



Evalueringskabelon Kridthuset/Sneglehuset

Til: Ledelse, MED og Bestyrelser i Sneglehuset og Kridthuset

CC: Morten Lund

Fra: Anders Norup

I forbindelse med lederafgang i Kridthuset blev Mette Frandsen konstitueret som leder af både Sneglehuset og Kridthuset fra 1. januar til og med 30. juni 2019. Konstitueringen har til formål at afklare, om forvaltningen skal ansøge Børne- og Familieudvalget om at gøre ordningen permanent, eller om lederstillingen i Kridthuset skal oplås.

Der er derfor brug for en evaluering af de første tre måneder. Evalueringen sker således:

Dato	Afdeling
07. marts	MED i Kridthuset
12. marts	Bestyrelsen i Sneglehuset
26. marts	Bestyrelsen i Kridthuset
28. marts	MED i Sneglehuset
30. marts	Mette Frandsen

Mette samler de fem evalueringer, og de vil blive forlagt det politiske udvalg den 7. maj.

I evalueringen bedes I forholde jer til følgende:

1. Hvordan er de sidste tre måneder overordnet gået?
 - a. Har Mette været synlig som leder? De første to måneder var jeg mest i Kridthuset og kun i Sneglehuset hvis der var møder (forældrebestyrelse, personalemøder eller møder ang. Børn) Derefter har jeg prøvet at fordele timerne ligeligt mellem de to institutioner, men da der har været en del oprydning arbejder i Kridthuset, har de fleste timer været der.
 - b. Har souscheferne været synlige som medledere? Jeg har haft to dygtige og kompetente souschefer, som har udfyldt de opgaver der er blevet stillet dem til stor tilfredsstillelse, både for mig og personalet
 - c. Har dagligdagen fungeret? Dagligdagen har fungeret, men der er endnu et stort stykke ledelses arbejde i Kridthuset, en kulturændring tager tid og jeg ser at der er behov for at man er der tæt på og hver dag hvis det skal lykkes. Med timer i begge institutioner tager det længere tid og man kan føle, at man nogle gange tager to skridt frem og tre tilbage. – men arbejdstider bliver overholdt og ferie og afspadsring er blevet afholdt i det omfang der var mulighed for. (kridthuset)
 - d. Har forældresamarbejdet fungeret? Forældresamarbejdet kommer man et stykke fra – jeg er ikke så tæt på forældrene som jeg kunne ønske, men da der har været så mange andre ledelsesopgaver, har det også været et spørgsmål om prioritering.
 - e. Har møderne været planlagte og givet det forventede udbytte? Jeg har forsøgt at gøre mit bedste i at tilrettelægge og være velforberedt til møderne. Jeg synes, at de har været udbytte rige og gode
 - f. Andet?
2. Hvis modellen med fælles ledelse bliver permanent. Hvad skal der så tages højde for? At når man har Bestyrelser og personalemøder i begge institutioner, bliver det for meget med møder i både den ene inst og den anden – dobbelt arbejde og meget krævende som leder at agere i, samt at de to institutioner er på forskellige niveauer lige p.t så det har været MEGET forskellige arbejdsopgaver jeg som leder skulle rumme og arbejde med.
3. Er I overordnet positive eller negative over for en fælles leder? Jeg tror, at der er overordnet en negativ holdning til fælles ledelse som koncept – men har fået positive tilbagemeldinger fra begge personalegruppe mht. mig som leder – jeg tænker at en inst. Som kridthuset som har en genopretnings plan i gang har brug for en leder som er fysisk tilstede hver dag. Sneglehuset har et godt arbejdsmiljø,

men det er også noget vi har arbejdet hårdt på de sidste 4 år- det kommer ikke af sig selv, men det er en kombination af dygtige medarbejdere som er faglig dygtige og ledelse..

4. Andet. Evalueringen af fællesledelse er lavet for tidlig, da det er på baggrund af 3 ½ månedes fælles ledelse. det mener jeg, er for kort tid at evaluere ud fra.

Samtidig med at Kridthuset havde/ har mange ting som er ved at blive ryddet op i – ting tager tid og skal man lave en ny kultur hvor faglighed og relations arbejde er i højsædet kræver det tid og en fysisk synlig leder til at gå i front og vise vejen.

Med venlig hilsen

Mette Frandsen