set er det min vurdering, at det stillede forslag om nedlæggelse af souschefstillingerne og indførelse af klyngeinstitutioner for Specialbørnehaverne ikke er tilstrækkeligt gennemarbejdet med den konsekvens, at det skaber basis for fejlslagne beslutninger, der kan få meget negative konsekvenser for det faglige og menneskelige grundlag for børn, forældre, medarbejdere og ledere.

Med venlig hilsen

Marianne Schwaner

Konst. leder

Specialbørnehaven De Fire Birke

Special

**Børne- og Ungdomsforvaltningen
Rådhuset
1599 København V.**


12-08-2010

Høringssvar fra specialfritidshjemmene for børn med generelle indlæringsvanskeligheder vedr. "Ny institutionsstruktur – udkast til klynger"

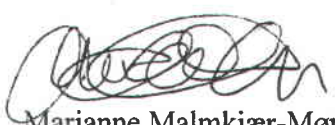
Vi bifalder direktionens indstilling om ikke at tage de 4 niveau 2 fritidshjem med i den nye institutionsstruktur med hensyn til klyngeledelse.

Det giver god mening for os ikke at være omfattet klyngestrukturen, da vores målgruppe fordrer en særlig viden og pædagogisk tilgang til det enkelte barn og gruppen som helhed.

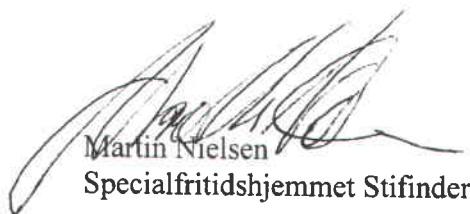
Mange hilsner



Lene Bang Larsen
Fritidshuset Galaksen



Marianne Malmkjær-Mørch
Fritidshjemmet ved Engskolen



Martin Nielsen
Specialfritidshjemmet Stifindere



Flemming Petersen
Fritidshjemmet Dyveke

Anders
1077

spec

12

Helle Juul Kofod

Fra: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Sendt: 17. august 2010 14:35
Til: BUFKP Kapacitetsstyring
Cc: BUFKP Kapacitetsstyring
Emne: VS: Høringssvar fra SPECIALBØRNEHAVEN TROLDPILEN
Vedhæftede filer: Høringssvar fra specialbørnehaven Troldpilen, ledelse.doc; Høringssvar fra specialbørnehaven Troldpilen, medarbejderne.doc

Fra: Karin Torp
Sendt: 17. august 2010 12:53
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: Høringssvar fra SPECIALBØRNEHAVEN TROLDPILEN

Til
Børne- og Ungdomsforvaltningen
Rådhuset
1599 København V

Med venlig hilsen

Karin Torp og Kirsten Boye
Souschef Leder

17. august 2010

Vedr. sagsnr. 2010-85075**Hørings svar fra specialbørnehaven Troldpilen**

Specialbørnehaven Troldpilen er een blandt 6 kommunale specialbørnehaver i Københavns kommune.

Vi modtager 21 børn med varig psykisk funktionsnedsættelse samt børn med autismspektrumsforstyrrelser.

Troldpilen har 21 fastansatte eksklusiv praktikanter og vikarer.

Ledelsen i Troldpilen ser med stor bekymring på Københavns kommunes forslag om en ny struktur på specialområdet, hvor man vil samle de 6 specialbørnehaver under en klyngeleder, og lade den daglige drift udføres af en enhedsleder.

Argumentet for denne nye struktur er, at der skal spares 80 mil. om året, og at besparelserne udelukkende vil blive på ledelse og administration, og ikke gå ud over kerneydelsen – børnetimerne.

Vi mener ikke, at man kan sammenligne specialområdet med almenområdet og vil i det følgende redegøre for, på hvilke områder vi især adskiller os fra almenområdet og vil hermed argumentere for, at bevare ledelsesteam'et (leder/souschef) som ledelsesform.

Der henvises i øvrigt til Århus kommune, hvor specialinstitutionerne ikke er en del af klyngelederstrukturen.

Præmisserne for klyngeledelse på specialbørnehaveområdet afviger fra almenområdet ved at være bydækkende dvs. at vi får visiteret børn med særlig behov fra hele København.

Specialbørnehaverne ligger fysisk meget spredt fra Amager, Sydhavn, Valby til Østerbro, dette betyder, at vi ikke som på almenområdet umiddelbart kan dele en eller flere vikarer eller andet personale. Desuden er vores specialbørnehaver hver især meget specialiserede, og det kræver derfor intensiv oplæring af hver medarbejder, for at de kan varetage en jobfunktion i den specifikke specialbørnehave.

Præmisserne for klyngeledelse på specialbørnehaveområdet afviger desuden fra almenområdet ved at samtlige børn i specialbørnehaverne er børn med særlig behov og kan derfor i systemet karakteriseres som en "sag". Der er tilknyttet mange interessenter til hver enkelt barn, og derfor samarbejder vi foruden forældrene med fysioterapeuter, talepædagoger, socialrådgivere både fra de lokale socialcentre og handicapcentret, psykologer, Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center Bispebjerg, Hvidovre hospital, døgninstitutioner, aflastningsinstitutioner, konsulent/sagsbehandler i specialfunktionen, specialvisitationen, støttepædagoger fra almenområdet, Center For Autisme, hjemmesygeplejen m.fl.

Præmisserne for klyngeledelse på specialbørnehaveområdet afviger endvidere fra almenområdet i forhold til forældresamarbejdet. For at vores børn kan udvikle sig optimalt og få en så god

livskvalitet som muligt forudsætter det et meget tæt forældresamarbejde. Det vil sige, at der minimum afholdes to statusmøder pr. barn pr. år af to timers varighed eksklusiv forberedelse og evaluering af statusmødet og med deltagelse af pædagog, fysioterapeut, ledelsesrepræsentant og evt. tolk, der udarbejdes handleplaner for hvert enkelt barn i samarbejde med de enkelte forældre, der foretages hjemmevejledning, støtte og rådgivning af forældre i dagligdagen, opfølgning på div. læge/ specialistbesøg, samtaler i forbindelse med sorg/ krise reaktioner og andre handicap-problematikker.

Præmisserne for klyngeledelse på specialbørnehaveområdet afviger endvidere fra almenområdet ved at leder og souschef i særdeleshed skal støtte, rådgive, vejlede og supervisere det pædagogiske personale (se ift. de ovenstående afsnit). Der er daglig brug for at personalet kan sparre med en ledelsesrepræsentant, superviseres i forbindelse med problematiske ”sager”, superviseres i forbindelse med følelsesmæssig belastende situationer både i forhold til forældre og til børn med bl.a. problemskabende adfærd. Det pædagogiske personale har til stadighed brug for at blive ”klædt på” og få udvidet kompetencerne i forhold til den løbende udvikling der sker af specialpædagogiske metoder og praksis’er. Der er især sket en rivende udvikling af specialpædagogiske værktøjer og forskellige tilgange til børn med diagnoser indenfor autismespektret.

Præmisserne for klyngeledelse på specialbørnehaveområdet afviger også fra almenområdet med hensyn til kørselsordningen. Samtlige børn bliver dagligt transporteret af handicapbusser til og fra specialbørnehaven dvs. at leder og souschef bruger meget tid hver dag for at få kørslen til at fungere. Selvom det enkelte barn har et fast afhentningstidspunkt kan disse tider alligevel variere fra dag til dag p.gr.a. sygdom, ferie, hospitalsbesøg/indlæggelse, forældrene får andre arbejdstider eller kommer i arbejde og må derfor ændre kørselstidspunkt, busruten må omlægges p.gr.a. vejarbejde/trafikproblemer eller flytning af hjemadresser, nogle af børnene skal indimellem køres til aflastninginstitution/aflastningsfamilie, eller de skal på skift køres til enten den ene eller den anden forældre (ved skilsmisser), vi skal arrangere særtransport ved døgnplacering eller særtransport ved visitation af barn fra en anden kommune end København samt andre kørselsproblematikker.

Præmisserne for klyngeledelse på specialbørnehaveområdet afviger fra almenområdet i forbindelse med, at leder og souschef foruden at være daglig leder for pædagoger og pædagogmedhjælpere, også er daglig leder for fastansat administrativt personale, fysioterapeuter, økonoma og gårdmand.

Personalet i Troldpilen ser ligeledes med stor bekymring på den ny klyngestruktur. Når der kun er een enhedsleder til at varetage alle ledelsesmæssige funktioner, må nogle af opgaverne nødvendigvis uddelegeres til medarbejderne og andre skæres væk. Dette vil selv sagt gå ud over kerneydelsen – børnenes trivsel og udvikling, og forældrenes livskvalitet.

Konkluderende må vi sige, at vi mener det giver mening, at ovenstående arbejdsopgaver varetages af et ledelsesteam bestående af en leder og en souschef. Vi har i dagligdagen brug for at sparre hinanden og fordele arbejdsopgaverne mellem os, og mener ikke det hverken fysisk eller psykisk er fagligt forsvarligt at én person skal kunne varetage den daglige ledelse af en specialbørnehave, også selvom nogle af de administrative opgaver varetages af en anden person.

Det skal tilføjes, at den daglige almindelige administrative, personalemæssige og faglige ledelse som er sammenlignelig med almenområdet selvfølgelig også bliver udført af ledelsen i en specialbørnehave.

Med venlig hilsen
ledelsen

Karin Torp Kirsten Boye
Souschef Leder

Tlf.: 39 29 76 98
Fax: 39276213
E-mail: 37408@buf.kk.dk
Hjemmeside: www.troldpilen.kk.dk

d.13.august 2010

Høringssvar vedr. klyngeledelse i specialbørnehaven Troldpilen fra medarbejderne

Vedr. sagsnr. 2010-85075

Som pædagogisk personale i Specialbørnehaven Troldpilen kan vi ikke stiltiende vente på at klyngeledelse i vores regi bliver en realitet uden at give udtryk for vores tanker og bekymringer for fremtiden i specialbørnehaverne.

Vi er en velfungerende institution med kompetente og engagerede medarbejdere, som frygter at den hverdag og platform vi skal arbejde ud fra pr. 1. januar 2011, resulterer i frustrationer og bekymringer vedr.:

- øgede arbejdsbyrder, når opgaver bliver skåret fra forsvinder de jo ikke, og hvad med nærhedsprincippet?
- stress, større sygefravær, udbrændte medarbejdere, opsigelser.
- manglende tid, sparring og opbakning fra enhedsleder i svære problematikker.
- forringelse af faglig pædagogisk praksis,
- bekymring for enhedslederens arbejdsbyrde, manglende sparring ved at være eneste ledelsesperson i huset, sygefravær.
- dyb bekymring om hvem der tager ansvaret for vores institution, hvis enhedslederen langtidssygemeldes, da det er nødvendigt med en daglig leder i huset.
- mindre tid, faglighed og nærvær til børnene, som er vores primære opgave, da det pædagogiske personale ikke undgår at få pålagt flere opgaver i dagligdagen med indføringen af klyngeledelse.
- vores kommende samarbejde med klyngelederen, hvad indbefatter det og vil en leder som umuligt kender det pædagogiske personale, børnene og deres familier kunne træde til og være den opbakning, som det forventes.

Vi er en behandlingsinstitution med mange udfordringer for børn med særlige behov, hvor medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel er afgørende for at skabe kvalitet i et udviklende behandlingstilbud.

Vi er alle stolte og glade medarbejdere, som brænder for vores arbejde med disse fantastiske børn, som kræver en særlig indsats. Vi sætter en ære i at skabe betingelser for et højt fagligt niveau og en sjov og udviklende hverdag for børnene.

Men med sidste års besparelser og den kommende ny ledelsesform, oplever vi at vores hverdag og grundlæggende platform er vaklende, skrøbelig og bliver sat på en hård test.

Det er meget vigtigt, at vi får information om hvad indførelsen af klyngeledelser indebærer, og hvad jobbeskrivelserne er for henholdsvis klyngeleder og enhedsleder.

Vi går alle og er bekymrede, hvilket påvirker arbejdsmiljøet, hvilket understreger alvoren af at imødekomme dette behov hurtigst muligt.

På medarbejdernes vegne i Specialbørnehaven Troldpilen,
Ann-Dorte Haubroe Hansen og Lotte Tang Sørensen

Tlf.: 39 29 76 98
Fax: 39276213
E-mail: 37408@buf.kk.dk
Hjemmeside: www.troldpilen.kk.dk

Karin Olsen

Fra: bent kristensen [bent_kristensen@yahoo.com]
Sendt: 18. august 2010 06:12
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: Høringssvar til klyngestruktur

Vedhæftede filer: Høringssvar - Børn og unge udvalget.docx



Høringssvar - Børn
og unge udv...

Venligst se vedlagte brev fra Specialbørnehaven Krudtmøllen.

Med venlig hilsen
Bent Kristensen
Øresund Parkvej 5, sttv
2300 København S
Danmark

e-mail: bent_kristensen@yahoo.com

tel.: +45 32958993
Mobile: +45 20358449

Børne- og Ungdomsforvaltningen
Københavns Rådhus
1599 København V

København, den 17.8.2010

Høringssvar til klyngestruktur i Børne- og Ungdomsforvaltningen

På vegne af forældrebestyrelsen i Specialbørnehaven Krudtmøllen vil vi gerne sige, at vi kan se det fornuftige i en ny organisationsstruktur, såfremt det gennemføres på en forsvarlig måde for den fortsatte behandling af vores børn.

Mange af vores daglige problemer deler vi med de øvrige 5 kommunale specialbørnehaver og kan således klart tilslutte os brevet fra Specialbørnehaven Guldregn, der er vedhæftet som bilag på dette brev.

Vores klart største problem er afskedigelserne af soucheferne og den deraf følgende belastning af pædagogernes arbejdstid med børnene. Vi har som også beskrevet i vedlagte brev et stort behov for forældremøder og informationer omkring vores børns udvikling, hvor soucheferne i dag er et markant bindeled.

Som forældre til handicappede børn har vi ofte brug for faglige input af helt speciel og individuel karakter, hvilket vi ofte får i forbindelse (og samarbejde) med personalet i børnehaven. Vi frygter simpelthen at pædagogerne vil få mindre tid, ikke bare til børnene, men også til forældrene.

Et andet problem vi frygter, er en markant forøgelse af tiden med møder og transport. Der skal være møder mellem klyngelederen og de daglige ledere samt visse medarbejdersamtaler.

Det er svært at se igennem det økonomiske set up i den nye organisationsplan og som sådan er det svært at estimere, hvor meget besparelserne beløber sig til og dermed indflydelsen på antallet af medarbejdere. Specialbørnehaverne er meget arbejdskraftintensive og efterhånden er der kun få muligheder for yderligere nedskæringer uden reduktion af personalet. En sådan reduktion vil erstatte det nuværende behandlingstilbud med et pasningstilbud, hvilket vil gøre vores børn endnu dårligere fungerende i fremtiden.

Måske lidt udenfor forældrebestyrelsens ansvarsområde vil jeg også gerne påpege problemet med at få etableret en ledelsesuddannelse indenfor et så specialiseret område, såfremt soucheferne afskaffes.

Med venlig hilsen

Bent Kristensen
Bestyrelsesformand i Specialbørnehaven Krudtmøllen, Gerbrandsvej 5A, 2300 København S.

BILAG

Vanløse den 5 august 2010

På vegne af forældrebestyrelsen i Specialbørnehaven Guldregn fremsendes hermed høringssvar på klyngestruktur i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Vi som forældre til handicappede børn kan godt se det positive i en overordnet ledelsesform - klyngeledelse - for de 7 special børnehaver i København. Vi har dog indvendinger i forhold til at man ønsker at nedlægge souschefstillingerne i specialbørnehaverne.

Vi ønsker som alle andre forældre de bedste muligheder for vore børn, og mener at der er andre behov for en synlig og konstant nærværende ledelse ved arbejdet med psykisk og fysisk handicappede børn for såvel børn, forældre og pædagoger.

Vi som forældre, har ikke den daglige personlige kontakt med børnehaven da vore børn bliver hentet og bragt i busser, derfor er det meget vigtigt, at ledelsen har tid og overskud til at tale med de enkelte forældre, når de ringer med større eller mindre problemer. Vi vil meget nødig undvære den hjælp og vejledning, vi i dag får fra leder og souschef i Guldregn. Det er for os meget vigtigt, når vi henvender os, at vide at den i den anden ende kender vores barn og familiens situation.

Følelsesmæssigt har vi andre og større behov for hjælp og støtte.

Tidligere havde man en egen sagsbehandler i Handicapcenter Øst, hvor vi kunne søge hjælp, men det er jo nu blevet ændret til et team uden det personlige kendskab til det enkelte barn.

Ved at fjerne konstant bemanning af kontoret, vil eventuelle henvendelser blive omstillet til stuerne og dermed forstyrre både børn og voksne. Langt de fleste børn i Guldregn er meget let påvirkelige af forstyrrelser og har i forvejen meget svært ved at koncentrere sig.

Ringer telefonen vil det være meget forstyrrende for roen, koncentrationen og dermed indlæringen hos børnene.

Det er for os og vores børn meget vigtigt at ledelsen har tid og overskud til at lave nyhedsbreve, arrangere forældretermiddage og sammenkomster.

Nyhedsbrevene for at vi som forældre kan følge med i hvad der sker i og omkring børnehaven, da vi jo ikke har vor daglige gang i børnehaven. Det er meget vigtigt for børnene at de får lov til at vise deres hverdag frem for forældre, søskende, bedsteforældre og lign. Her er de handicappede børn på hjemmebane, præsenterer stolt deres dagligdag og venner og er 100 % accepteret som dem, de er. Det vil for vore børn være en høj pris at betale hvis I vælger at fjerne et meget vigtigt led i specialbørnehaverne.
Med venlig hilsen

Camilla Arrildt Jeppesen
Bestyrelsesformand i Specialbørnehaven Guldregn, Valby

special (403)

Helle Juul Kofod

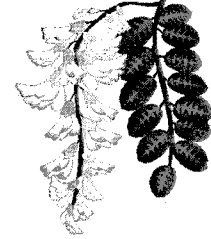
Fra: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Sendt: 17. august 2010 10:32
Til: BUFKP Kapacitetsstyring
Cc: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: VS: Høringssvar 2010-85075 specialbørnehaver
Vedhæftede filer: Høringssvar specialbørnehaver 2010-85075.doc; bilag 1 høring 2010-85075.doc

Fra: Birgit Andersen
Sendt: 17. august 2010 09:10
Til: Børne- og Ungdomsforvaltningen
Emne: Høringssvar 2010-85075 specialbørnehaver

Venlig hilsen

Birgit Andersen





Valby 17. august 2010

Ledelsesteamet i Specialbørnehaven Guldregn fremsender hermed høringsvar på klyngestruktur i BUF.

Man har i indstillingen afvejet præmisserne på almenområdet ved at vi er bydækkende, meget specialiserede samt at vi har et færre antal indskrevne børn.

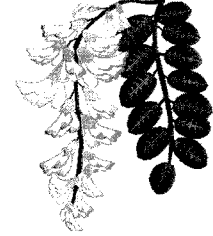
Vi vil i det efterfølgende uddybe de parametre som er særegne for vores specialbørnehave og dermed godtgøre at der fortsat er behov for souscheffunktionen.

Da vi som specialbørnehave er en behandlingsinstitution for børn ml 0-6 år, alle med varige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser, har vi på trods af vores relativt få indskrevne børn en stor personalestab bestående af bla specialpædagoger og fysio-og ergoterapeuter. (24 børn = ca.30 ansatte)

På baggrund af det enkelte barns mange og specifikke handicaps, kræver hvert barn et særligt og individuelt tilrettelagt behandlingsforløb. Dette forudsætter tæt tværfagligt samarbejde i dagligdagen, samt kvalificeret dokumentation for denne indsats. Denne dokumentation er udover at være et vigtigt arbejdsredskab for os selv, også en vigtig del af vores samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.

Ved de årlige statusmøder og andre møder om det enkelte barn deltager der en ledelsesrepræsentant, der via rollen som referent er med til at sikre sammenhæng og det faglige niveau.

Da hvert barn er en "sag" med mange interessenter i flere forvaltninger, er det nødvendigt at der i institutionen er ledelsespersoner, som i det daglige kan vejlede og supervisere de enkelte pædagoger/terapeuter i forhold til de eksterne samarbejdspartnere omkring det enkelte barn. Da vi arbejder med familier i stor sorg og krise, er det en forudsætning for kerneydelsen at vi som ledelse både rummer personale og forældre når vi akut indgår eller overtager en svær samtale. Ledelsen bruger igennem barnets børnehveår megen tid på at give støtte, rådgivning og lægge øre til forældres angst, sorg, usikkerhed, bekymring og vrede. Børnehaven er udover forældrene eneste bindeled mellem de mange instanser i familiernes liv. Den enkelte pædagog/terapeut skal levere kerneydelsen. Ledelsen er nødvendig for at skabe forudsætningerne for dette.



Udover den daglig pædagogiske og terapeutiske kerneydelse er specialbørnehaverne bærere af den specialpædagogiske/terapeutiske udvikling på 0-6 års området i Københavns Kommune. Dette er kun muligt at bibeholde hvis der i den enkelte enhed er en faglig visionær ledelse.

I det overordnede perspektiv kunne klyngetanken skabe et fagligt netværk specialbørnehaverne imellem – men det vil fortsat være nødvendigt med en ledelse der har kendskab til de enkelte børn og deres specifikke behov i den enkelte specialbørnehave.

Netop kompleksiteten og mængden af opgaver (se vedlagte bilag) ifht det enkelte barn, i den enkelte specialbørnehave og vores indbyrdes geografiske placering gør det urealistisk at en klyngeleder ville kunne varetage og eller støtte den enkelte specialbørnehave i dagligdagen.

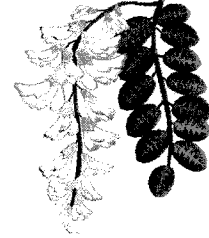
Vi indstiller hermed til at man på baggrund af ovenstående bibeholder souschef funktionen i specialbørnehaverne.

Vi vil gerne indgå i en dialog om hvordan elementer fra klyngeledelse kan berige ledelsesarbejdet i specialbørnehaverne.

Med venlig hilsen

Birgit Andersen Leder

Gitte Olsen Souschef



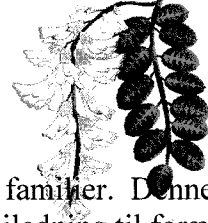
Bilag til høringssvar.

August 2010

Vi har nedenfor beskrevet de ledelsesopgaver der udover de alm. ledelsesopgaver er helt særlige for specialdaginstitutionerne.

- Økonomistyring – generelt og ift antal indskrevne børn. Da vi ikke kan benytte/udnytte økonomistyringen, bruger vi megen tid på selv at lave beregninger - Det er på baggrund af den høje pladspris nødvendigt at være nøje opdateret hele tiden, da budgettet ellers hurtigt skrider.
- Kørsels tilrettelæggelse. Daglige ruter lægges i samarbejde med kørselsfirma, organisering af akutte behov for ændringer, ændringer ved ferie og fridage. Have overblik over refusion af udgifter til ledsager og refusion for børn, der bor udenfor kommunen.
- Personale administration. Når der er mange faggrupper ansat stiller det krav om kendskab til mange overenskomster både ift lønindplacering, særlige arbejdstidsregler og samarbejde/lønforhandle med de forskellige fagforeninger.
- Samarbejde. For at samarbejdet mellem flere faggrupper kan forgå optimalt kræver det stor styring og overblik, som ikke kan ligge hos det personale der i det daglige skal have behandlings arbejdet med det enkelte barn som fokus. Deltagelse i mange interne møder.
- Pædagogik – terapi. Planlægge og afholde personalemøder, p-weekender, så vi sikrer faglig opkvalificering og faglig udvikling. Sørge for at institutionen følger med i hvad der forgår af udvikling indenfor vores forskellige fagområder, bl.a ved at få personalet på kurser. Specialbørnehaverne er hovedansvarlige for at den faglige special- pædagogiske og terapeutiske viden om 0 – 6 års området hele tiden vedligeholdes, opdateres og implementeres i institutionerne.
- Forældresamarbejde. Samtaler med forældre ved særlige problematikker – vi arbejder med forældre i stor sorg, hvor de ofte ikke har nogle i netværket der har forståelse for deres og barnets særlige behov. Guidning af forældrene til at finde rundt i systemet for at de kan få den fornødne hjælp praktisk og økonomisk. Det er ledelsen, der er ansvarlige for nyhedsbreve til forældrene, da forældrene ikke har deres daglige gang i huset, kræver det jævnlige nyhedsbreve for at forældrene kan følge med i livets gang på institutionen.

Modtage og tage hånd om nye forældre. Det er i høj grad en ledelses opgave at give støtte, rådgivning og lægge øre til nye forældres angst, sorg, usikkerhed, bekymring, vrede. Dette er vigtigt da det giver fagpersonalet mulighed for at have barnet som fælles omdrejningspunkt i samarbejdet med forældrene.



Det er en fra ledelsen der modtager og viser rundt for mulige venteliste familier. Denne rundvisning indeholder også i større eller mindre grad rådgivning og vejledning til forældre der ofte føler sig meget forvirret og usikre i det system de skal til at være en del af.

- Supervision. Støtte til personalet ved særlig vanskelige arbejdsopgaver/ problematikker i dagligdagen, så som alvorlige sygdomsforløb, børns død, tab af færdigheder.
- Samarbejde eksternt. Organisering og styring af samarbejde med eksterne samarbejdsparter. Da vi har børn med mange og meget specifikke behov har vi også mange forskellige samarbejdsparter. Dette kræver megen fleksibilitet og styring, således at det daglige arbejde med børnene forstyrres mindst muligt. Flere af disse konsulenter har ofte brug for at komme i institutionen, da samarbejdet med de fagfolk, der kender barnet og barnets behov er en nødvendighed. Her kan nævnes bandagister, synskonsulenter og lign.
Overlevering til kommende skoler.
Underretninger og kontakt til SOF-sagsbehandlere.
- Nye medarbejdere. Introduktion til nye medarbejdere. Det kræver en særlig planlægning så nye får en forståelse for og viden om grundlaget for den pædagogiske og behandlingsmæssige holdning i Guldregn.
- Arbejds miljø. Tage vare på arbejdsmiljøet både fysisk og psykisk, da det er ekstremt krævende arbejde både fysisk og psykisk.
- Møder eksternt. Deltagelse i møder både i distriktet og i specialområdet. Herunder deltagelse i visitationsudvalg og diverse ad hoc udvalg der vedrører specialområdet.
- Møder internt. Deltagelse i alle statusmøder som referent. Det er meget vigtigt for barnets sag at der ligger meget klare referater, da vi sjældent har sagsbehandlere der deltager. Barnet har ikke nogen fast sagsbehandler mere, så derfor er børnehavens rapporter de eneste der ligger til at give en rød tråd i barnets sag.
- Hjælpe midler. Kendskab til og viden om diverse handicaps samt om de enkelte børns specifikke problematikker herunder læsning af journaler og diverse udredninger. Kendskab til diverse hjælpemidler f.eks ganghjælpe midler, nakkestøtter, spiseredskaber, talemaskiner, kropsbårne og mange flere. Hos os er der ikke 2 børn der kan modtage den pædagogiske og terapeutiske indsats på samme måde. Det samme gælder for hjælpemidler.
- Ledelsen er hovedansvarlig for institutionens udviklingsplan skrives og implementeres i hverdagen

Alle disse ledelsesopgaver er nogle af de opgaver som ligger ud over de opgaver som er fælles for alle institutioner.

Birgit Andersen – leder i Guldregn
Gitte Olsen – souschef i Guldregn