

Bilag 4

Status og videre proces i forhold til ledelsesroller og -opgaver

Frem til slutningen af 3. kvartal 2021 arbejder forvaltningen videre med grundlag for at reducere opgavemængde og -kompleksitet for klyngeledere og pædagogiske ledere. Arbejdet er tilrettelagt i to spor hhv. 1) *Ledelsesspænd, -team og -roller* samt 2) *Administrative ledelsesopgaver*. Målet er at arbejdet munder ud i modeller til inspiration for organisering af ledelsesteam i den enkelte klynge og et solidt grundlag for justering af fordelingen af administrative ledelsesopgaver mellem klynger og forvaltning/koncernenheder. BUU vil i 4. kvartal 2021 få præsenteret resultatet af arbejdet i de to spor.

Spor 1: Ledelsesspænd, -team og -roller

Med afsæt i de nye principper og pejlemærker for organisering og ledelse af dagtilbud opdateres beskrivelser af ledelsesroller og opgavefordeling mellem klyngeledere og pædagogiske ledere. Og der samles eksempler på tilrettelæggelse af ledelsesrollerne i praksis til inspiration og videndeling. Arbejdet ventes også at føre til revision af - eller supplement til - klyngeledelsesprofilen fra 2016.

Arbejdet gennemføres i dialog med en sparringsgruppe sammensat af klyngeledere og pædagogiske ledere. Formålet er at sikre afsæt i konkrete erfaringer fra hverdagen, så de løsninger, der identificeres, reelt kan iværksættes og gøre en forskel.,

Spor 2: Den administrative ledelsesopgave

Klyngeledelsernes samlede administrative opgaveportefølje gennemgås med henblik på at finde opgaver, der med fordel kan løses andre steder eller enklere.

Erfaringer fra tidligere lignende arbejde og processer viser, at det kræver modige og konsekvente valg og løsninger, hvis det for alvor skal lykkes at lette de administrative ledelsesopgaver for klyngeledelserne. Nogle løsninger vil formentlig reducere klyngeledelsernes selvforvaltningsrum for at kunne realiseres. Klyngeledere og pædagogiske ledere samt medarbejdere fra de administrative fællesskaber, centralforvaltningen og koncernenhederne inddrages i arbejdet med at identificere opgaver og mulige løsninger. Ambitionen er, at der skal være kort vej fra identificering af løsninger til afprøvning og implementering i praksis. I det omfang det drejer sig om mere omfattende eller komplekse løsninger, kan det kræve investeringer og et større og formelt godkendelses- og implementeringsflow.

Der er allerede en del igangværende tiltag, der sigter mod at lette klyngeledelserne i den administrative opgavevaretagelse. Disse tiltag skal indgå og samtænkes med evt. nye løsninger. Efter sommerferien gennemføres en bredere evaluering af de administrative fællesskaber. , Relevante konklusioner herfra ift. klyngeledelsernes erfaringer og behov vil også blive samtænkt med arbejdet i spor 2.

Arbejdet tilrettelægges inden for de fire områder, der blev etableret ved implementeringen af de administrative fællesskaber: løn- og personalesporet, økonomisporet, arbejdstidssporet og spor for indkøb og fakturering. Herudover ses på administrative temaer i opgaver, der relaterer sig til den faglige kerneopgave, og på evt. enhedsspecifikke opgaver med tværgående potentialer.

Eksempler på specifikke opgavetemaer kunne være:

- indkøb via Kvantum

- dele af processen ved sygefraværsopfølgning
- planlægning og registrering af arbejdstid
- håndværkere – tilbud, dialog og modtagelse
- administration ifm. stillingsopslag og ansættelsessamtaler
- mødeaktivitet;
AULA og forældrekommunikation;
- pladsstyring, børnelister mv.

Målet er at afdække konkrete arbejdsopgaver for klyngeledere og pædagogiske ledere inden for hvert temaområde, vurdere behovet for de enkelte opgaver samt rolle-, ansvars- og kompetencefordeling knyttet til opgaverne, og på det grundlag anbefale løsninger, der bedst støtter op om formålet med at frigive tid hos klyngeledelserne til faglige og strategiske ledelsesopgaver.

