

Spor 4: Personale

Redigeret 4. januar 2015

Opgaven (Hvad)	Mål	Metode (Hvordan)	Ansvarlig/udfører	Tidsforbrug	Deadline	Opfølgning	Pris
TR/AMR struktur	Afklaring af TR og AMR-struktur i Bulderby. Hvormange skal der være?	Møde med de faglige organisationer	Lone B		30/10 2014	Kører planmæssigt	
TR/AMR struktur - som overgang	Afklaring af, hvornår de nye TR og AMR-strukturer skal træde i kraft	Møde med de faglige organisationer	Lone B		30/10 2014	Kører planmæssigt	
TR og AMR funktioner	At opsiges TR og AMR funktionerne med korrekt varsel, afhængigt af de ovenstående afklaringer og indgåede aftaler	Drøftes med de faglige organisationer og undersøge varslingsfrist	Lone B		Sep. 2014	Gennemført - sker via den nye aftale	
	Sikre enighed om metode jfr. ovenfor.	Informer og drøft med de involverede medarbejdere	Lone B, i samarbejde med de faglige organisationer		1/10 2014		
Teamkoordinatorer/Klyngekoordinatorer	At afklare teamkoordinator-begrebet og klynge-koordinatorbegrebet	Drøftes i ledergruppe i forhold til vision og den øvrige organisering	Ledelsen		13. april	Kører planmæssigt	
Sociale arrangementer	At sikre fælleskab i medarbejdergruppen	Der nedsættes en arbejdsgruppe, der arrangerer frivillige fælles arrangementer.	Der skal bruges 6 medarbejdere ud af alle os fra Bulderby til at indgå i arbejdsgruppen		30/10 2014	Kræver opmærksomhed	
MUS 2015	At afklare struktur for MUS: hvad er indholdet? Målet er at have en ensartet MUS struktur, som har et strategisk sigte - dvs. strategisk kompetenceudvikling (kompetenceteams + ønsker)	Ledelsesdrøftelse med afsæt i Bulderbys vision, læreplan og virksomhedsplan	Lone H, Aksel, Annette og Lone B		1/2 2015	Kører planmæssigt	
	Afholdelse af MUS med særlig fokus på ønsker	Gennemførelse	Aktuel leder		1/3 2015	Kører planmæssigt	

Praktikstruktur	Afklaring og etablering af praktikstruktur	Praktikbeskrivelse for hhv. almenområdet og specialområdet	Ledelsen		1/2 2015	Gennemført	
		Vurdering af antallet af praktikanter, hvilket afhænger af hvordan de indgår i organiseringen af Bulderby	Lone H., Aksel og Lone B i koordinering med området		mar-15	Gennemført	
Organisering af medarbejdergrupper	Fordeling af medarbejderne	Med udgangspunkt i organisering og fordeling af børnegrupperne (se ovenfor) og med udgangspunkt i MUS samtalerne fordeles medarbejderne i klyngerne	Lone H., Aksel og Lone B i dialog med de nuværende TR'ere		apr-15	Kører planmæssigt	
Ansættelse af oldfrue og eventuelt køkkenpersonale	At ansættelserne er effektueret inden åbningen af Bulderby 1/8	Ansættelsesproces sættes i gang og effektueres	Ledelsen		1/5 2015		
Ansættelse af andre faggrupper	Drøftelse af muligheder og relevans for ansættelse af andre faggrupper	Med udgangspunkt i Bulderbys vision, organisation og virksomhedsplan samt økonomi, drøftes relevansen af eventuelle ansættelser	Ledelsen		3. kvartal 2015		
Struktur for anvendelse af medarbejdere i løntilskud	At sikre harmoni i sammensætningen af medarbejdergruppen	Drøftes, besluttet og indskrives som en del af personalepolitikken	Lone H., Aksel og Lone B i samarbejde med TR'erne		Efterår 2015		

Personalehåndbog	At sikre at vi har en personale håndbog, der understøtter vores daglige arbejde og processer	Personalehåndbogen udarbejdes elektronisk. Det sikres at de nødvendige beskrivelser er på plads inden indflytningen	Ledelsen, med inddragelse af aktuelle medarbejder interessenter		apr-14		
Procesforståelse	At skabe forståelse og fælles omsorg i en omstillingsproces baseret på Teori U	Fælles seance på en personaleaften	Alle medarbejder. Lone H kontakter Tea Thyrra Sørensen		16/3 2015	Kører planmæssigt	