

Understøttende HR-strategi, som udmøntes sideløbende med strukturtilpasningen.

HR strategien har udgangspunkt i at beslutninger og afgørelser træffes i overensstemmelse med Københavns Kommunes værdigrundlag, BUFs personalepolitik samt øvrige aftaler og regler på personaleområdet. Forvaltningen vil øge fokus på anvendelsen af allerede eksisterende ordninger og aftaleforhold samt tilgængelige lederværktøjer og hjælpeforanstaltninger der understøtter ledere og medarbejderes håndtering af en strukturtilpasningssituation.

Nedenfor angives nogle af de områder og temaer, der kan udgøre en HR-strategi som undersøger strukturtilpasning.

Særligt med fokus på personaleforholdene i en strukturtilpasningssituation fokuseres på følgende:

- **Kompetenceudvikling**

Det forudsætter særlige kompetencer for ledere at håndtere personaleledelse mv. i en forandringssituation, ligeledes forudsætter det særlige kompetencer hos personalet at håndtere en forandringssituation. Til dette etableres kurser, dialoger og coaching således at såvel personale som ledere kan få det bedste ud af forandringerne.

Eksempelvis

Lederudvikling i forhold til strukturtilpasning

Skoleledere.

Under FFA gennemføres et modul ”personaleledelse og kommunikation” (en systemisk lederuddannelse) samt et modul i ”strategisk ledelse/forandringsledelse”, der tilsammen giver de fornødne redskaber til at kunne håndtere en lukning/sammenlægning af institutioner. Disse forløb er dækket af de allerede vedtagne bevillinger til FFA.

Derudover bør der afsættes 5 coachingseancer pr. leder, der skal gennemføre strukturtilpasningen. Anslået beløb pr. leder 7.500 kr.

Institutionsledere

Fra efteråret 2007 gennemføres et ”coachingforløb” for 50 udvalgte daginstitutionsledere. Dette forløb vil kunne bidrage til afklaring/værktøjer i forbindelse med en strukturtilpasningsproces. Dette forløb er finansieret i 2007 ved puljen Attraktiv Arbejdsplads (Budget2007)

Modulet ”personaleledelse og kommunikation” (systemisk lederuddannelse) gennemføres for de institutionsledere, der skal indgå i en strukturtilpasningsproces dvs. uddannelsen skal iværksættes i god tid, inden strukturtilpasningsprocessen igangsættes. Prisen er 10.000 kr. pr. leder ved oprettelse af et hold på min. 20 deltagere.

Derudover bør der afsættes 5 coachingseancer pr. leder, der skal gennemføre strukturtilpasningen. Anslået beløb pr. leder 7.500 kr.

Medarbejdere tilbydes viden om hvad der sker via inddragelse og dialog formelt som uformelt og der underbygges med eksempelvis gå-hjem-møder om hvordan personale bedst håndterer og får mest ud af forandringssituationer, fra AMK.

- Rekruttering/fastholdelse

Der er generelt fokus på rekruttering og fastholdelse af det rette og kompetente personale i BUF's institutioner. I en forandringssituation øges behovet for indsatser til understøttelse heraf for at øge tryghed og jobtfredshed i en forandringssituation.

Eksempelvis holdes der nøje øje med personaleomsætningen. Der fokuseres på, at personale- og lønpolitik til understøttelse af netop fastholdelse af rekruttering anvendes og uddybes om nødvendigt. Dialog og branding er endvidere kodeord for indsatsen her.

Det anbefales i denne sammenhæng at nuværende Pulje til Rekruttering og fastholdelse på 0-5 års området bevares men udvides økonomisk og fagligt til også at dække fritidshjemsområdet.

- Kulturmødet

Ved sammenlægninger af enheder er det overordentligt vigtigt at der tages hånd om de udfordringer der ligger i kulturmødet mellem flere personalegrupper og måske faggrupper.

På baggrund af tidligere erfaringer, foreslås det derfor at hver sammenlagt enhed ydes et beløb til understøttelse af kulturmødet. Beløbet anvendes i henhold til de relevante lokale problematikker og kontekster til konsulentbistand, internater og lign..

Forslag: der afsættes et engangsbeløb på 150.000 kr. pr. sammenlagt enhed.