ANALYSE AF LEDELSESSTRUKTUREN FOR UNGIAARHUS

September 2022

Indhold

1. Baggrund 2
2. Den nuværende ledelsesstruktur for UngiAarhus 2
3. Spørgeskemaundersøgelse blandt fritidscenterledere og afdelingsledere 16
4. Lovgrundlag og rammer for UngiAarhus 18
5. Bilag 20

Bilag 1: Kort opsamling på centrale resultater fra spørgeskemaundersøgelsen blandt fritidscenterledere og afdelingsledere 21

Bilag 2: Overbliksrapport – fritidscenterledere 24

Bilag 3: Overbliksrapport – afdelingsledere 29

Bilag 4: Udkast til modeller for ledelsesstruktur for UngiAarhus 35

Bilag 5: Ændringer i organisering af UngiAarhus siden 2007 57

1. Baggrund

Formålet med analysen er at skitsere og belyse forskellige scenarier for ledelsesstrukturen i UngiAarhus med det overordnede mål at undersøge, hvilke scenarier der bedst understøtter en realisering af visionen for UngiAarhus. Dette skal ske på baggrund af en analyse af den nuværende ledelsesstruktur for UngiAarhus samt undersøgelse af snitfladerne mellem fritidscenterlederstillingen og afdelingslederstillingen i UngiAarhus.

Jf. kommissoriet skal analysen særligt have fokus på to parametre ift. understøttelse af visionen:

1. **En effektiv drift**
   Med henblik på at ressourcerne anvendes til størst mulig gavn for kerneopgaven.

2. **Gennemsigtighed og klarhed omkring roller og kompetencer i UiAA**
   Strukturen i UiAA er forskellig fra strukturen på eksempelvis dagtilbuds- og skoleområdet. Hvis ikke det er tydeligt for hele organisationen, hvilke roller og kompetencer, der hører til hvor, kan det påvirke sammenhængskraften mellem tilbuddene i Børn og Unge.

De to parametre vil derfor indgå i skitseringen af forskellige scenarier for organisering med henblik på at belyse, hvilke scenarier der bedst sikrer en effektiv og tilgængelig organisation, der er gearet til at omsætte visionen.

Analysen omfatter ledelsesstrukturen for UngiAarhus, herunder organisering af FU- og vice FU-ledere, fritids- og ungdomsklubber, pædagogisk ledede legepladser, ungdomsskolen, bestyrelser og bydækkende aktiviteter.

Jf. kommissoriet skal analysen beskrive den nuværende organisering og skitsere forskellige mulige fremtidige organisatoriske modeller for UngiAarhus.

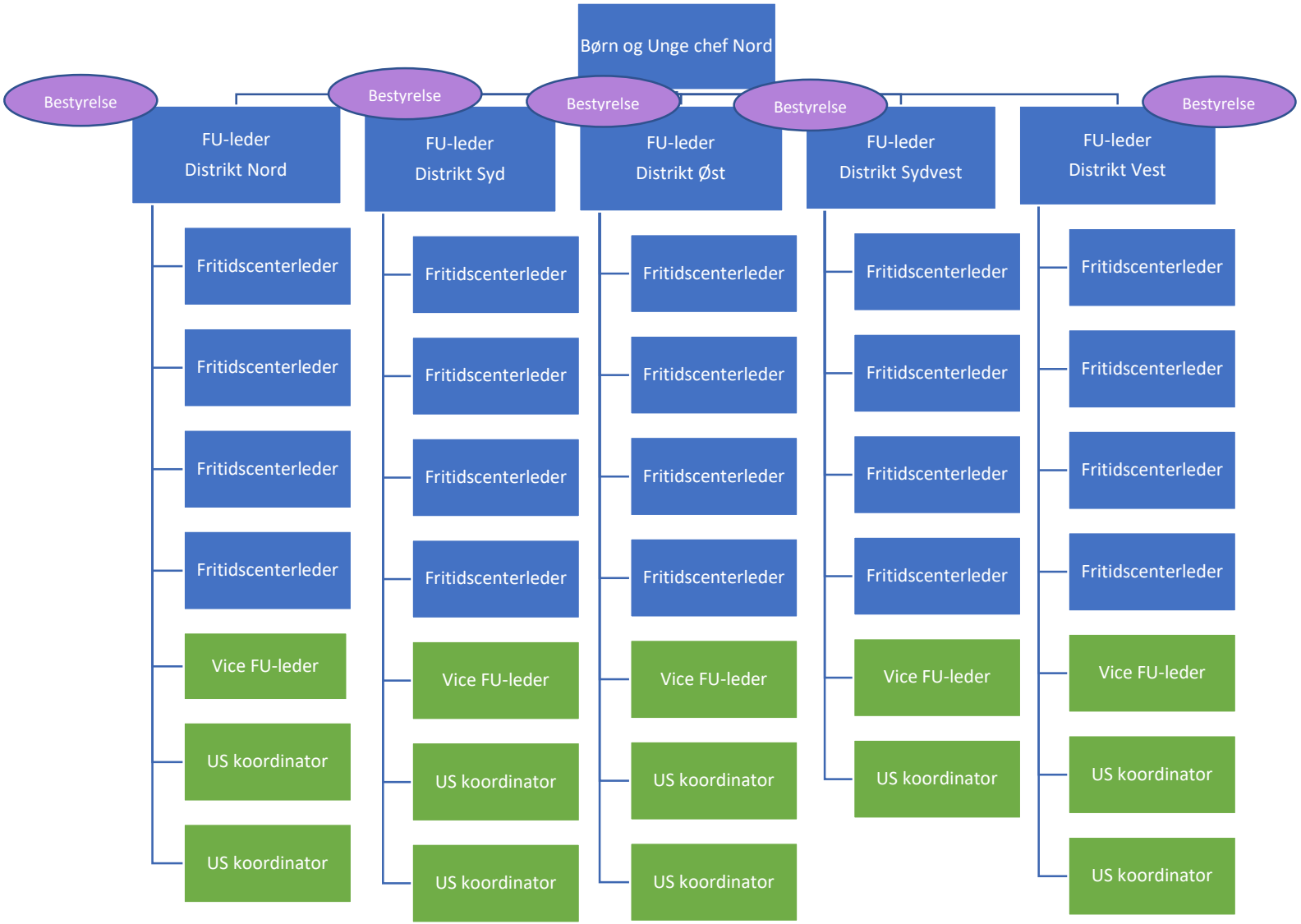
2. Den nuværende ledelsesstruktur for UngiAarhus

UngiAarhus er opdelt i fem distrikter svarende til de fem distrikter i Børn og Unge. Hvert distrikt ledes af en FU-leder. De fem FU-ledere referer til Børn og Unge-chefen for distrikt Nord. FU-lederen er i eget distrikt leder af fritidsklubber, ungdomsklubber, pædagogisk ledede legepladser samt ungdomsskolen i det pågældende distrikt. Se figuren nedenfor.

UngiAarhus er organiseret under Ungdomsskoleloven med en bestyrelse for hvert distrikt og 5 ungdomsskoler – én for hvert distrikt. I praksis samarbejder henholdsvis Ungdomsskolen i Syd og Sydvest og Ungdomsskolen i Vest og Øst dog meget tæt bl.a. med medarbejdere som i deres funktion dækker begge distrikter.

Hele UngiAarhus betjenes af Fællesadministrationen, som er organiseret i søjlen Administrative Fællesskaber med egen administrationsleder, mens den faglige understøttelse varetages af PUF.

Overordnet ledelsesorganisering for UngiAarhus



Overordnet ledelsesorganisering – klubber og legepladser

Ledelsen af fritids, ungdomsklubber og pædagogisk ledede legepladser sker via fire fritidscenterledere for hvert distrikt. Fritidscenterlederne er ansat på lederoverenskomst og referer til FU-lederen af pågældende distrikt. Fritidscenterlederne har medarbejdere i fritids-, ungdomsklub og pædagogisk ledede legepladser i reference. Der er i afdelingerne (klubberne) ansat afdelingsledere, som *ikke* er ansat på lederoverenskomst, men som varetager den daglige pædagogiske ledelse i afdelingen. Ledelsesopgavernes omfang i afdelingslederstillingen til anslået 20 % af en fuldtidsstilling, jf. stillingsbeskrivelsen.

Overordnet ledelsesorganisering – Ungdomsskoleområdet

Ungdomsskolen i UngiAarhus består af fem ungdomsskoler – en for hvert distrikt. I praksis samarbejder henholdsvis Ungdomsskolen i Syd og Sydvest og Ungdomsskolen i Vest og Øst dog meget tæt, bl.a. via medarbejdere som i deres funktion dækker begge distrikter.

Ledelsen af Ungdomsskolen sker via en vice FU-leder i hvert distrikt samt ungdomsskolekoordinatorer, som refererer til FU-lederen for distriktet.

Ungdomsskolen består af en række forskellige funktioner, som overordnet kan kategoriseres i:

- **Holdundervisning – Fritid** Herunder ligger de aktiviteter og hold, man kan tilmelde sig i Ungdomsskolen (inkl. knallert, senater mv.)
- **Bydækkende events** – Fx OMG! festival, Sommer i UngiAarhus, Vårsalong, Sommerbus)*
- **Dagundervisning**: Mellemformer og særlige indsatser for enkelte unge i samarbejde med folkeskolerne.
- **Kompetencefremmende indsatser**, indsatser rettet mod erhvervslivet (unge gøres klar til arbejdsmarkedet) såsom OCN mv.
- **Eksternt finansierede indsatser -** fx Mentorordning; boligsociale indsatser og projekter mv.
- **Stabsfunktion** – medarbejdere der varetager funktioner, som har karakter af stabsfunktion, fx kommunikation, udarbejdelse af skriftligt materiale, konsulentfunktion og ledelsesunderstøttelse.

* De bydækkende events indebærer ofte, at klubberne leverer medarbejdertimertimer til de bydækkende events. En besparelse på bydækkende events vil derfor indebære en frigørelse af medarbejdertimer tilbage på medarbejdertimer lokalt.

Ledelsesorganisering for hvert af de fem distrikter

I det følgende er i oversigter beskrevet den nuværende ledelsesorganisering for hvert af de fem distrikter for UngiAarhus. For hvert distrikt er angivet to oversigter – én for klubområdet (fritids- og ungdomsklubber samt pædagogisk ledede legepladser) og én for ungdomsskoleområdet, som indeholder de forskellige funktioner beskrevet ovenfor.

Af oversigten over klubber og legepladser kan ses afdelinger og span of control, idet årsværk og antal ”hoveder” er angivet på oversigten. Af oversigten over ungdomsklubben kan ses de forskellige funktioner i ungdomsskolen angivet med antal årsværk og ”hoveder” ansat til de forskellige funktioner.

Bag om oversigten ligger en stor variation i de forskellige distrikter, fritidscentre og afdelinger – fx i antal skoledistrikter, som fritidscenteret dækker; om afdelingen er beliggende i et udsat boligområde; antal børn og unge i hvert distrikt; antal børn med specialbehov osv. Hertil kommer, at UngiAarhus ofte spiller en central rolle ifm. boligsociale indsatser og helhedsplaner i udsatte boligområder.

NORD

KLUBBER OG LEGEPLADSER

ÅV = Antal årsværk

A = Antal ansatte

AF/AU: Andel af børn, der bor i distriktet, og er indskrevet på en kommunal skole, der er tilmeldt fritids- (AF) eller ungdomsklub (AU)

M = Antal medlemmer

Hver kasse angiver en afdeling med egen afdelingsleder.

Afdelingslederen er inklusiv i antal medarbejdere (tæller med ét sted).

Hver klub rummer både en fritidsklub (FK) og ungdomsklub (UK).

FU-leder

Vice FU-leder

Fritidscenterleder
Ellevang-Vorrevang
AF: 71,4% AU: 26%
M: 387

- Klubben Ellevang
  ÅV: 9,38 (A: 15)
  M: 237
- Klubben Nydam
  ÅV: 5,34 (A: 14)
  M: 150

Fritidscenterleder
Hårup-Lisbjerg-Trige-Elev
AF: 61,9% AU: 26%
M: 335

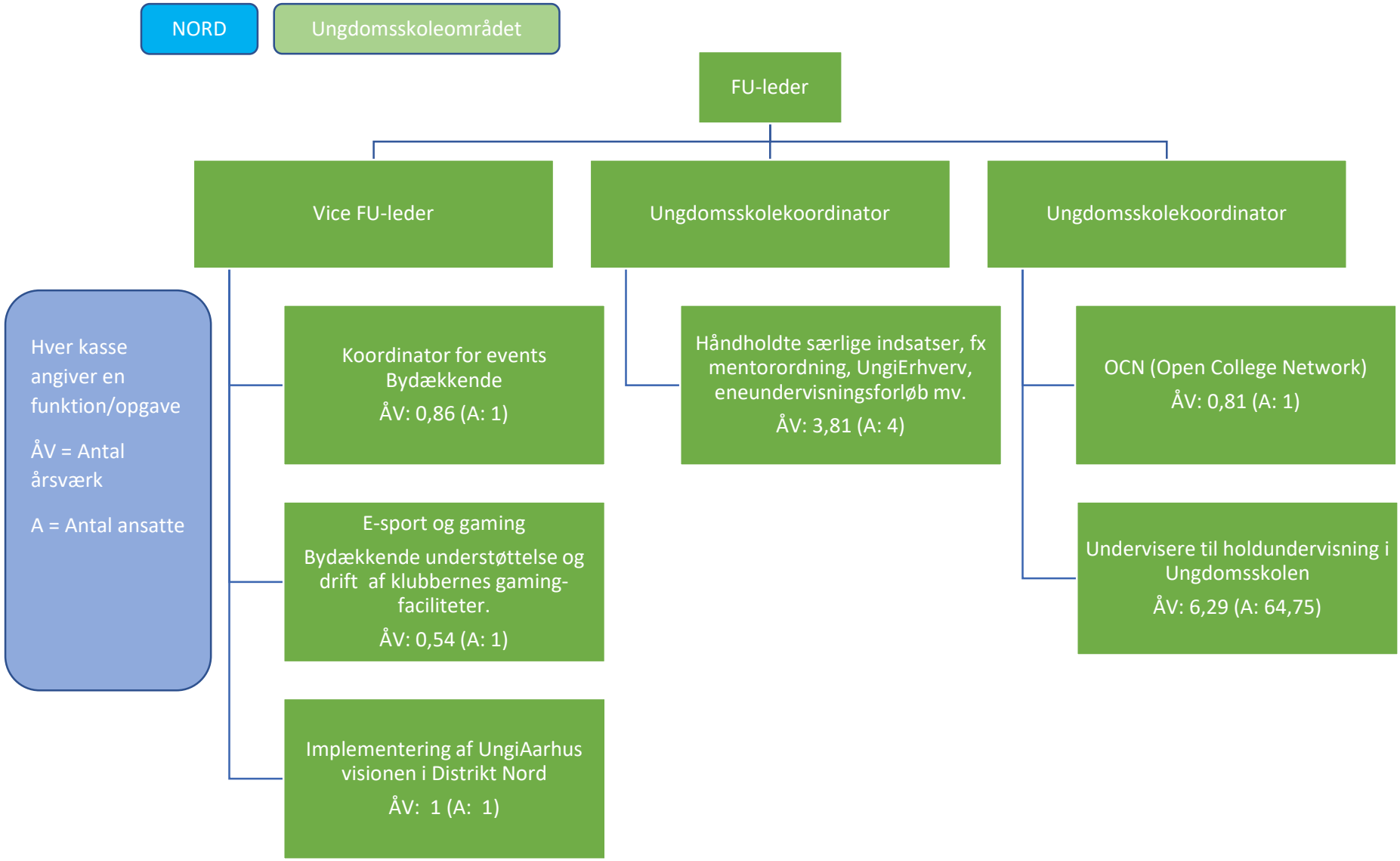
- Klubben Hårup-Elev
  ÅV: 4,3 (A: 11)
  M: 93
- Klubben Lisbjerg
  ÅV: 4,51 (A: 12)
  M: 153
- Klubben Trige-Spørring
  ÅV: 5,49 (A: 11)
  M: 89

Fritidscenterleder
Elsted-Lystrup-Hjortshøj
AF: 74% AU: 30,2%
M: 568

- Klubben Hjortshøj
  ÅV: 6,27 (A: 14)
  M: 252
- Klubben Lystrup
  ÅV: 5,58 (A: 13)
  M: 60
- Klubben Elsted
  ÅV: 6,51 (A: 13)
  M: 256
- Den pæd. led. legeplads Søndergård
  ÅV: 3,03 (A: 10)

Fritidscenterleder
Skæring-Sølyst-Skødstrup
AF: 83% AU: 19,7%
M: 932

- Klubben Skæring
  ÅV: 9,36 (A: 12)
  M: 268
- Klubben Sølyst
  ÅV: 8,95 (A: 12)
  M: 285
- Klubben Skødstrup
  ÅV: 12,95 (A: 15)
  M: 379
- Den pæd. led. legeplads Lykkegården
  ÅV: 3,14 (A: 5)


NORD
Ungdomsskoleområdet
FU-leder
Vice FU-leder
Ungdomsskolekoordinator
Ungdomsskolekoordinator
Hver kasse angiver en funktion/opgave
ÅV = Antal årsværk
A = Antal ansatte
Koordinator for events Bydækkende
ÅV: 0,86 (A: 1)
E-sport og gaming
Bydækkende understøttelse og drift af klubbernes gaming-faciliteter.
ÅV: 0,54 (A: 1)
Implementering af UngiAarhus visionen i Distrikt Nord
ÅV: 1 (A: 1)
Håndholdte særlige indsatser, fx mentorordning, UngiErhverv, eneundervisningsforløb mv.
ÅV: 3,81 (A: 4)
OCN (Open College Network)
ÅV: 0,81 (A: 1)
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen
ÅV: 6,29 (A: 64,75)

SYD

KLUBBER OG LEGEPLADSER

ÅV = Antal årsværk

A = Antal ansatte

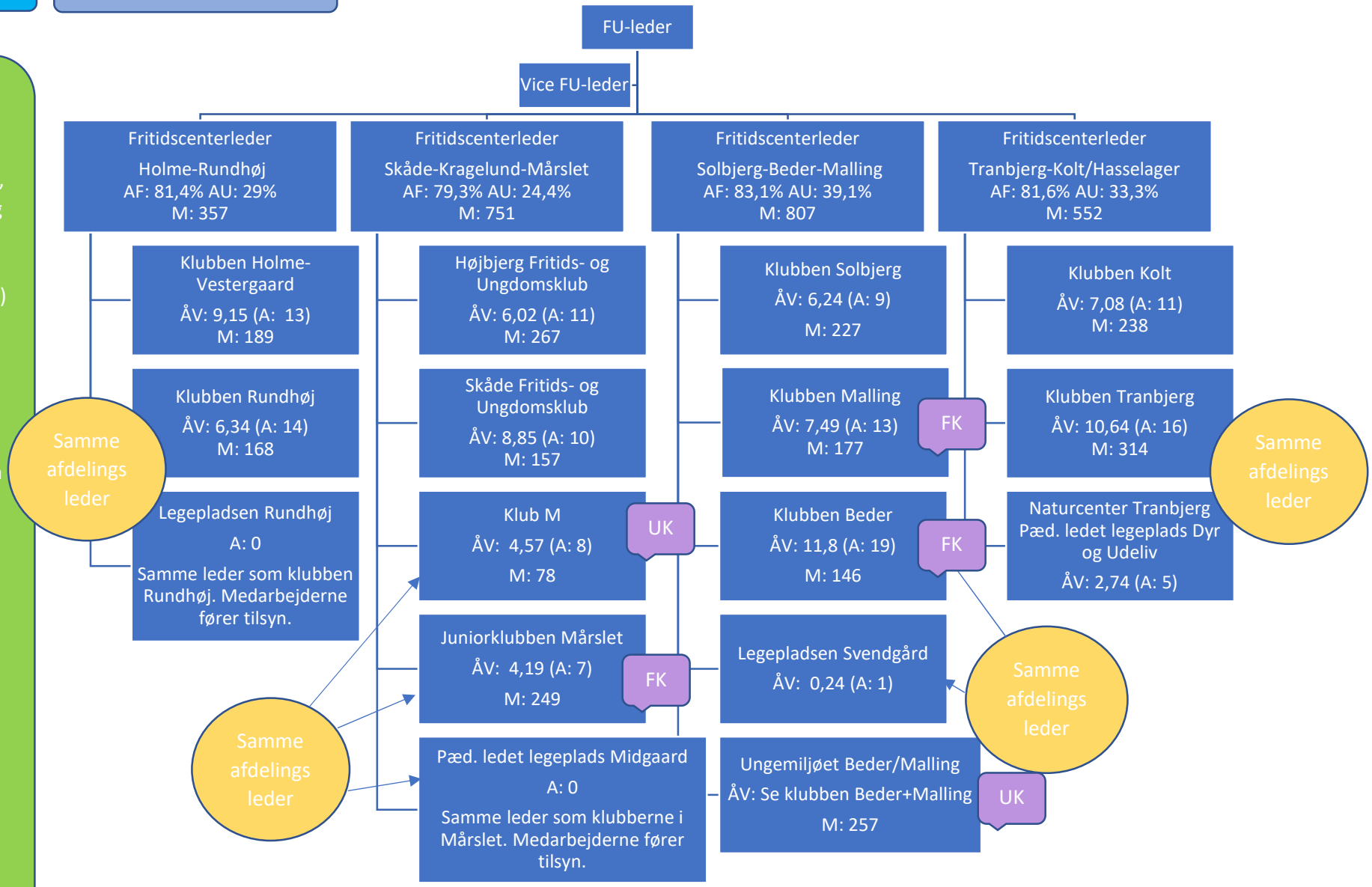
AF/AU: Andel af børn, der bor i distriktet, og er indskrevet på en kommunal skole, der er tilmeldt fritids- (AF) eller ungdomsklub (AU)

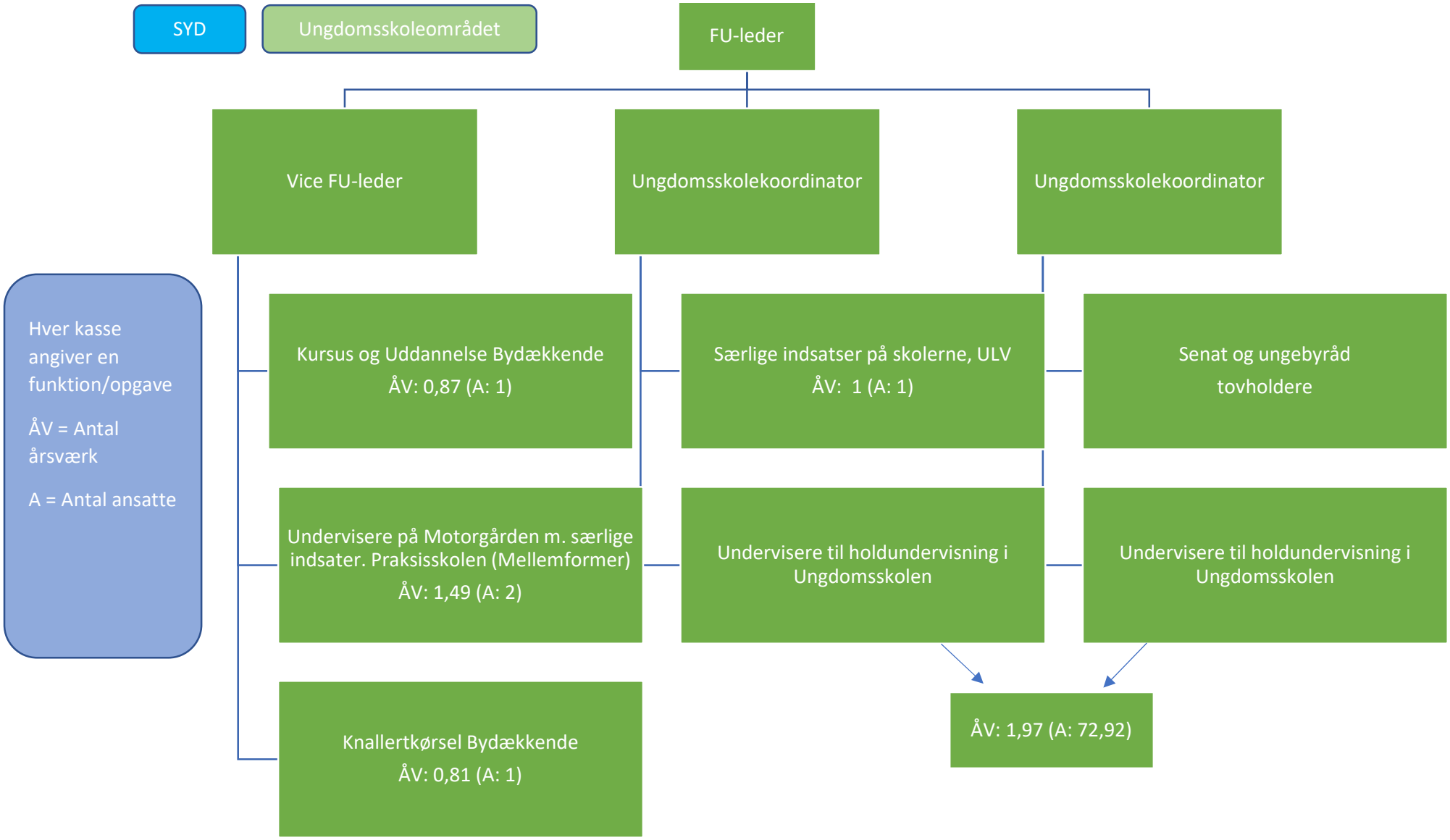
M = Antal medlemmer

Hver kasse angiver en afdeling med egen afdelingsleder. Undtagelser angives med gul cirkel.

Afdelingslederen er inkl. i antal medarbejdere (tæller med ét sted).

Hver klub rummer både en fritidsklub (FK) og ungdomsklub (UK). Undtagelser angives med "UK" og "FK".




SYD
Ungdomsskoleområdet
FU-leder
Vice FU-leder
Ungdomsskolekoordinator
Ungdomsskolekoordinator
Hver kasse angiver en funktion/opgave
ÅV = Antal årsværk
A = Antal ansatte
Kursus og Uddannelse Bydækkende
ÅV: 0,87 (A: 1)
Særlige indsatser på skolerne, ULV
ÅV: 1 (A: 1)
Senat og ungebyråd
tovholdere
Undervisere på Motorgården m. særlige indsater. Praksisskolen (Mellemformer)
ÅV: 1,49 (A: 2)
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen
ÅV: 1,97 (A: 72,92)
Knallertkørsel Bydækkende
ÅV: 0,81 (A: 1)

ØST

KLUBBER OG LEGEPLADSER

ÅV = Antal årsværk

A = Antal ansatte

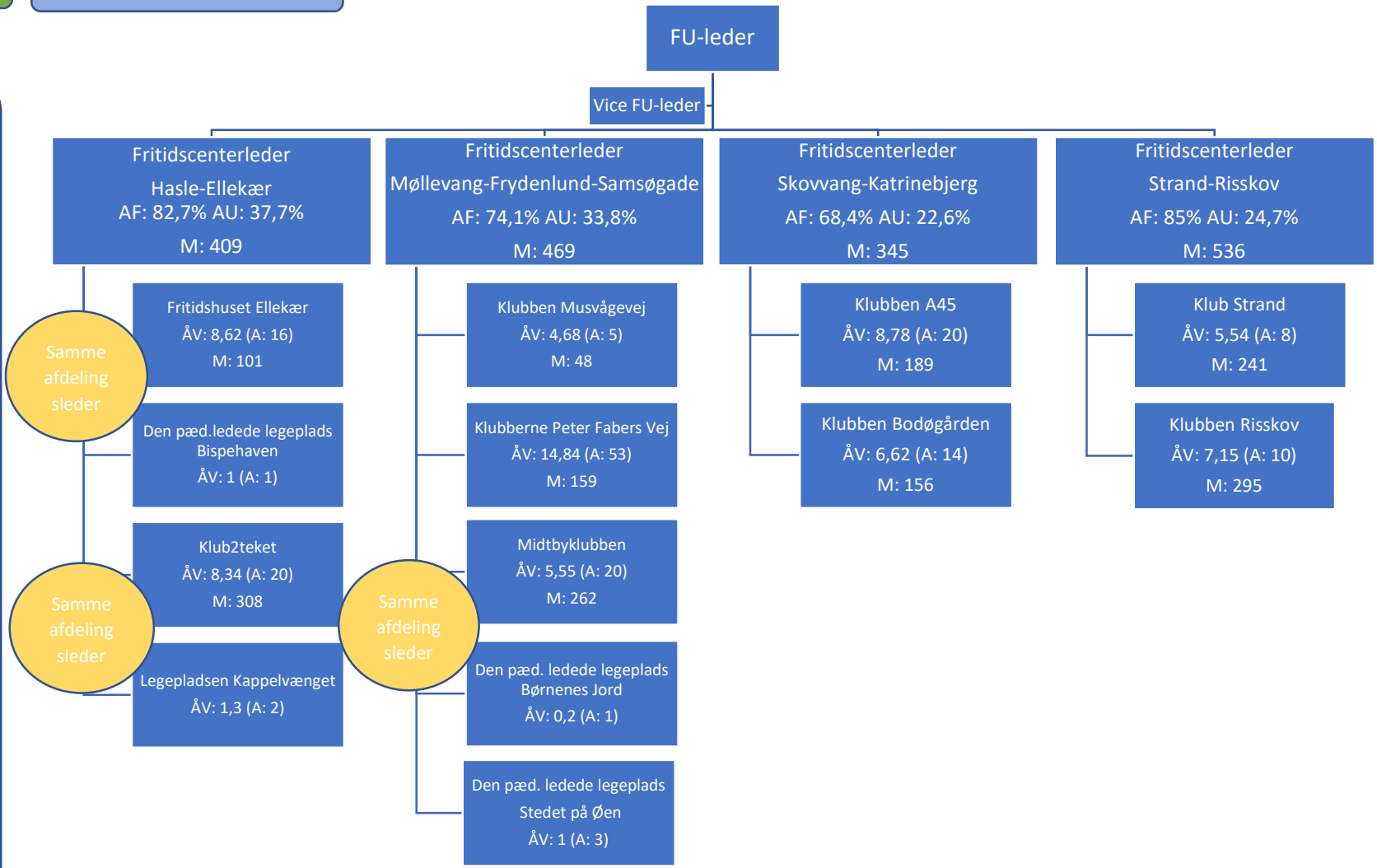
AF/AU: Andel af børn, der bor i distriktet, og er indskrevet på en kommunal skole, der er tilmeldt fritids- (AF) eller ungdomsklub (AU)

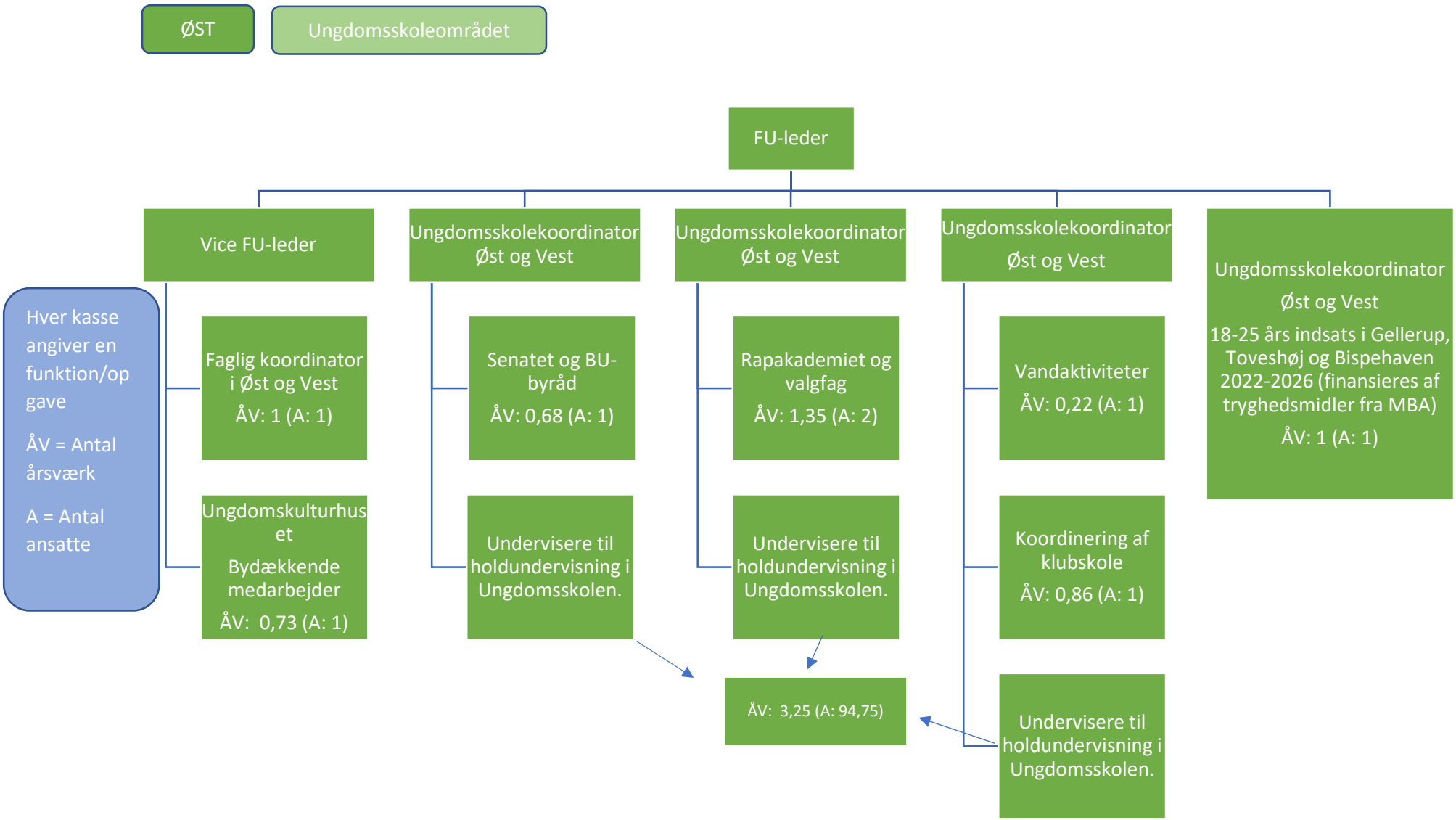
M = Antal medlemmer

Hver kasse angiver en afdeling med egen afdelingsleder (undtagelser angives med gul cirkel).

Afdelingslederen er inkl. i antal medarbejdere (tæller med ét sted).

Hver klub rummer både en fritidsklub (FK) og ungdomsklub (UK).




ØST
Ungdomsskoleområdet
FU-leder
Vice FU-leder
Ungdomsskolekoordinator Øst og Vest
Ungdomsskolekoordinator Øst og Vest
Ungdomsskolekoordinator Øst og Vest
Ungdomsskolekoordinator Øst og Vest
18-25 års indsats i Gellerup, Toveshøj og Bispehaven 2022-2026 (finansieres af tryghedsmidler fra MBA)
ÅV: 1 (A: 1)
Hver kasse angiver en funktion/opgave
ÅV = Antal årsværk
A = Antal ansatte
Faglig koordinator i Øst og Vest
ÅV: 1 (A: 1)
Ungdomskulturhuset
Bydækkende medarbejder
ÅV: 0,73 (A: 1)
Senatet og BU-byråd
ÅV: 0,68 (A: 1)
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen.
Rapakademiet og valgfag
ÅV: 1,35 (A: 2)
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen.
Vandaktiviteter
ÅV: 0,22 (A: 1)
Koordinering af klubskole
ÅV: 0,86 (A: 1)
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen.
ÅV: 3,25 (A: 94,75)

SYDVEST

KLUBBER OG LEGEPLADSER

ÅV = Antal årsværk

A = Antal ansatte

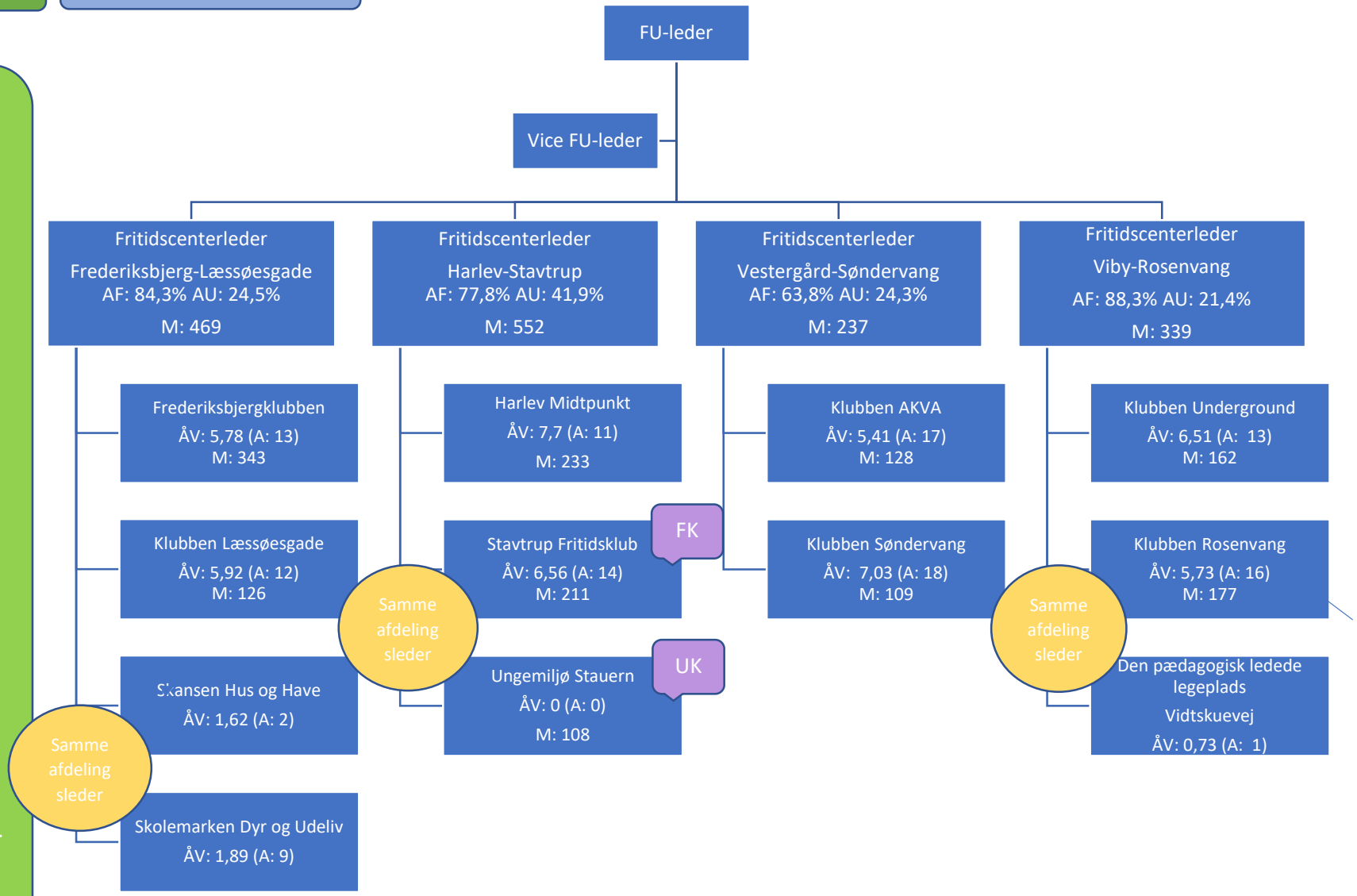
AF/AU: Andel af børn, der bor i distriktet, og er indskrevet på en kommunal skole, der er tilmeldt fritids- (AF) eller ungdomsklub (AU)

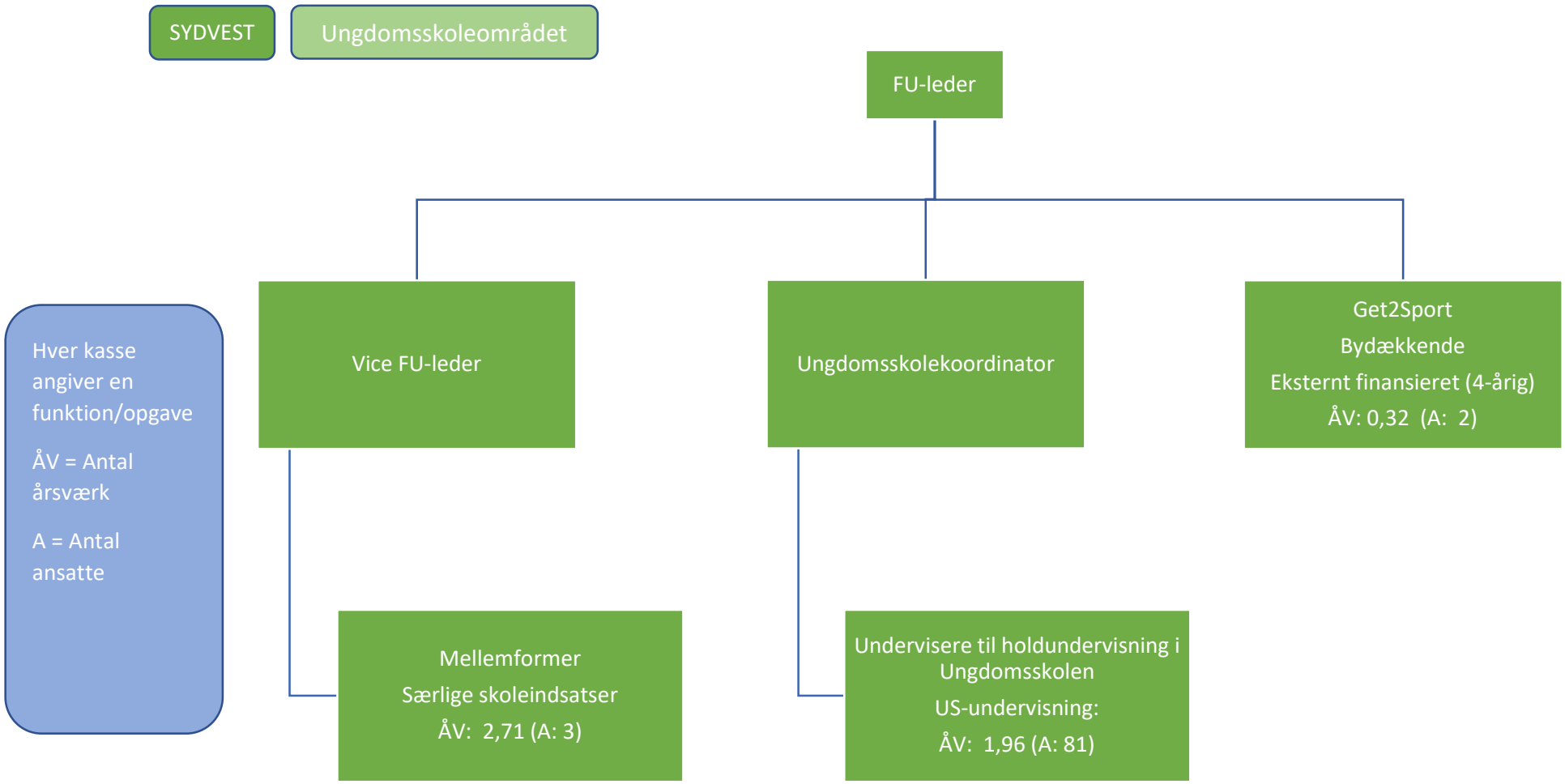
M = Antal medlemmer

Hver kasse angiver en afdeling med egen afdelingsleder (undtagelser angives med gul cirkel).

Afd. lederen er inkl. i antal medarbejdere (tæller med ét sted).

Hver klub rummer både en fritidsklub (FK) og ungdomsklub (UK).




SYDVEST
Ungdomsskoleområdet
FU-leder
Vice FU-leder
Ungdomsskolekoordinator
Get2Sport
Bydækkende
Eksternt finansieret (4-årig)
ÅV: 0,32 (A: 2)
Hver kasse angiver en funktion/opgave
ÅV = Antal årsværk
A = Antal ansatte
Mellemformer
Særlige skoleindsatser
ÅV: 2,71 (A: 3)
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen
US-undervisning:
ÅV: 1,96 (A: 81)

VEST

KLUBBER OG LEGEPLADSER

ÅV = Antal årsværk

A = Antal ansatte

AF/AU: Andel af børn, der bor i distriktet, og er indskrevet på en kommunal skole, der er tilmeldt fritids- (AF) eller ungdomsklub (AU)

M = Antal medlemmer

Hver kasse angiver en afdeling med egen afdelingsleder (undtagelser angives med gul cirkel).

Afdelingslederen er inkl. i antal medarbejdere (tæller med ét sted).

Hver klub rummer både en fritidsklub (FK) og ungdomsklub (UK).

FU-leder

Vice FU-leder

Fritidscenterleder Sabro-Skjoldhøj-Tilst
AF: 67,6% AU: 23,3%
M: 526

- Klubben Sabro (FK)
  ÅV: 2,85 (A: 10)
  M: 152
- Den pæd. ledede legeplads Byggeren i Sabro
  ÅV: 0 (A: 0)
- Sabro Ungemiljø (UK)
  ÅV: 1,95 (A: 3)
  M: 37
- Klubberne Skjoldhøj
  ÅV: 6,48 (A: 10)
  M: 154
- Tilst Fritidsklub
  ÅV: 7,27 (A: 18)
  M: 125
- Tilst Ungemiljø (FK)
  ÅV: 1,27 (A: 9)
  M: 58
- Den pæd. ledede legeplads Tilst (UK)
  ÅV: 1,81 (A: 2)

Samme afdeling sleder

Samme afdeling sleder

Fritidscenterleder Sødal-Engdal
AF: 77,7% AU: 40%
M: 530

- Klub 3
  ÅV: 4,89 (A: 7)
  M: 142
- Klubben Engdal
  ÅV: 10,54 (A: 19)
  M: 388

Fritidscenterleder Toveshøj-Gellerup
AF: 56,4% AU: 39%
M: 202

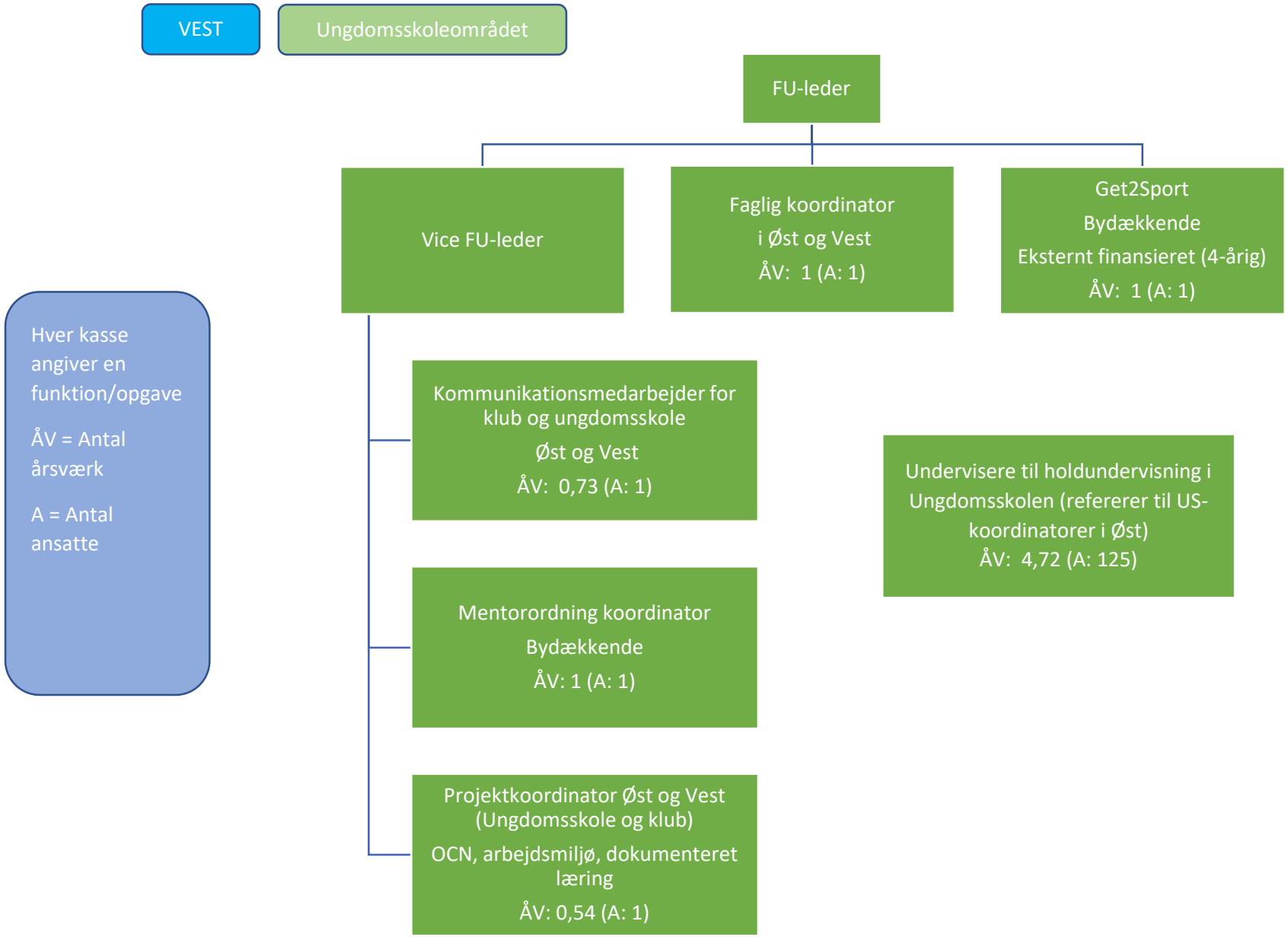
- KIG - Klubberne i Gellerup
  ÅV: 11,55 (A: 22)
  M: 135
- Legepladsen Gellerup
  ÅV: 0 (A: 0)
- Klubberne i Toveshøj
  ÅV: 10,41 (A: 14)
  M: 67
- Legepladsen i Toveshøj
  ÅV: 0,4 (A: 1)

Samme afdeling sleder

Samme afdeling sleder

Fritidscenterleder Åby-Åbyhøj
AF: 81% AU: 42,4%
M: 621

- Fritids- og ungdomsklub Gammelgaard
  ÅV: 8,62 (A: 14)
  M: 386
- Fritids- og ungdomsklub Åby
  ÅV: 4,87 (A: 9)
  M: 235


VEST
Ungdomsskoleområdet
FU-leder
Vice FU-leder
Faglig koordinator
i Øst og Vest
ÅV: 1 (A: 1)
Get2Sport
Bydækkende
Eksternt finansieret (4-årig)
ÅV: 1 (A: 1)
Hver kasse angiver en funktion/opgave
ÅV = Antal årsværk
A = Antal ansatte
Kommunikationsmedarbejder for klub og ungdomsskole
Øst og Vest
ÅV: 0,73 (A: 1)
Undervisere til holdundervisning i Ungdomsskolen (refererer til US-koordinatorer i Øst)
ÅV: 4,72 (A: 125)
Mentorordning koordinator
Bydækkende
ÅV: 1 (A: 1)
Projektkoordinator Øst og Vest (Ungdomsskole og klub)
OCN, arbejdsmiljø, dokumenteret læring
ÅV: 0,54 (A: 1)

3. Spørgeskemaundersøgelse blandt fritidscenterledere og afdelingsledere

Som del af analysen er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt fritidscenterledere og afdelingsledere i UngiAarhus. Formålet med undersøgelsen har været at afdække snitfladerne mellem fritidscenterleder- og afdelingslederstillingen i UngiAarhus –– herunder om der opleves uklarheder i opgavefordelingen mellem fritidscenterlederen og afdelingslederen.

Baggrunden for at gennemføre undersøgelsen er, at Børn og Unge i foråret 2022 har modtaget en henvendelse fra BUPL angående stillingsindhold og arbejdsvilkår for afdelingslederne i fritids- og ungdomsklubberne. BUPL har givet udtryk for en bekymring for, at der sker en skævvridning af afdelingsledernes stillingsindhold, herunder at ledelsesopgaver fylder uforholdsmæssigt meget, sammenholdt med stillingsbeskrivelsen for afdelingslederne.

På den baggrund er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt fritidscenterledere og afdelingsledere i UngiAarhus. I begyndelsen af spørgeskemaet blev stillingsbeskrivelsen for henholdsvis fritidscenterledere og afdelingsledere ridset op, hvorefter der i spørgeskemaet gennem forskellige spørgsmål blev spurgt til, hvorvidt oplevelsen af virkeligheden stemmer overens med stillingsbeskrivelserne – herunder om der opleves at være sket en glidning i opgaver fra fritidscenterlederne til afdelingslederne.

Overordnet set er opgavefordelingen ml. fritidscenterledere og afdelingsledere således, jf. stillingsbeskrivelsen:

Stillingsindhold	**Fritidscenterledere**	**Afdelingsledere**
Ledelsestid	Ansat på lederoverenskomst. Fuldtidslederstilling.	Ikke ansat på lederoverenskomst. Afdelingslederen bruger, jf. stillingsbeskrivelsen, hovedparten af sin tid på det daglige pædagogiske arbejde sammen med det øvrige personale i afdelingen. Derudover har afdelingslederen ansvaret for den daglige drift og den daglige pædagogiske praksis i afdelingen. Ledelsesopgavernes omfang svarer til anslået 20% af en fuldtidsstilling (svarende til gennemsnitligt ca. 8 timer om ugen).
Opgavetyper	• Strategisk ledelse • Personaleledelse • Faglig ledelse • Administrativ ledelse	• Faglig ledelse • Administrativ ledelse Stillingen indeholder IKKE strategisk ledelse og personaleledelse.

Resultatet af undersøgelsen er nærmere beskrevet i bilag 1-3.

Kort opsummeret viser undersøgelsen følgende:

Er 8 timer nok til, at afdelingslederne kan løse deres ledelsesopgaver?

- Her svarer 9 ud af 10 afdelingsledere nej, det er det ikke
- 2 ud af 3 fritidscenterledere svarer, at det ikke er nok for nogen af deres afdelingsledere
- I gennemsnit vurderer afdelingslederne, at de ugentligt bruger 18,9 timer på ledelsesopgaver. Der er her tale om et stort spænd fra 8 timer til 37 timer

Er der sket en opgaveglidning ml. fritidscenterleder og afdelingsledere?

- 67% af fritidscenterlederne svarer, at alle eller nogen af deres afdelingsledere løser opgaver, som har karakter af personaleledelse
- 91% af afdelingslederne svarer, at de løser opgaver, som har karakter af personaleledelse.
- Få afdelingsledere og fritidscenterledere svarer, at der **slet ikke** er sket en opgaveglidning, men der er en markant forskel i hvor høj grad, de vurderer, at det er tilfældet
- Har man svaret, at 8 timer ikke er nok til, at afdelingslederne kan løse deres ledelsesopgaver, så er der også en større tendens til, at man oplever, at der er sket en opgaveglidning
- Der er generelt enighed om, at stillingsprofilerne ikke afspejler virkeligheden. Det har mange steder ført til, at indholdet i afdelingslederrollen varierer fra leder til leder. Man har lokalt aftalt, hvordan afdelingslederens rolle skal udmøntes. Der peges i den sammenhæng også på, at stillingsprofilerne overlader et vist fortolkningsrum ift. snitflader.

4. Lovgrundlag og rammer for UngiAarhus

UngiAarhus er organiseret under Ungdomsskoleloven.

Af lovteksten fremgår, at:

Kapitel 1

Ungdomsskolen

§ 1. Ungdomsskolen skal give unge mulighed for at fæstne og uddybe deres kundskaber, give dem forståelse af og dygtiggøre dem til samfundslivet og bidrage til at give deres tilværelse forøget indhold samt udvikle deres interesse for og evne til aktiv medvirken i et demokratisk samfund.

§ 3. Ungdomsskoletilbuddet skal omfatte:
1) Almen undervisning.
2) Prøveforberedende undervisning.
3) Specialundervisning.
4) Undervisning særligt tilrettelagt for unge indvandrere i dansk sprog og danske samfundsforhold.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at ungdomsskoletilbuddet desuden skal omfatte:
1) Undervisning i færdselslære og undervisning i knallertkørsel.
2) Heltidsundervisning.
3) Andre aktiviteter, som i overensstemmelse med ungdomsskolens formål kan indgå i kommunens samlede ungdomspolitik.
4) Danskuddannelse for nyankomne udlændinge mellem 18 og 25 år, jf. § 10, stk. 1, nr. 2, i lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.
5) Undervisning i folkeskolens fag og obligatoriske emner samt valgfag på 7.-10. klassetrin, jf. folkeskolelovens § 22, stk. 7, og § 33, stk. 8.

Stk. 3. Kommunalbestyrelsen kan endvidere beslutte, at ungdomsskoletilbuddet skal omfatte klub- og anden fritidsvirksomhed.

Stk. 4. Virksomhed i henhold til stk. 3 skal gennemføres på samme økonomiske vilkår som tilsvarende virksomhed efter folkeoplysningsloven.

Stk. 5. Undervisningsministeren kan fastsætte nærmere regler om den i stk. 1-4 nævnte virksomhed.

§ 10. Enhver selvstændig ungdomsskole ledes af en ungdomsskoleinspektør, jf. dog § 4 a.
Stk. 2. Ungdomsskoleinspektøren har den administrative og pædagogiske ledelse af skolen og er ansvarlig for skolens virksomhed over for ungdomsskolebestyrelsen og kommunalbestyrelsen.

Derudover er bestemmelser omkring ansættelsen af ledere i Ungdomsskolen reguleret gennem Overenskomst for ledere i Ungdomsskolen (OK21 50.65).

Af overenskomstens § 2 stk. 1 og 3 fremgår:

§ 2. Ansættelsesform

Stk. 1 Ungdomsskoleledere (inspektører) ansættes på

1. tjenestemandsvilkår

2. åremålsvilkår eller

3. kontraktvilkår efter ansættelsesmyndighedens beslutning.

Stk. 3 Ved ungdomsskoler, hvor ungdomsskolelederen er indplaceret på grundlønstrin 48 + 3.000 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022 grundlønstrin 48 + 5.200 kr.) [O.21] eller 49 + 3.000 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022 grundlønstrin 49 + 5.200 kr.) [O.21] oprettes en mellemlederstilling på minimum grundlønstrin 46 + 13.500 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022 grundlønstrin 46 + 15.700 kr.) [O.21].

Med andre ord er der via overenskomsten en forpligtelse til at oprette en mellemlederstilling på grundlønstrin 46 for hver ungdomsskoleleder indplaceret på grundlønstrin 48 eller 49.

I den nuværende ledelsesstruktur er der i UngiAarhus fem FU-ledere indplaceret på grundlønstrin 48 og fem vice FU-ledere indplaceret på grundlønstrin 46. Hertil kommer ni ungdomsskolekoordinatorer, der ligesom vice FU-lederne er indplaceret grundlønstrin 46. Med den nuværende ledelsesstruktur er der således 14 på grundlønstrin 46 med fem på grundlønstrin 48. Forholdstallet hedder med andre ord 5:14, hvor forpligtelsen som følge af overenskomsten ville være opfyldt med forholdstallet 5:5.

5. Bilag

Vedlagt analysen er følgende bilag

Bilag 1: Kort opsamling på centrale resultater fra spørgeskemaundersøgelsen blandt fritidscenterledere og afdelingsledere

Bilag 2: Overbliksrapport – fritidscenterledere

Bilag 3: Overbliksrapport – afdelingsledere

Bilag 4: Udkast til modeller for ledelsesstruktur for UngiAarhus

Bilag 5: Ændringer i organisering af UngiAarhus siden 2007

BØRN OG UNGE
Strategi og Udvikling
Aarhus Kommune

Sekretariat-Grøndalsvej
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte e-mail:
nicmad@aarhus.dk

Sag:EMN-2022-015112
Sagsbehandler:
Nicolas Madsen

Kort opsamling på centrale resultater fra spørgeskemaundersøgelse blandt fritidscenterledere og afdelingsledere

Her følger en kort opsamling på de centrale resultater fra spørgeskemaundersøgelsen blandt fritidscenterledere og afdelingsledere.

Formålet med undersøgelsen er at afdække snitfladerne mellem fritidscenterleder- og afdelingslederstillingen i UngiAarhus — herunder om der opleves uklarheder i opgavefordelingen mellem fritidscenterlederen og afdelingslederen.

17 ud af 20 fritidscenterledere har svaret på alle spørgsmål, 2 har svaret på nogle af spørgsmålene. 45 ud af 54 afdelingsledere har svaret på spørgeskemaet. Der er ikke skævhed i forhold til distrikterne (dvs. at ingen distrikter er over- eller underrepræsenteret).

Er 8 timer nok til, at afdelingslederne kan løse deres ledelsesopgaver?

- Her svarer 9 ud af 10 afdelingsledere nej, det er det ikke
- 2 ud af 3 fritidscenterledere svarer, at det ikke er nok for nogen af deres afdelingsledere
- I gennemsnit vurderer afdelingslederne, at de ugentligt bruger 18,9 timer på ledelsesopgaver. Der er her tale om et stort spænd fra 8 timer til 37 timer

Hvad angiver lederne som årsag(er) til, at 8 timer ikke er nok?

Afdelingsledere (AFDL)	Fritidscenterledere (FCL)
• Man kan ikke tage ledelseskasketten af og på • Seneste omorganisering har betydet, at FCL er kommet længere væk fra klubberne • Blandt medarbejderne et stigende behov for sparring; behov for daglig og nærværende ledelse • Samarbejdet med skolen tager tid • Nye opgaver til FCL medfører behov for at uddelegere opgaver • Et stigende antal møder • Mængden af opgaver er stigende, det samme er kompleksiteten • Afdelingslederrollen varierer fra leder til leder • Endelig peger flere på, at ressourceperson-rollen er tidskrævende og også har betydning for ens ledelsestid	• Man kan ikke tage ledelseskasketten af og på • Seneste omorganisering har betydet, at FCL er kommet længere væk • Behov for daglig og nærværende ledelse • Den daglige pædagogiske ledelse og samarbejdet med skolen og andre aktører fylder langt mere end 8 timer, • Nye opgaver til FCL medfører behov for at uddelegere opgaver • Et stigende antal møder, • Der er et stigende antal sårbare og udsatte børn, som skal understøttes (børnegruppen ændrer karakter) • Der er en stigende kompleksitet i AFDL opgaver • Opgaveporteføljen ser forskellig ud fra AFDL til AFDL

Er der sket en opgaveglidning ml. fritidscenterleder og afdelingsledere?

- Få afdelingsledere og fritidscenterledere svarer, at det **slet ikke** er tilfældet, men der er en markant forskel i hvor høj grad, de vurderer, at det er tilfældet
- Har man svaret, at 8 timer ikke er nok til, at afdelingslederne kan løse deres ledelsesopgaver, så er der også en større tendens til, at man oplever, at der er sket en opgaveglidning
- Der er generelt enighed om, at stillingsprofilerne ikke afspejler virkeligheden. Det har mange steder ført til, at indholdet i afdelingslederrollen varierer fra leder til leder. Man har lokalt aftalt, hvordan afdelingslederens rolle skal udmøntes. Der peges i den sammenhæng også på, at stillingsprofilerne overlader et vist fortolkningsrum ift. snitflader.

Hvad angiver lederne som årsag(er) til, at der er sket en opgaveglidning?

Afdelingsledere (AFDL)	Fritidscenterledere (FCL)

• FCL er kommet for langt væk, og mange opgaver skal løses i det daglige og tæt på medarbejderne
• Stillingsprofilerne passer ikke til virkeligheden; man tilpasser i stillingerne til virkeligheden.
• Og den virkelighed kan se forskellig ud fra klub til klub.
• AFDL tager ledelse på sig, det er ikke kun et spørgsmål om, at der uddelegeres oppefra
• Anerkendelse af, at stillingsprofilerne overlader et vist fortolkningsrum ift. snitflader;
  • Stort overlap i stillingerne
  • Tæt på alt kan uddelegeres
	• FCL kommet langt væk fra personalet i klubberne
	• Nye og tidskrævende opgaver til FCL skaber behov for at uddelegere
	• Måske mere tale om udvikling i indholdet af stillingerne? Stillingsprofilerne passer ikke til virkeligheden
	• Både de strategiske/organisatoriske og strukturelle rammer har forandret sig

Om sammenhænge

På forhånd har der været en formodning / tese om, at en række forhold kan have betydning for oplevelsen af, 1) om afdelingslederne har for lidt ledelsestid og 2) om der er sket en opgaveglidning. Nedenunder beskrives de tendenser, som har kunnet identificeres.

- For fritidscenterlederne gælder følgende:
  - Tendens til, at jo flere **skoledistrikter** man "har", des større tendens til at man svarer 1) at 8 timer ikke er nok og 2) at man i

    - højere grad vil vurdere, at der er sket en opgaveglidning. Der er dog her en vis usikkerhed, da det alene er muligt at kigge på 1-3 skoledistrikter (ingen fritidscenterledere har svaret, at deres fritidscenter har flere end 3 skoledistrikter)
    - Tendens til, at jo flere **klubber** man har under sig, des større tendens til at man svarer 1) at 8 timer ikke er nok og 2) at man i højere grad vil vurdere, at der er sket en opgaveglidning.
    - Tendens til, at hvis man har en eller flere klubber i et **udsat boligområde**, så har man en større tendens til at svare, at 8 timer ikke er nok
    - For alle gælder, at der er en usikkerhed idet, at der er relativt få respondenter, når de inddeles i kategorier.

- For afdelingslederne gælder følgende:
    - Tendens til, at de, der **ikke** er afdelingsledere i **et udsat område**, i højere grad vurderer, at der er sket en opgaveglidning
    - Tendens til, at jo flere klubber man er afdelingsleder for, desto højere grad vurderer man, at der er sket en opgaveglidning (**usikkerhed idet, at der er relativt få respondenter i de forskellige svarkategorier**)
    - Tendens til, at jo flere medarbejdere, der er i ens afdeling(er), desto højere grad vurderer man, at der er sket en opgaveglidning (**usikkerhed idet, at der er relativt få respondenter i de forskellige svarkategorier**)

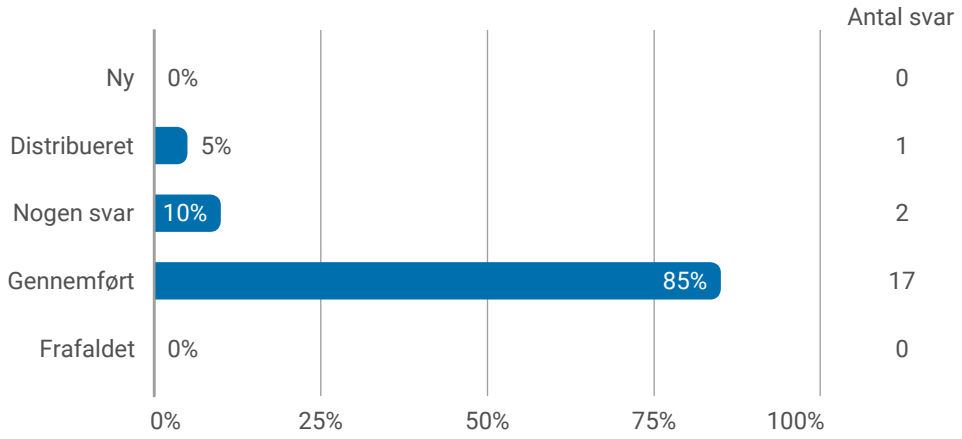
Der kan altså findes tendenser ift. antal skoledistrikter, om en afdeling ligger i et udsat boligområde, antal medarbejdere i klubben mv. og svar på oplevelsen af nok ledelsestid og opgaveglidning.

Kommentarerne fra lederne vidner dog også om, at der for den enkelte afdelingsleder kan være forskellige årsager til, at man bruger mere end 8 timer på ledelsesopgaver og/eller oplever en opgaveglidning. Nogle peger på, at man er afdelingsleder i et udsat område, en anden peger på, at vedkommende er leder af en specialafdeling, en tredje peger på antallet af medarbejdere, mens en fjerde peger på, at børnegruppens karakteristika skaber større kompleksitet i opgaveløsningen (stigende antal sårbare og udsatte børn). Rigtig mange peger også på det forhold, at fritidscenterlederen er kommet for langt væk fra dagligdagen i klubben, og derfor kalder det på mere ledelse fra afdelingslederen.

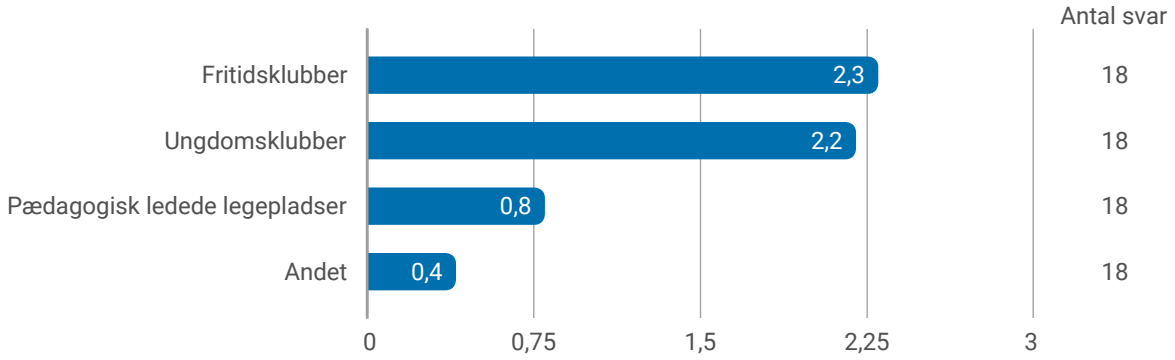
Fritidscenterledernes svar

Samlet status

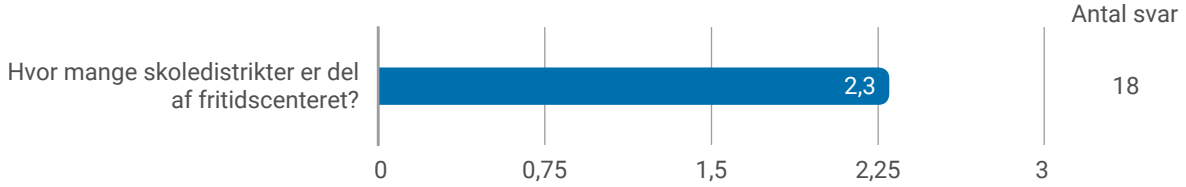
Figur filtreret på "FCL"



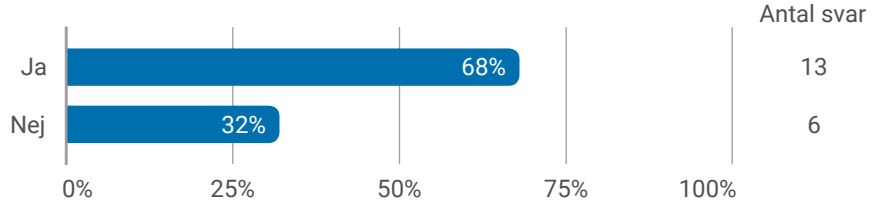
Hvor mange afdelinger har dit fritidscenter?(angiv antal ud for hvert felt)



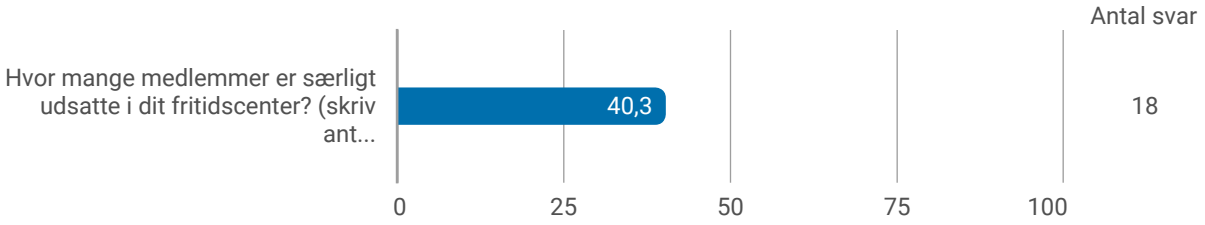
Hvor mange skoledistrikter er del af fritidscenteret?



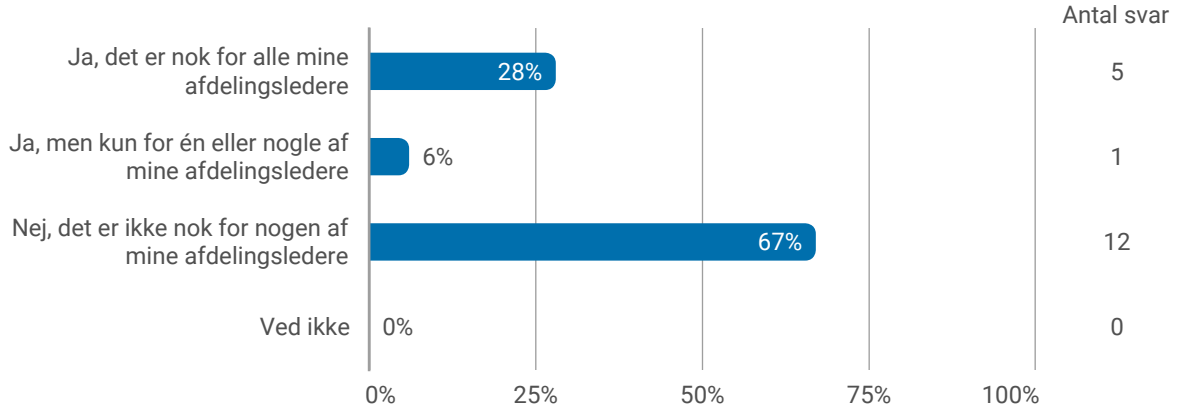
Er en eller flere af dine afdelingerplaceret i et udsat boligområde?



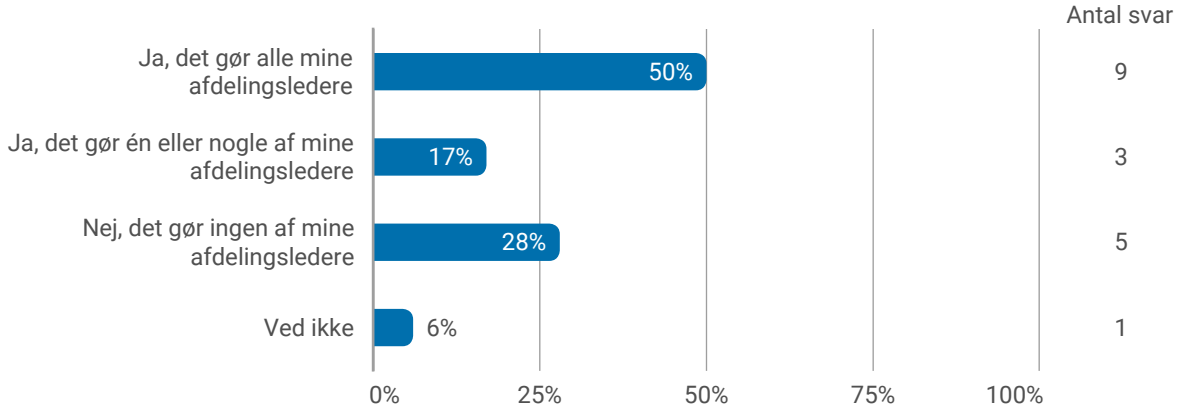
Hvor mange medlemmer er særligt udsatte i dit fritidscenter? (skriv antal) (med særligt udsatte menes centralt visiterede unge, visiteret af PPR og fra specialklasser)



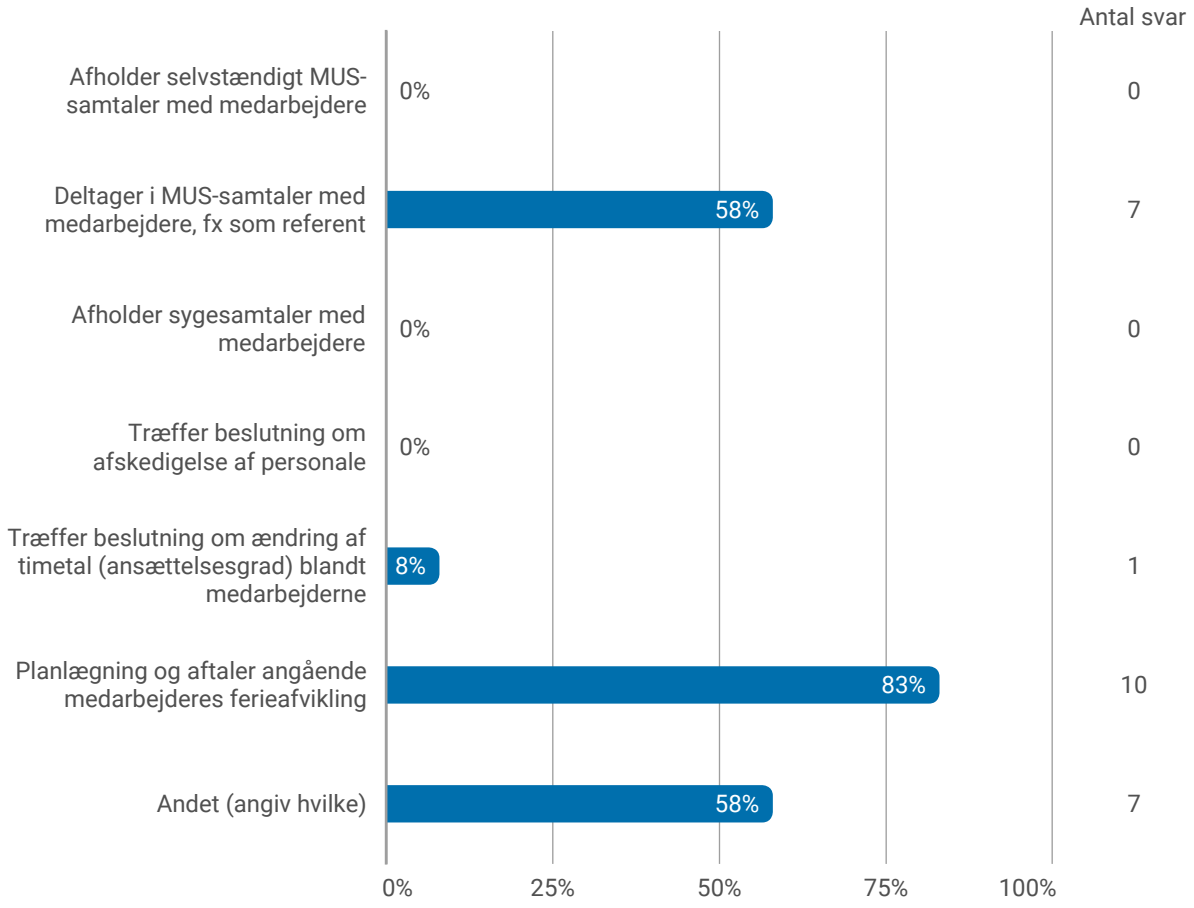
Vurderer du, at de otte timer er nok til, at dine afdelingsledere kan løse deres ledelsesopgaver?



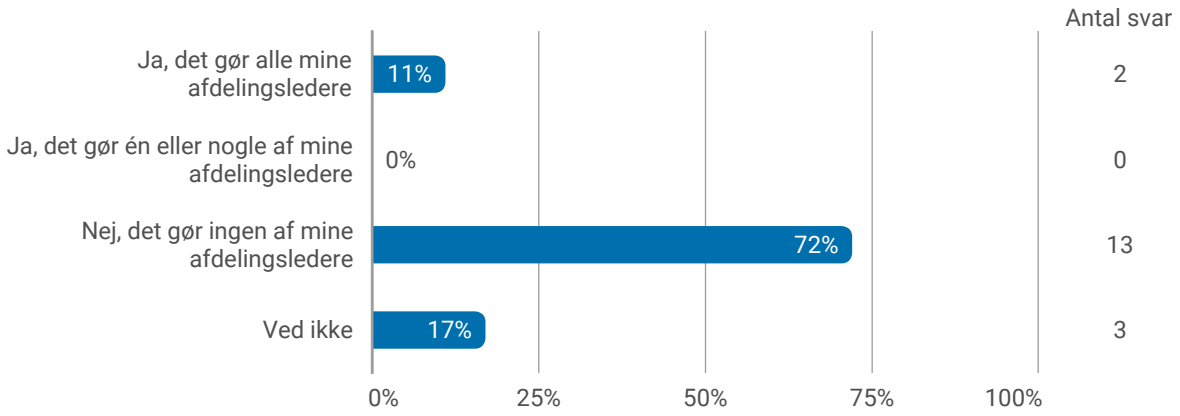
Løser dine afdelingsledere opgaver, som har karakter af personaleledelse?



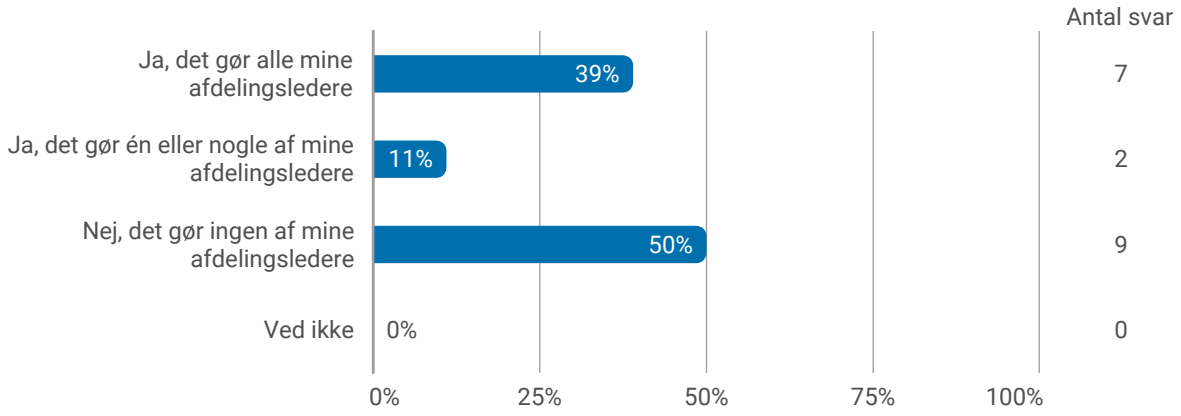
Hvilke opgaver inden for personaleledelse løser dine afdelingsledere?
(Du kan vælge så mange, du vil)



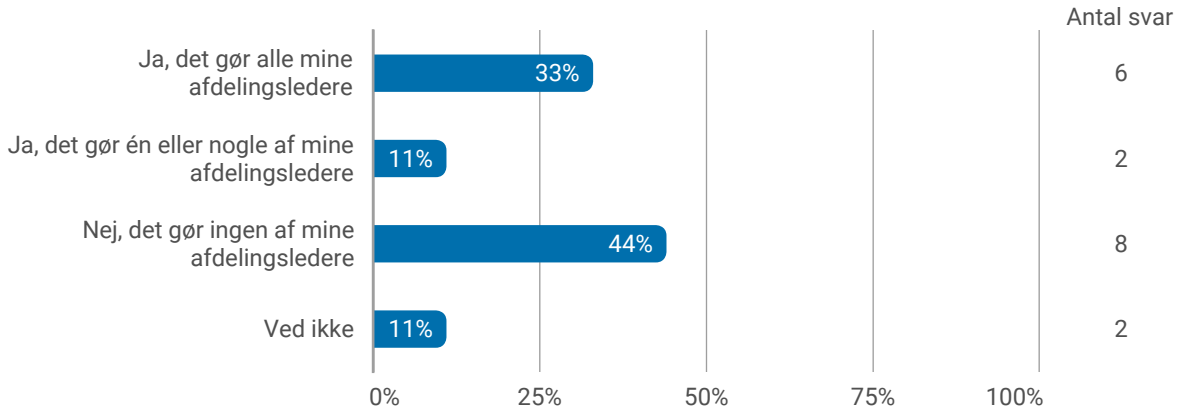
Løser dine afdelingsledere selvstændigt opgaver, som har karakter af strategisk ledelse?



Er det din oplevelse, at dine afdelingsledere løser opgaver inden for faglig ledelse, som egentlig ligger i fritidscenterlederstillingen?

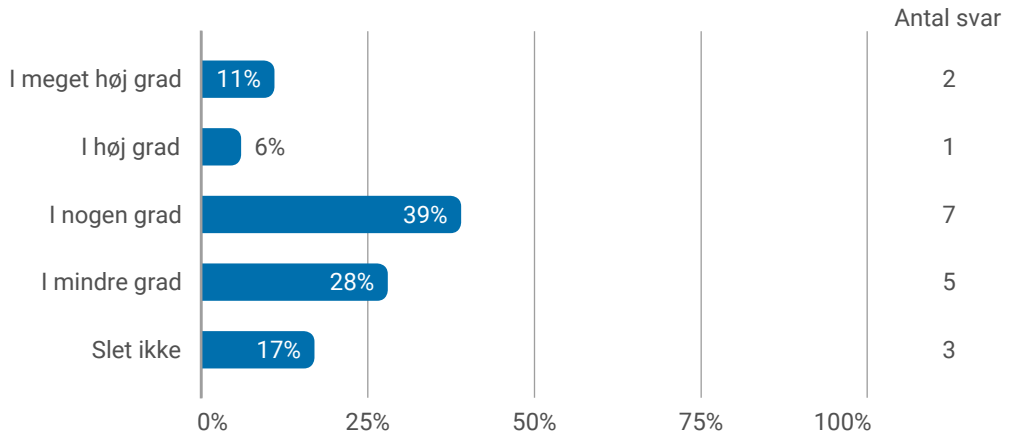


Er det din oplevelse, at dine afdelingsledere løser opgaver inden for administrativ ledelse, som egentlig ligger i fritidscenterlederstillingen?



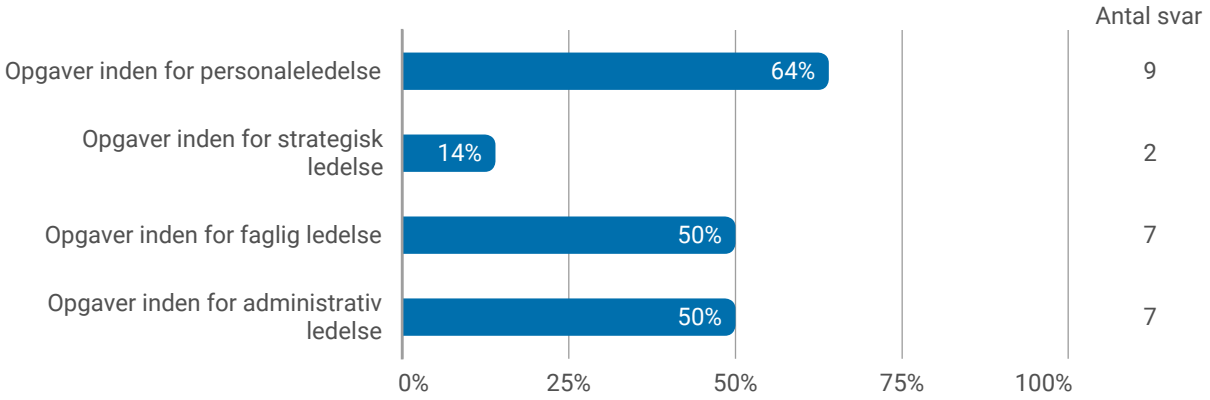
I hvor høj grad oplever du, at der er sket en opgaveglidning mellem fritidscenterleder og afdelingsleder?

Figur filtreret på "FCL"



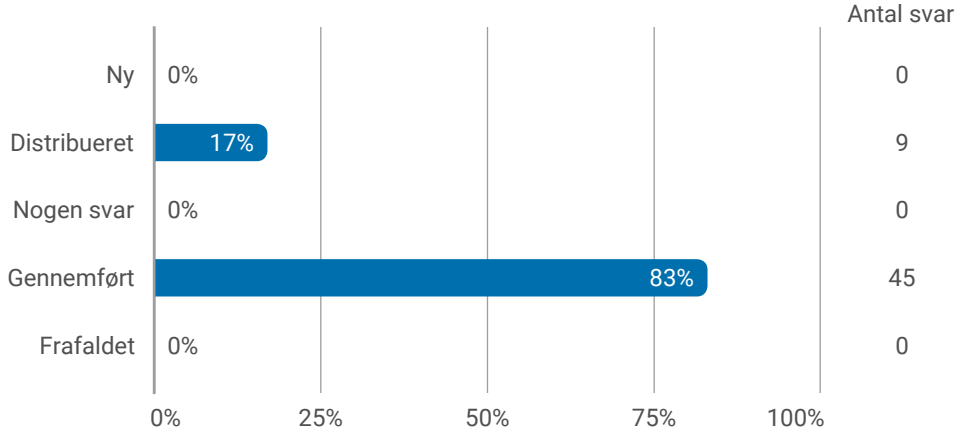
Hvilke opgaver er særligt udsat for at glide?
(Du kan vælge så mange, du vil)

Figur filtreret på "FCL"

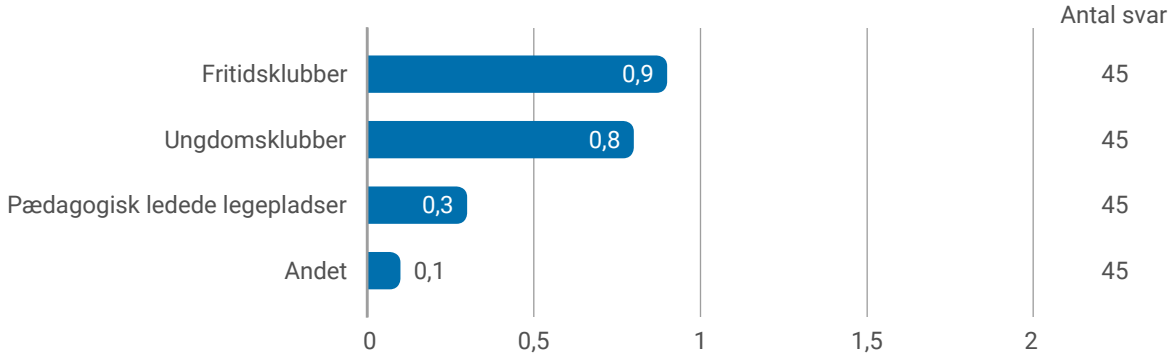


Afdelingsledernes svar

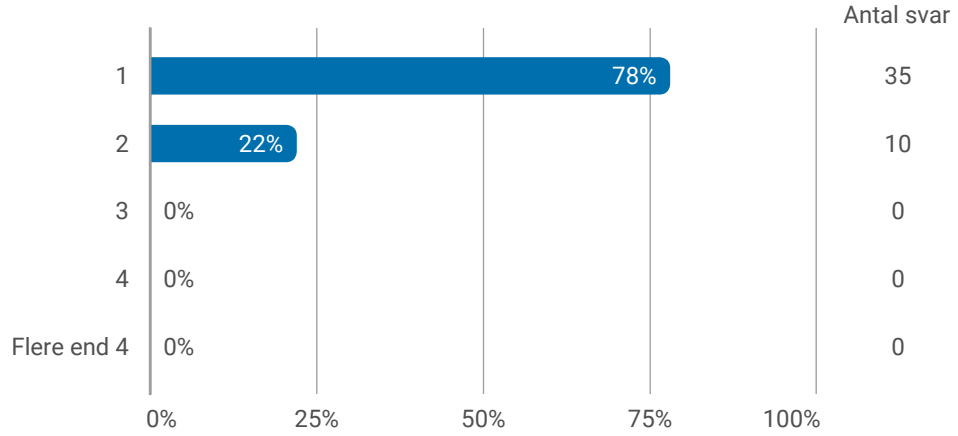
Samlet status



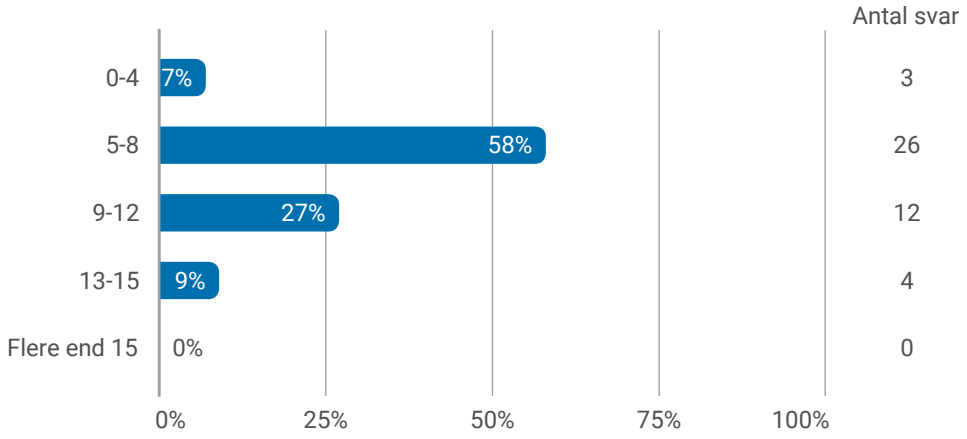
Hvor mange afdelinger er du afdelingsleder i?(angiv antal ud for hvert felt)



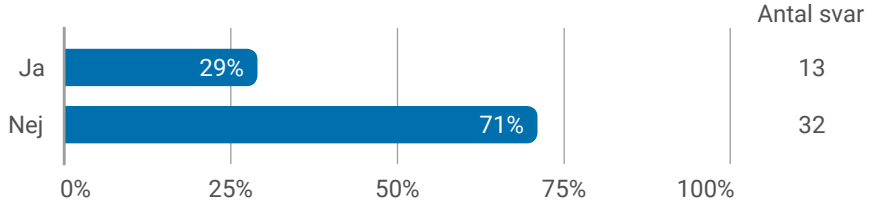
Hvor mange matrikler dækker din afdelingslederrolle?



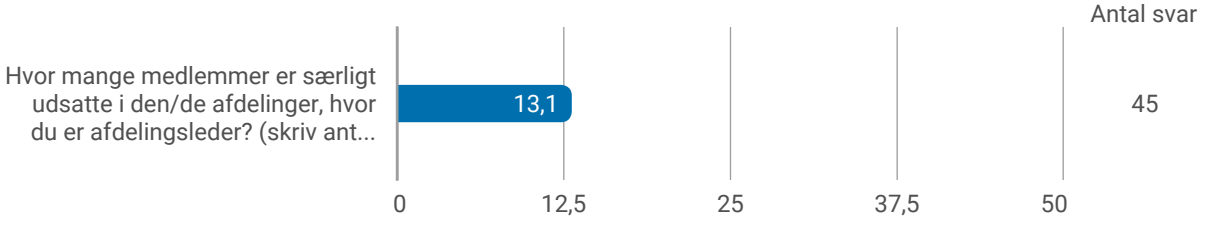
Hvor mange kolleger er der i den afdeling/de afdelinger, hvor du er afdelingsleder? (antallet skal inkludere faste, midlertidige, studerende, jobprøvning, projektansatte m.m.)



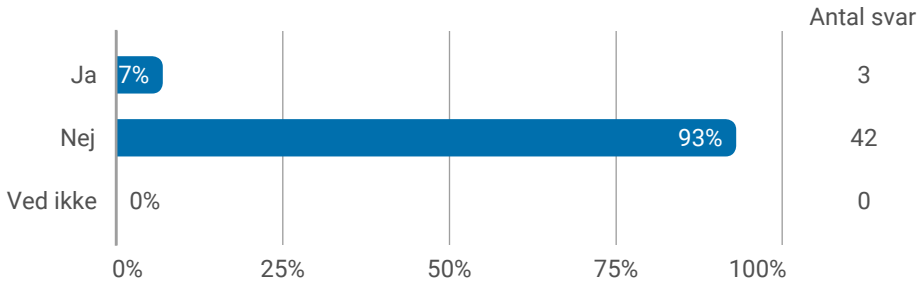
Er afdelingen eller én eller flere af de afdelinger, hvor du er afdelingsleder, placeret i et udsat boligområde?



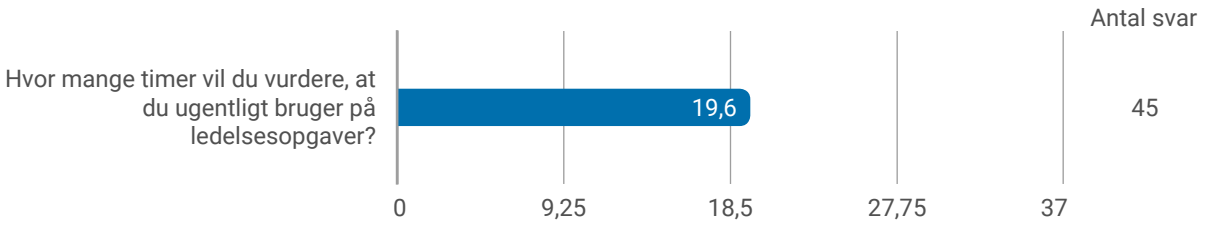
Hvor mange medlemmer er særligt udsatte i den/de afdelinger, hvor du er afdelingsleder? (skriv antal)
(med særligt udsatte menes centralt visiterede unge, visiteret af PPR og fra specialklasser)



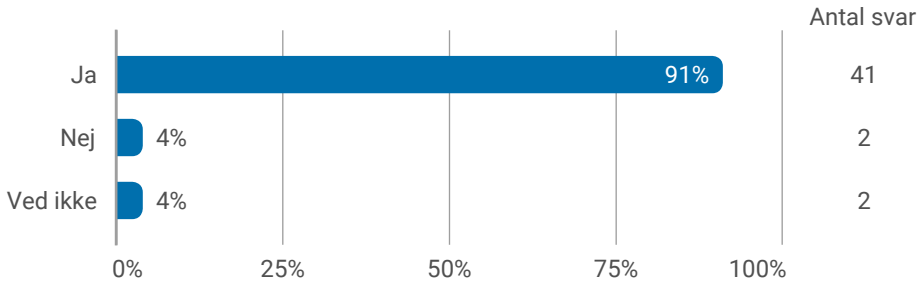
Vurderer du, at de 8 timer er nok til at løse de ledelsesopgaver, du som afdelingsleder skal varetage ifølge stillingsbeskrivelsen?



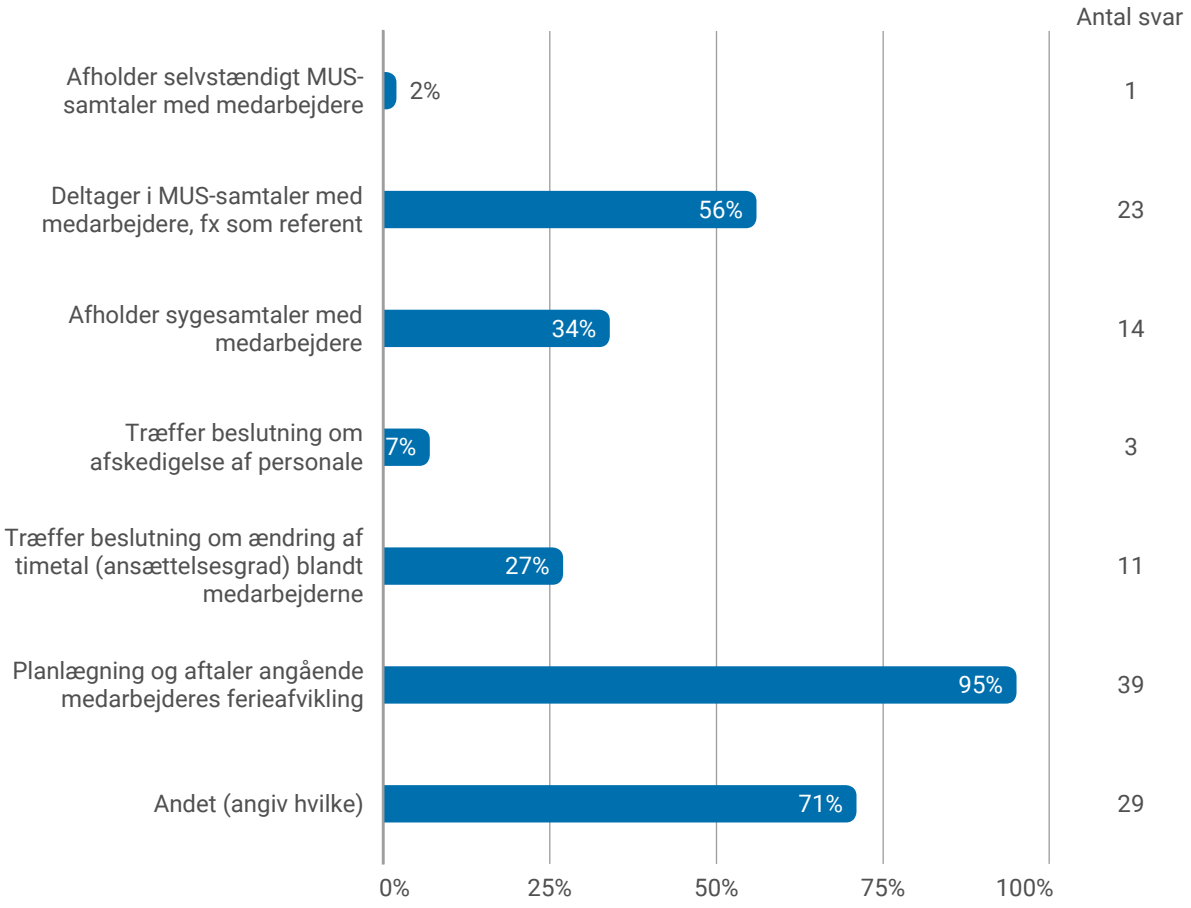
Hvor mange timer vil du vurdere, at du ugentligt bruger på ledelsesopgaver?



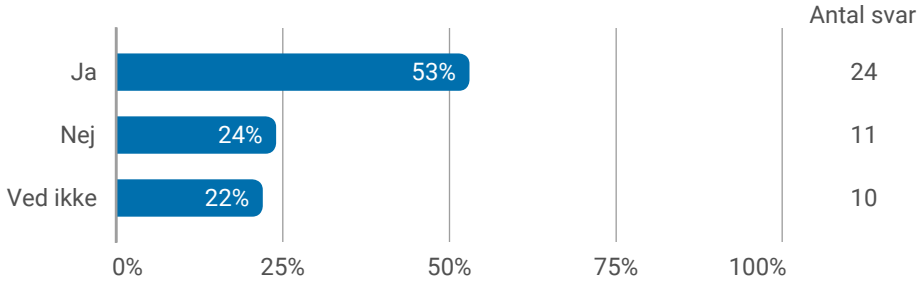
Løser du opgaver, som har karakter af personaleledelse



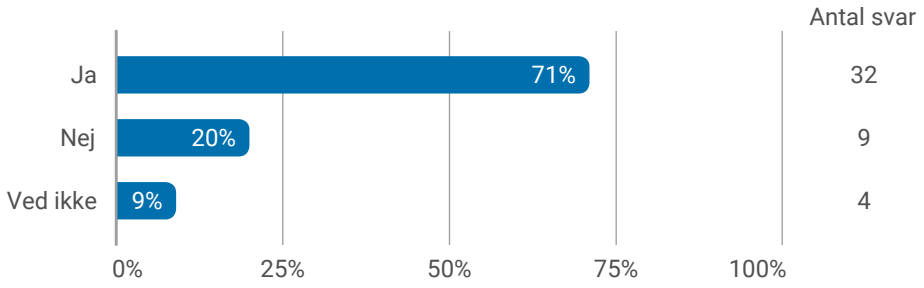
Hvilke opgaver inden for personaleledelse løser du?
(Du kan vælge så mange, du vil)



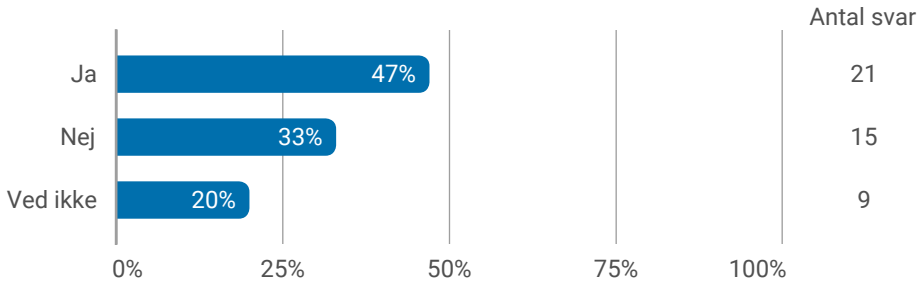
Løser du selvstændigt opgaver, som har karakter af strategisk ledelse?



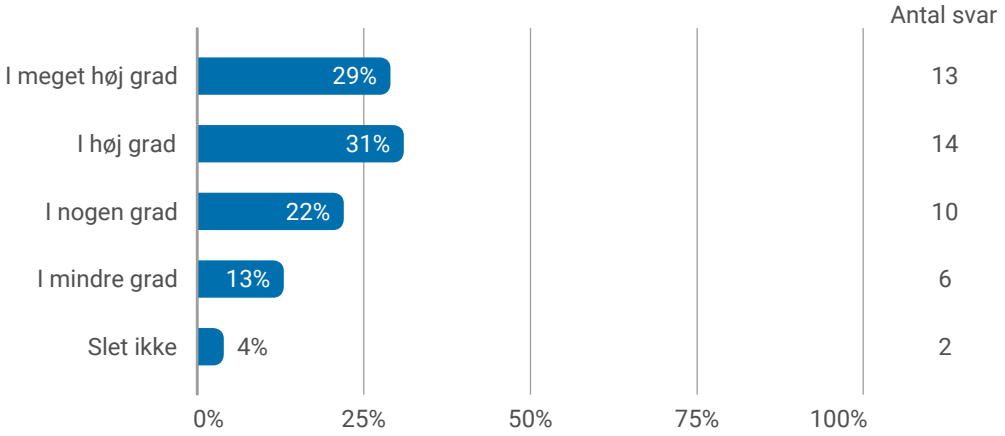
Er det din oplevelse, at du løser opgaver inden for faglig ledelse, som egentlig ligger i fritidscenterlederstillingen?



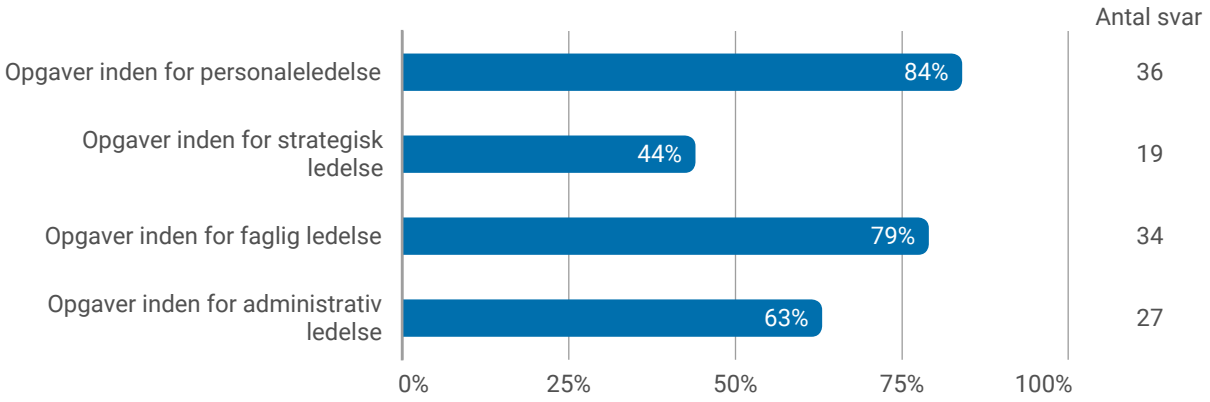
Er det din oplevelse, at du løser opgaver inden for administrativ ledelse, som egentlig ligger i fritidscenterlederstillingen?



I hvor høj grad oplever du, at der er sket en opgaveglidning mellem fritidscenterleder og afdelingsleder?



Hvilke opgaver er særligt udsat for at glide?
(Du kan vælge så mange, du vil)



Udkast til modeller for ledelsesstruktur for UngiAarhus

I det følgende opstilles en række overordnede modeller for, hvordan ledelsesstrukturen kan organiseres for UngiAarhus.

Den nuværende ledelsesstruktur er beskrevet og illustreret med figurer i analysens afsnit *2. Den nuværende ledelsesstruktur for UngiAarhus*. Modellerne beskrevet nedenfor tager i illustrationer og beskrivelse af funktioner afsæt i beskrivelsen af den eksisterende struktur.

Vurderingskriterier

Jf. kommissoriet for analysen skal modellerne overordnet vurderes ud fra, hvordan de bedst understøtter en realisering af visionen for UngiAarhus, hvor særligt to parametre skal indgå i vurderingen:

- Effektiv drift med henblik på, at ressourcerne anvendes til størst mulig gavn for kerneopgaven
- Gennemsigtighed omkring roller og kompetencer

Der er generelt set et ønske om større gennemsigtighed omkring roller og kompetencer i UngiAarhus. Ønsket beror bl.a. på en henvendelse fra BUPL vedrørende uklarhed i opgavefordelingen mellem afdelingsledere og fritidscenterledere. Med denne analyse af forskellige ledelsesmodeller, skal det fremadrettet være tydeligt, hvilke opgaver der ligger hvor. Derudover har de fem bestyrelser for UngiAarhus desuden rettet henvendelse til direktør og børn og unge-chef omkring et tættere bestyrelsessamarbejde. Samtidig har kortlægningen undervejs i analysen peget på, at der er uklarheder og forskellighed i rollefordelingen mellem FU-ledere og vice-FU-ledere; vice-FU ledere og koordinatorer samt vice FU-lederne iblandt.

Det er i forbindelse med den seneste strukturændring i 2021 besluttet, at budgettet for de bydækkende aktiviteter skal samles. Modellerne forholder sig derfor også til, hvordan de bydækkende aktiviteter ledelsesmæssigt organiseres. På den baggrund vurderes hver model for organisering af ledelse ud fra følgende:

- **Mulighed for at understøtte visionen**

- **Effektiv drift med henblik på, at ressourcerne anvendes til størst mulig gavn for kerneopgaven**
  - Flest mulige ressourcer til kernopgaven (de børne- og ungdomsrettede tilbud og indsatser)
  - Ledelse tæt på kerneopgaven
  - Et rimeligt span of control

- **Gennemsigtighed omkring roller og kompetencer**
  - En ledelse som kan agere fleksibelt og hurtigt
  - Gennemsigtighed på tværs af de 5 UiAA distrikter

- Tydelighed i ledelseshierarkierne
- Bestyrelsessamarbejdet

Modeller

Nedenfor er en beskrivelse af konkrete forslag til modeller. Modellerne er hver især vurderet med afsæt i kriterierne ovenfor. For overskuelighedens skyld er modellerne beskrevet med én farvekode for klubber og legepladser (blå) og én farvekode for ungdomsskoleområdet (grøn).

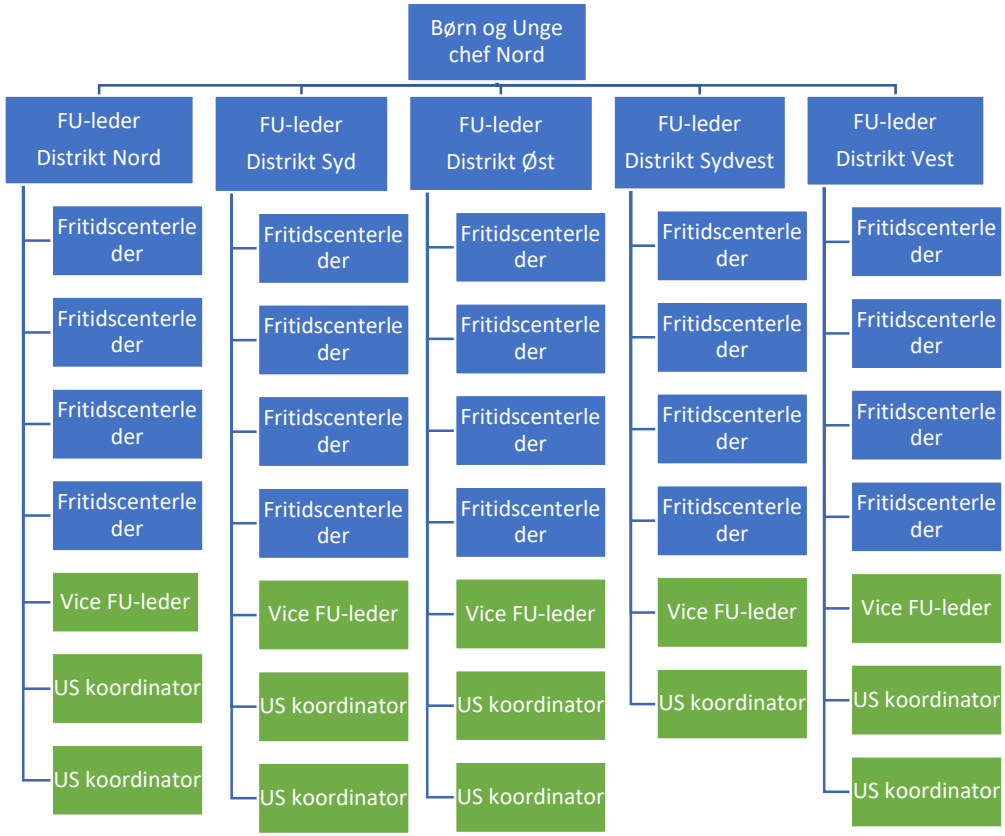
Modellerne fokuserer på ledelsesstrukturen for klubber, legepladser og ungdomsskole. Det er i læsningen væsentligt at være opmærksom på, at der foregår en række aktiviteter og indsatser uden for klubber og den almene ungdomsskole. Disse indsatser forholder modellerne sig ikke til, men når den ledelsesmæssige kapacitet på området skal vurderes, skal der tages højde for, at der ligger flere opgaver i tilbuddene end driften af de fysiske tilbud.

Modellerne er overordnet beskrevet og tager ikke hensyn til lokale forhold. Såfremt der politisk peges på en model, anbefales det, at modellen uddybes med fokus på de lokale forhold herunder, at der enkelte steder kan være forhold, der fordrer, at der lokalt er brug for mere ledelse end beskrevet i modellen. Eksempelvis kan der i områder med mange udsatte unge være behov for ekstra ledelse. Dette er der ikke taget højde for i beskrivelserne.

Model 1: Status quo

Model 1 illustrerer den nuværende struktur. Der er forskel på, hvordan de fem distrikter konkret har valgt at organisere deres ledelse. Ledelsesstrukturen i det enkelte distrikt er beskrevet under afsnit 2.

Nuværende ledelsesstruktur – overordnet



Overordnet ledelsesorganisering – klubber og legepladser

Ledelsen af fritids-, ungdomsklubber og pædagogisk ledede legepladser (i figuren ovenfor angivet med blå farvekode) sker via fire fritidscenterledere for hvert distrikt. Fritidscenterlederne referer til FU-lederen af det pågældende distrikt. Fritidscenterlederne har medarbejdere i fritids-, ungdomsklub og pædagogisk ledede legepladser i reference. Der er i afdelingerne (klubberne) ansat afdelingsledere, som *ikke* er ansat på lederoverenskomst, men som varetager den daglige pædagogiske ledelse i afdelingen. Ledelsesopgavernes omfang i afdelingslederstillingen til anslået 20 % af en fuldtidsstilling, jf. stillingsbeskrivelsen.

Overordnet ledelsesorganisering – Ungdomsskoleområdet

Ungdomsskolen i UngiAarhus (i figuren ovenfor angivet med grøn farvekode) består af fem ungdomsskoler – en for hvert distrikt. I praksis samarbejder henholdsvis Ungdomsskolen i Syd og Sydvest og Ungdomsskolen i Vest og Øst dog meget tæt, bl.a. via medarbejdere som i deres funktion dækker begge distrikter.

Ledelsen af Ungdomsskolen sker via en vice FU-leder i hvert distrikt samt ungdomsskolekoordinatorer. Vice FU-leder og ungdomsskolekoordinatorer refererer til FU-lederen for distriktet, begge er ansat på lederoverenskomst for Ungdomsskolen.

Ungdomsskolen består af en række forskellige funktioner, som overordnet kan kategoriseres i:

- **Holdundervisning – Fritid** Herunder ligger de aktiviteter og hold, man kan tilmelde sig i Ungdomsskolen (inkl. knallert, senater mv.)
- **Bydækkende events** – Fx OMG! festival, Sommer i UngiAarhus, Ungdommens Vårsalong, Sommerbus mv.*
- **Dagundervisning**: Mellemformer og særlige indsatser for enkelte unge i samarbejde med folkeskolerne.
- **Kompetencefremmende indsatser**, indsatser rettet mod erhvervslivet (unge gøres klar til arbejdsmarkedet) såsom OCN mv.
- **Eksternt finansierede indsatser -** fx Mentorordning; Get2Sport, boligsociale indsatser og projekter mv.
- **Stabsfunktion** – medarbejdere der varetager funktioner, som har karakter af stabsfunktion, fx kommunikation, udarbejdelse af skriftligt materiale, konsulentfunktion og ledelsesunderstøttelse.

* De bydækkende events indebærer ofte, at klubberne leverer medarbejdertimer til de bydækkende events.

Model 2: En ledelsesstruktur som er sammenlignelig med ledelsesstrukturen på dagtilbuds- og skoleområdet

Model 2 er med fokus på at have en ledelsesstruktur, der er sammenlignelig med ledelsesstrukturen på dagtilbuds- og skoleområdet. Sammenlignet med dagtilbud og skoler har UngiAarhus et ledelseslag mere. Eksempelvis består et dagtilbud af en dagtilbudsleder med mellem 3 og 12 pædagogiske ledere i reference. En pædagogisk leder i dagtilbud kan enten være:

- Fuldtids pædagogisk leder for en stor afdeling
- Pædagogisk leder for en afdeling, men hvor nogle timer tælles med i den almindelige normering, da afdelingen ikke er stor nok til at generere ledelsestid nok til en leder på fuld tid
- Pædagogisk leder for to matrikler, som ligger i geografisk nærhed af hinanden

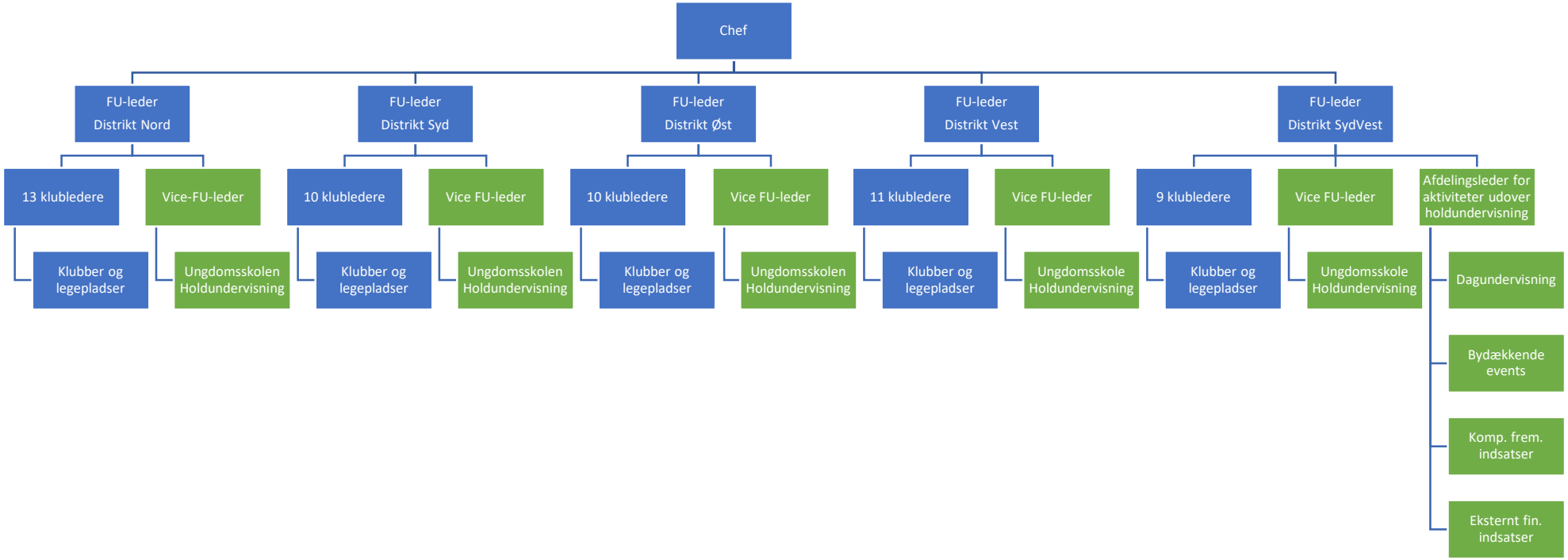
I model 2 nedlægges fritidslederfunktionen. Til gengæld vil der igen være klubledere på lederoverenskomst i de enkelte klubenheder. Klubberne er dog relativt små, hvorfor klublederne som udgangspunkt ikke vil være ledere på fuld til, men også vil indgå i den samlede normering. En klubleder vil godt kunne være leder for både fritids- og ungdomsklub samt legeplads, såfremt tilbuddene ligger på samme matrikel eller i umiddelbar geografisk nærhed af hinanden. Klublederne ansættes således på forskellige niveauer alt efter omfanget af ledelsesopgaven (fx størrelse og kompleksitet) på samme måde som de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet i dag. Modellen indebærer, at afdelingerne vil skulle kompenseres med flere medarbejdertimer, når afdelingslederfunktionen ændres til en klublederfunktion, da der vil ligge mere ledelsestid i denne opgave. Som det er nu, svarer ledelsesopgavernes omfang i afdelingslederstillingen til anslået 20 % af en fuldtidsstilling, jf. stillingsbeskrivelsen. Modellen indebærer, at der ikke fortsat skal være fritidscenterledere.

I model 2 fastholdes ungdomsskolen som et tilbud i alle 5 distrikter. Det indebærer, at der overenskomstmæssigt fortsat skal være en vice FU-leder i hvert distrikt. Det foreslås i modellen at slanke ledelseslaget ved at nedlægge ungdomsskolekoordinatorfunktionen. Samtidig deles funktionerne i Ungdomsskolen op således at ungdomsskoletilbuddet, som er forankret i distrikterne, vil være den del af ungdomsskolen, der vedrører Holdundervisning. Der ansættes samtidig en leder med ansvar for de funktioner i Ungdomsskolen, der ligger udover Holdundervisning (dvs. Bydækkende events, Eksternt finansierede indsatser, Kompetencefremmende indsatser og Dagundervisning).

<u>Resume af model 2:</u>

- Fritidslederfunktionen og ungdomsskolekoordinatorfunktionen nedlægges.
- Der oprettes klublederstillinger på lederoverenskomst.
- Vice FU-lederne bliver distriktsvist ledere for Holdundervisningstilbuddet i ungdomsskolen.
- Der ansættes en leder for de øvrige tilbud i Ungdomsskolen (Bydækkende events, Eksternt finansierede indsatser, Kompetencefremmende indsatser og Dagundervisning) med reference til én af vice FU-lederne.
- Der vil fortsat være fem bestyrelser.

Model 2


Chef
FU-leder Distrikt Nord
FU-leder Distrikt Syd
FU-leder Distrikt Øst
FU-leder Distrikt Vest
FU-leder Distrikt SydVest
13 klubledere
Vice-FU-leder
10 klubledere
Vice FU-leder
10 klubledere
Vice FU-leder
11 klubledere
Vice FU-leder
9 klubledere
Vice FU-leder
Afdelingsleder for aktiviteter udover holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskole Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskole Holdundervisning
Dagundervisning
Bydækkende events
Komp. frem. indsatser
Eksternt fin. indsatser

Kriterie	Fordele	Ulemper
Potentiale til at understøtte visionen		
Ledelse tæt på kerneopgaven	I forhold til klubber og legepladser vil ledelsen komme tættere på og styrke den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub. Dermed tilgodeser modellen, at medarbejderne lokalt kan agere fleksibelt og hurtigt ift. den daglige drift og arbejdet med visionen. FU-lederne vil ligeledes komme tættere på driften, idet de bliver direkte personaleledere for ledere og medarbejdere lokalt.	Den del af kerneopgaven, som ikke foregår i klubregi, vil opleve mindre tværgående ledelse. Dette vil i særlig grad gøre sig gældende for ungdomsskolen. Modellen vil udfordre de tværgående indsatser, som fritidscenterlederen ofte deltager i koordinering af, herunder samarbejde om fx byggeprojekter og boligsociale indsatser i udsatte boligområder. Vice FU-lederen med ledelsesansvar for funktioner ud over holdundervisningen vil få en meget anderledes stilling ift. de 5 vice FU-ledere med ansvar for holdundervisningen i distrikterne
Span of control	Span of control for FU-lederne vil være mindre end for de fleste dagtilbudsledere.	Vice FU-lederen med ledelsesansvar for funktioner ud over holdundervisningen vil få et stort span of control med de nuværende indsatser.
Gennemsigtighed omkring roller og kompetencer		
En ledelse der kan agere fleksibelt og hurtigt	Modellen styrker den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub. Det kan understøtte, at medarbejderne lokalt kan agere fleksibelt og hurtigt ift. den daglige drift og arbejdet med visionen.	
Gennemsigtighed på tværs af distrikter	Gennemsigtigheden øges – dels grundet færre ledelseslag, som øger gennemskueligheden, og dels gennem en samling af de tilbud i ungdomsskolen, der ligger udover Holdundervisning.	
Tydelighed i ledelseshierarkier	Ledelseshierarkiet bliver tydeligt i denne model.	
Bestyrelsessamarbejdet	Uændret ift. i dag, da der fortsat vil være fem bestyrelser.	

Besparelser forbundet med modellen

Nedenfor fremgår de besparelser, der vil være forbundet med model 2. Der er lavet to beregninger. Beregning – model 2.1 tager afsæt i en antagelse om gennemsnitlig 15 timers ledelsestid for en klubleder, mens beregning – model 2.2 tager afsæt i en antagelse om 22,5 timers ledelsestid for en klubleder.

Model 2.1	Nuværende antal	Nuværende udgift til løn	Fremtidigt antal	Fremtidig udgift til løn	Besparelse	
Fritidscenterleder	20	13.192.860	0	0	13.192.860	**Plus for fremtidig besparelse**
Afdelingsleder	54	31.660.759	0	0	31.660.759	**Minus for fremtidig udgift**
Klubleder m. gns. 15 timer ledelsestid/uge	0	0	54	-33.640.740	-33.640.740	
Ekstra timer til medarbejderløn (Fuldtidsstillinger)	0	0	10	-5.177.262	-5.177.262	
Ungdomsskolekoordinator	9	6.119.192	0	0	6.119.192	
Ungdomsskoleleder	0	0	1	679.910	-679.910	
I alt					11.474.899	

Antagelse i model 2.1: Ledelsestid på gennemsnitlig 15 timer/uge for en klubleder.

Model 2.2	Nuværende antal	Nuværende udgift til løn	Fremtidigt antal	Fremtidig udgift til løn	Besparelse	**Plus for fremtidig besparelse**
Fritidscenterleder	20	13.192.860	0	0	13.192.860	**Minus for fremtidig udgift**
Afdelingsleder	54	31.660.759	0	0	31.660.759	
Klubleder m. gns. 22,5 timer ledelsestid/uge	0	0	54	-33.640.740	-33.640.740	
Ekstra timer til medarbejderløn (Fuldtidsstillinger)	0	0	21	-10.724.328	-10.724.328	
Ungdomsskolekoordinator	9	6.119.192	0	0	6.119.192	
Ungdomsskoleleder	0	0	5	0	0	
I alt					6.607.743	

Antagelse i model 2.2: Ledelsestid på gennemsnitlig 22,5 timer/uge for en klubleder.

Model 3 – Samling af UngiAarhus med én bydækkende ungdomsskole

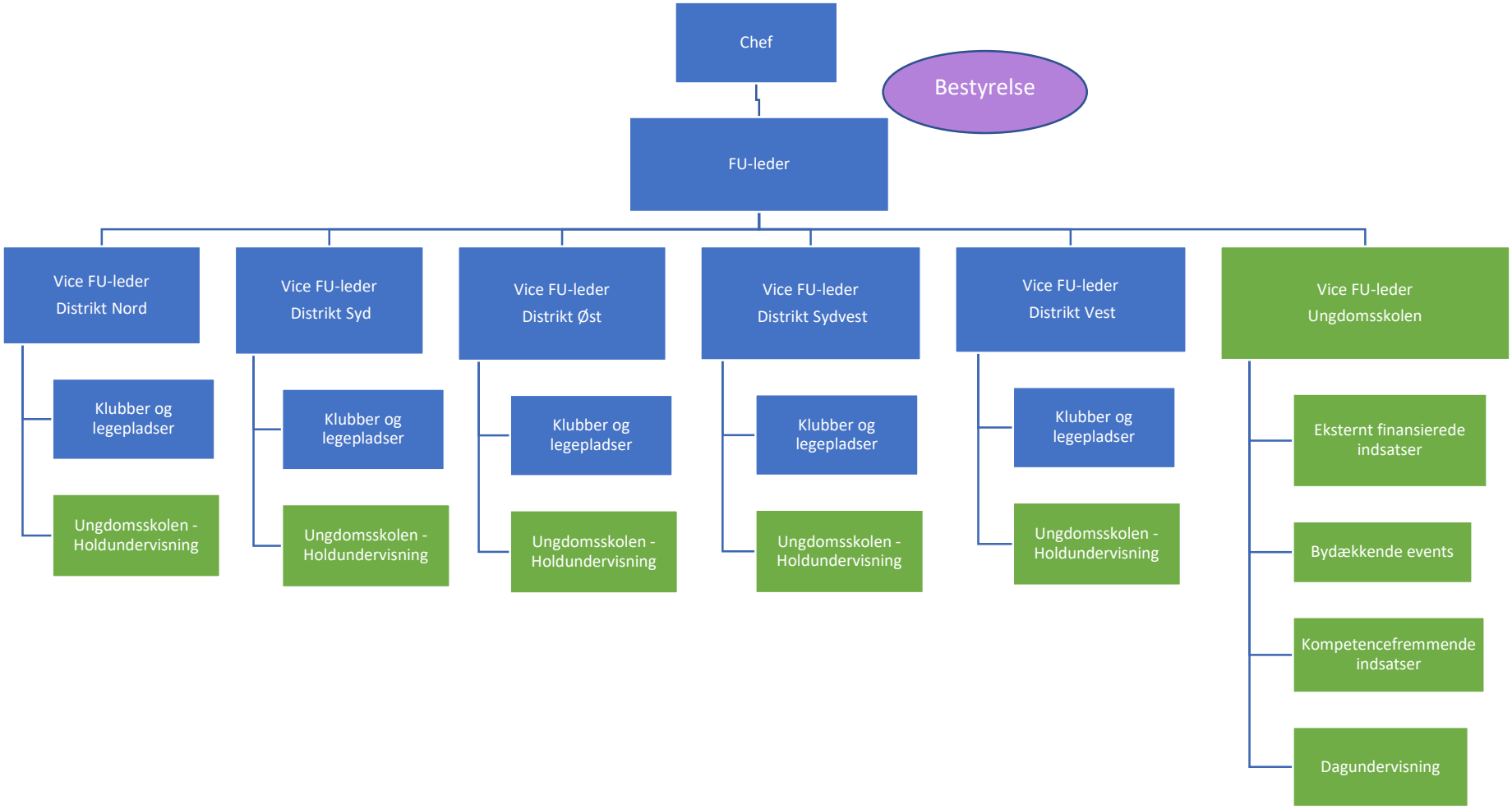
I Model 3 samles ungdomsskolen til en bydækkende ungdomsskole. Det indebærer, at de fem bestyrelser samles til én bestyrelse. I denne model foreslås der at være én FU-leder, som har det overordnede ansvar for både ungdomsskole og klubber. FU-lederen vil have seks vice FU-ledere i reference, hvoraf de fem har ansvar for drift af klubber og ungdomsskole-Holdundervisning i hvert af distrikterne. De funktioner i Ungdomsskolen, der ligger udover Holdundervisning (Bydækkende events, Eksternt finansierede indsatser, Kompetencefremmende indsatser og Dagundervisning) samles under den sjette vice FU-leder.

Klubberne vil blive ledt af en klubleder for hver afdeling ansat på lederoverenskomst. Klublederne ansættes på forskellige niveauer alt efter omfanget af ledelsesopgaven (fx størrelse og kompleksitet) på samme måde som de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet. Modellen indebærer, at afdelingerne vil skulle kompenseres med flere medarbejdertimer, når afdelingslederfunktionen ændres til en klublederfunktion, da der vil ligge mere ledelsestid i denne opgave. Som det er nu, svarer ledelsesopgavernes omfang i afdelingslederstillingen til anslået 20 % af en fuldtidsstilling, jf. stillingsbeskrivelsen.

<u>Resume af model 3:</u>

- Én frem for 5 FU-ledere.
- 5 vice FU-ledere med ansvar for klubber og ungdomsskole-Holdundervisning distriktsvist.
- 1 vice FU-leder med ansvar for de funktioner i Ungdomsskolen, der ligger udover Holdundervisning (Bydækkende events, Eksternt finansierede indsatser, Kompetencefremmende indsatser og Dagundervisning)
- Fritidscenterlederfunktionen og ungdomsskolekoordinatorfunktionen nedlægges.
- Der oprettes klublederstillinger på lederoverenskomst.
- Én bestyrelse frem for fem.

Model 3


Chef
Bestyrelse
FU-leder
Vice FU-leder Distrikt Nord
Vice FU-leder Distrikt Syd
Vice FU-leder Distrikt Øst
Vice FU-leder Distrikt Sydvest
Vice FU-leder Distrikt Vest
Vice FU-leder Ungdomsskolen
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen - Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen - Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen - Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen - Holdundervisning
Klubber og legepladser
Ungdomsskolen - Holdundervisning
Eksternt finansierede indsatser
Bydækkende events
Kompetencefremmende indsatser
Dagundervisning

Kriterie	Fordele	Ulemper
Potentiale til at understøtte visionen		
Ledelse tæt på kerneopgaven	Modellen med én FU-leder styrker det strategiske og tværgående blik – på tværs af klubber og ungdomsskole. I forhold til klubber og legepladser vil ledelsen komme tættere på og styrke den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub.	Modellen vil udfordre de tværgående indsatser, som fritidscenterlederen ofte deltager i koordinering af, herunder samarbejde om fx byggeprojekter og boligsociale indsatser i udsatte boligområder.
Span of control	Span of control for FU-lederen vil være mindre end for de fleste dagtilbudsledere.	Span of control for vice FU-lederne vil blive stort – både for de fem med ledelse af både klubledere og medarbejdere til ungdomsskole Holdundervisning i hvert distrikt og for vice FU-lederen med ledelsesansvar for funktioner ud over holdundervisningen med de nuværende indsatser. Vice FU-lederne, som er ledere for både klubledere og Ungdomsskolen Holdundervisning vil blive leder for to meget forskellige områder og derudover både være leder af ledere (klublederne) og ledere for medarbejdere (holdundervisere i Ungdomsskolen).
Gennemsigtighed omkring roller og kompetencer		
En ledelse der kan agere fleksibelt og hurtigt	Modellen med én FU-leder styrker det strategiske og tværgående blik på tværs af klubber og ungdomsskole og styrker dermed sammenhængskraften og beslutningskraften for et samlet UngiAarhus. Modellen styrker den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub. Det kan understøtte, at medarbejderne lokalt kan agere fleksibelt og hurtigt ift. den daglige drift og arbejdet med visionen.	Der vil være behov for koordinering af ungdomsskolens holdundervisning tættere på underviserne og de unge end den overordnede ledelse for hvert distrikt. Det kan vise sig vanskeligt for de 5 FU-ledere at nå ud til alle skoler, når de også har ledelsen af alle klubledere i distriktet. Vice FU-lede vil have ledelse af både ledere og medarbejdere og dermed skulle have overblik over opgaveledelse i hvert fald i ungdomsskolen og eventuelt skulle uddelegere beslutningskompetence.
Gennemsigtighed på tværs af distrikter	Gennemsigtigheden øges – dels grundet færre ledelseslag, som øger gennemskueligheden, og dels gennem en samling af de tilbud i ungdomsskolen, der ligger udover Holdundervisning.	
Tydelighed i ledelseshierarkier	Ledelseshierarkiet bliver tydeligt i denne model.	Eventuel uddelegering af beslutningskompetence vil medføre uklarhed i ledelseshierarkiet, særligt i ungdomsskolen

Bestyrelsessamarbejdet	1 samlet bestyrelse sikrer det tværgående blik. Det kan overvejes, hvordan man kan understøtte den lokale omsætning – evt. tænke i en underordnet struktur med mere lokale klubråd eller lignende.	

Besparelser forbundet med modellen

Model 3	Nuværende antal	Nuværende udgift til løn	Fremtidigt antal	Fremtidig udgift til løn	Besparelse	Plus for fremtidig besparelse Minus for fremtidig udgift
FU-leder	5	4.262.945	0	0	4.262.945	
Vice FU-leder	5	3.914.315	5	-4.193.219	-278.904	
Ny FU-leder	0	0	1	-852.589	-852.589	
Ungdomsskolekoordinator	9	6.119.192	1	-679.910	5.439.282	
Fritidscenterleder	20	13.192.860	0	0	13.192.860	
Afdelingsleder	54	31.660.759	0	0	31.660.759	
Klubleder	0	0	54	-33.640.740	-33.640.740	
Ekstra timer til medarbejderløn (Fuldtidsstillinger)	0	0	10	-5.177.262	-5.177.262	
I alt					14.606.351	

Model 4 – Samling af UngiAarhus med én bydækkende ungdomsskole med fem lokale klubdistrikter

I Model 4 samles ungdomsskolen til en bydækkende ungdomsskole med fem lokale klubdistrikter. Som i model 3 foreslås at være én FU-leder, som har det overordnede ansvar for både ungdomsskole og klubber. FU-lederen vil have fem ledere af distrikterne i reference, som hver har ansvar for drift af klubber og legepladser (men ikke ungdomsskole) i hvert sit distrikt. Disse ledere ansættes på lederoverenskomst med BUPL. Modellen indebærer, at de fem bestyrelser samles til én bestyrelse.

Til ledelse af klubber og legepladser er på samme måde som i model 2 og 3 i denne model en klubleder for hver afdeling ansat på lederoverenskomst. Klublederne ansættes på forskellige niveauer alt efter omfanget af ledelsesopgaven (fx størrelse og kompleksitet) på samme måde som de pædagogiske ledere på dagtilbudsområdet.

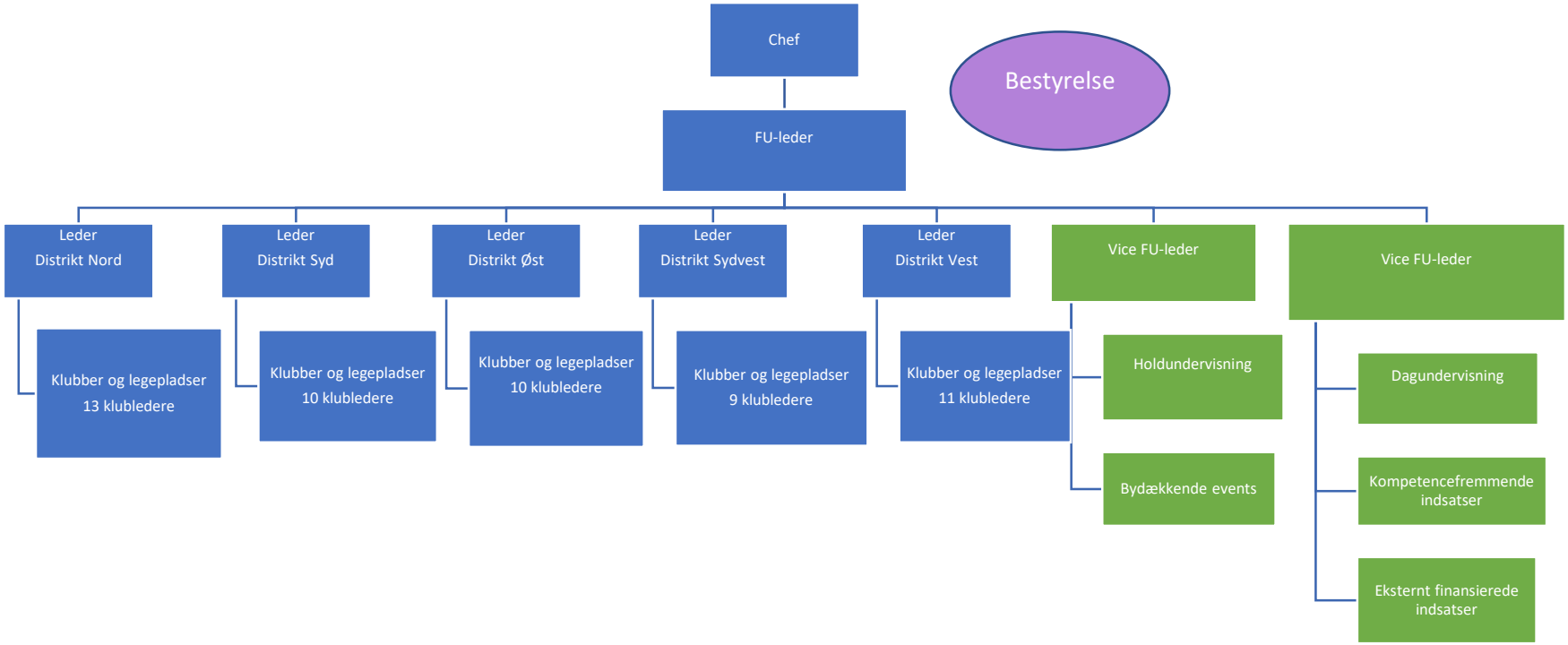
Ungdomsskolen samles til én ungdomsskole, hvor aktiviteterne ledes af to vice FU-ledere.

Den ene vice FU-leder har ledelse af Holdundervisning og Bydækkende events. Den anden vice FU-leder har ledelse af Dagundervisning; Kompetencefremmende indsatser og Eksternt finansierede indsatser.

<u>Resume af model 4:</u>

- Én frem for 5 FU-ledere.
- 5 lokale distriktsledere med ansvar for klubber og legepladser
- 2 vice FU-ledere med ansvar for henholdsvis:
    - Holdundervisning og Bydækkende events.
    - Dagundervisning, Kompetencefremmende indsatser og Eksternt finansierede indsatser.
- Fritidscenterlederfunktionen og ungdomsskolekoordinatorfunktionen nedlægges.
- Der oprettes klublederstillinger på lederoverenskomst.
- Én bestyrelse frem for fem.

Model 4


Chef
Bestyrelse
FU-leder
Leder
Distrikt Nord
Leder
Distrikt Syd
Leder
Distrikt Øst
Leder
Distrikt Sydvest
Leder
Distrikt Vest
Vice FU-leder
Vice FU-leder
Klubber og legepladser
13 klubledere
Klubber og legepladser
10 klubledere
Klubber og legepladser
10 klubledere
Klubber og legepladser
9 klubledere
Klubber og legepladser
11 klubledere
Holdundervisning
Bydækkende events
Dagundervisning
Kompetencefremmende indsatser
Eksternt finansierede indsatser

Kriterie	Fordele	Ulemper
Potentiale til at understøtte visionen		
Ledelse tæt på kerneopgaven	Modellen med én FU-leder styrker det strategiske og tværgående blik – på tværs af klubber og ungdomsskole. I forhold til klubber og legepladser vil ledelsen komme tættere på og styrke den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub. Klublederne vil have en leder tæt på i skikkelse af distriktslederen, som vil kunne give faglig sparring omkring ledelse af medarbejdere. Distriktslederen vil kunne deltage i koordinering af tværgående indsatser og samarbejder (som fritidscenterlederen i den nuværende model) fx byggeprojekter og boligsociale indsatser i udsatte boligområder. Vice FU-lederen vil i denne model være direkte ledere af både medarbejdere og opgaver, hvilket vil kunne øge kvaliteten i opgaveløsningen	Det skal overvejes, hvordan man sikrer sammenhængskraften mellem skole, klub og ungdomsskole, når ungdomsskolen ledelsesmæssigt adskilles fra klubberne, og ungdomsskolekoordinatorfunktionen nedlægges. Det kan således vise sig vanskeligt for 1-2 vice FU-ledere at nå ud til alle skoler.
Span of control	Span of control for FU-ledere vil være inden for det anbefalede og mindre end for de fleste dagtilbudsledere. Span of control for distriktslederen vil være på niveau med span of control for dagtilbudsledere.	
Gennemsigtighed omkring roller og kompetencer		
En ledelse der kan agere fleksibelt og hurtigt	Modellen med én FU-leder styrker det strategiske og tværgående blik på tværs af klubber og ungdomsskole	

	og styrker dermed sammenhængskraften og beslutningskraften for et samlet UngiAarhus. Modellen styrker den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub. Det kan understøtte, at medarbejderne lokalt kan agere fleksibelt og hurtigt ift. den daglige drift og arbejdet med visionen. Ungdomsskolen har direkte ledelse og vil kunne gribe og løse de opgaver, der kommer ind, da der er placeret ledelses- og dermed beslutningskompetence her.	
Gennemsigtighed på tværs af distrikter	Gennemsigtigheden øges – dels grundet færre ledelseslag, som øger gennemskueligheden, og dels gennem en samling af de tilbud i ungdomsskolen, der ligger udover Holdundervisning.	
Tydelighed i ledelseshierarkier	Ledelseshierarkiet bliver tydeligt i denne model.	
Bestyrelsessamarbejdet	1 samlet bestyrelse sikrer det tværgående blik. Det kan overvejes, hvordan man kan understøtte den lokale omsætning – evt. tænke i en underordnet struktur med mere lokale klubråd eller lignende.	

Besparelser forbundet med modellen

Model 4	Nuværende antal	Nuværende udgift til løn	Fremtidigt antal	Fremtidig udgift til løn	Besparelse
FU-leder	5	4.262.945	0	0	4.262.945
Leder af distrikt	5	3.914.315	5	-4.193.219	-278.904
Ny FU-leder	0	0	1	-852.589	-852.589
Nye vice FU-ledere	0	0	2	1.359.821	-1.359.821
Fritidscenterleder	20	13.192.860	0	0	13.192.860
Afdelingsleder	54	31.660.759	0	0	31.660.759
Klubleder	0	0	54	-33.640.740	-33.640.740
Ekstra timer til medarbejderløn (Fuldtidsstillinger, pædagogløn)	0	0	10	-5.177.262	-5.177.262
Ungdomsskolekoordinator	9	6.119.192	0	0	6.119.192
					13.926.440

Plus for fremtidig besparelse

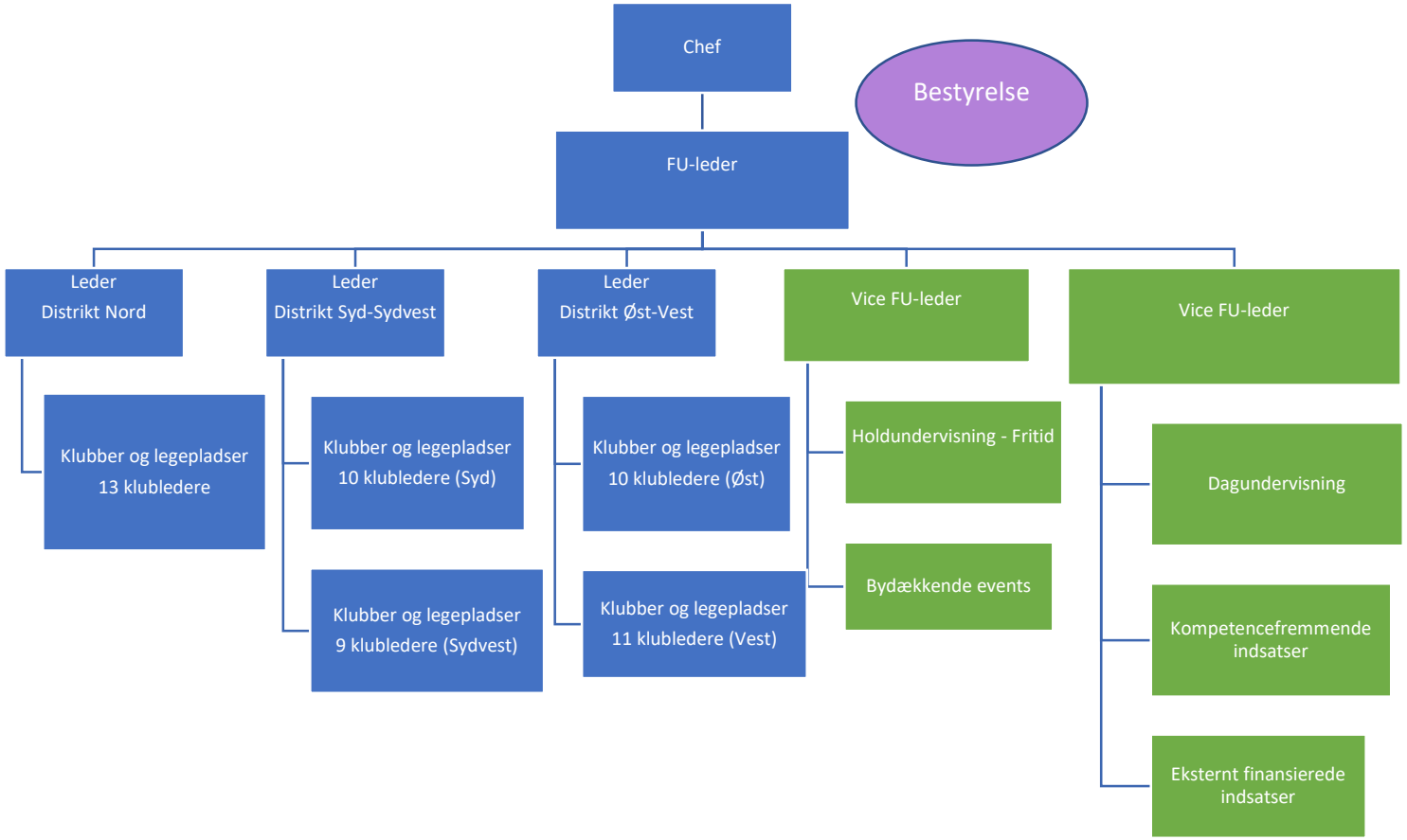
Minus for fremtidig udgift

Model 5

Samling af UngiAarhus med én bydækkende ungdomsskole og tre lokale klubdistrikter

Modellen er den samme som model 3, men med 3 frem for 5 lokale distriktsledere af klubber og legepladser. I denne model lægges henholdsvis distrikt Syd og Sydvest og distrikt Øst-Vest sammen.

Model 5



Resume af model 5:

- Én frem for 5 FU-ledere.
- 3 lokale distriktsledere med ansvar for klubber og legepladser
- 2 vice FU-ledere med ansvar for henholdsvis:
    - Holdundervisning og Bydækkende events.
    - Dagundervisning, Kompetencefremmende indsatser og Eksternt finansierede indsatser.
- Fritidslederfunktionen og ungdomsskolekoordinatorfunktionen nedlægges.
- Der oprettes klublederstillinger på lederoverenskomst.
- Én bestyrelse frem for fem.

Kriterie	**Fordele**	**Ulemper**
	Potentiale til at understøtte visionen	
Ledelse tæt på kerneopgaven	Modellen med én FU-leder styrker det strategiske og tværgående blik – på tværs af klubber og ungdomsskole. I forhold til klubber og legepladser vil ledelsen komme tættere på og styrke den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub. Klublederne vil have en leder tæt på i skikkelse af distriktslederen, som vil kunne give faglig sparring omkring ledelse af medarbejdere. Distriktslederen vil kunne deltage i koordinering af tværgående indsatser og samarbejder (som fritidscenterlederen i den nuværende model) fx byggeprojekter og boligsociale indsatser i udsatte boligområder.	Det skal overvejes, hvordan man sikrer sammenhængskraften mellem skole, klub og ungdomsskole, når ungdomsskolen ledelsesmæssigt adskilles fra klubberne, og ungdomsskolekoordinatorfunktionen nedlægges. Det kan således vise sig vanskeligt for 1-2 vice ungdomsskolekoordinatorer at nå ud til alle skoler.
Span of control	Span of control for FU-ledere vil være inden for det anbefalede og mindre end for de fleste dagtilbudsledere.	Span of control for to af distriktslederne vil blive meget stort. I modellen lægges fire distrikter sammen til to. Hvis man vælger at lave tre nye distrikter for at få en mere ensartet størrelse og

		dermed span of control, vil det indebære, at UngiAarhus vil have andre distriktsgrænser end for det øvrige Børn og Unge. Der skal overvejes, hvordan inddelingen i distrikter kan ske, så strukturen hænger sammen med den øvrige organisering af Børn og Unge.
Gennemsigtighed omkring roller og kompetencer		
En ledelse der kan agere fleksibelt og hurtigt	Modellen med én FU-leder styrker det strategiske og tværgående blik på tværs af klubber og ungdomsskole og styrker dermed sammenhængskraften og beslutningskraften for et samlet UngiAarhus. Modellen styrker den direkte ledelse lokalt i den enkelte klub. Det kan understøtte, at medarbejderne lokalt kan agere fleksibelt og hurtigt ift. den daglige drift og arbejdet med visionen.	Der vil være stor forskel på distriktsledernes og vide FU-ledernes ledelsesopgaver.
Gennemsigtighed på tværs af distrikter	Gennemsigtigheden øges – dels grundet færre ledelseslag, som øger gennemskueligheden, og dels gennem en samling af de tilbud i ungdomsskolen, der ligger udover Holdundervisning.	Der vil ikke kunne opnås ensartethed på tværs af distrikter, når sammensætningen af dem er så forskellig som i denne model
Tydelighed i ledelseshierarkier	Ledelseshierarkiet bliver tydeligt i denne model.	
Bestyrelsessamarbejdet	1 samlet bestyrelse sikrer det tværgående blik. Det kan overvejes, hvordan man kan understøtte den lokale omsætning – evt. tænke i en underordnet struktur med mere lokale klubråd eller lignende.	

Besparelser forbundet med modellen

Model 5	Nuværende antal	Nuværende udgift til løn	Fremtidigt antal	Fremtidig udgift til løn	Besparelse	Plus for fremtidig besparelse Minus for fremtidig udgift
FU-leder	5	4.262.945	0	0	4.262.945	
Vice FU-leder/leder af distrikt	5	3.914.315	3	-2.557.767	1.356.548	
Ny FU-leder	0	0	1	-852.589	-852.589	
Nye vice FU-ledere	0	0	2	-1.532.499	-1.532.499	
Fritidscenterleder	20	13.192.860	0	0	13.192.860	
Afdelingsleder	54	31.660.759	0	0	31.660.759	
Klubleder	0	0	54	-33.640.740	-33.640.740	
Ekstra timer til medarbejderløn (Fuldtidsstillinger)	0	0	10	-5.177.262	-5.177.262	
Ungdomsskolekoordinator	9	6.119.192	0	0	6.119.192	
					15.389.214	

Antagelser i beregninger af besparelser for model 2-5

For alle fem modeller antages det, at afdelingslederfunktionen nedlægges, og at der oprettes en ny klublederfunktion på lederoverenskomst. Lønnen for en klubleder er beregnet til at være mellem en gennemsnitlig løn for en fritidscenterleder og en gennemsnitlig løn for en afdelingsleder. Lønnen er dermed højere end for en afdelingsleder og lavere end for en fritidscenterleder. Det antages, at der i praksis vil blive forskel på en klubleders løn fx afhængig af klubbens størrelse og budget. I modellerne er der regnet med et gennemsnit for lønnen.

En afdelingsleder har i dag 8 timer til ledelse. Det antages, at en kommende klubleder kan sidestilles med en pædagogisk leder i et dagtilbud. De pædagogiske ledere er tidligere i en spørgeskemaundersøgelse i forbindelse med Dagtilbudsanalysen fra 2020 blevet adspurgt, hvor meget børnetid de har. Spørgeskemaundersøgelsen viste, at gennemsnittet for børnetid for en pædagogisk leder er ca. 20% svarende til 7,4 timer/uge og dermed 29,6 timer/uge til ledelse/administration.

Ser man på årsværk, har klubberne i gennemsnit ca. 6,6 årsværk, mens en dagtilbudsafdeling i gennemsnit har ca. 12,5 årsværk. Derfor er antagelsen her, at klublederne i gennemsnit skal have halvdelen af den ledelsestid en pædagogisk leder i gennemsnit har. Det betyder, at ledelsestiden for en klubleder i gennemsnit er 15 timer/uge. Den antagelse går igen i model 2.1, 3, 4 og 5. I model 2.2 er ledelsestiden beregnet til at være 22,5 timer.

I modellerne kompenseres klubberne for den difference der er på, hvad en nuværende afdelingsleder har og en kommende klubleder får af børnetid. Det vil sige, at der er regnet udgifter til 7 medarbejdertimer (15-8 timer) pr. klubleder. Medarbejdertimerne er omregnet til fuldtidsstillinger svarende til klubpædagoglønning. I model 2.2 er differencen 13,5 timer (22,5-8), og besparelsen er derfor mindre end model 2.1, da denne antagelse om øget ledelsestid resulterer i øget udgifter til medarbejdertimer/fuldtidsstillinger.

Børn og Unge
Strategi og Udvikling
Aarhus Kommune

Sekretariat-Grøndalsvej
Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 23 37 24 92

Direkte e-mail:
str@aarhus.dk

Sag: EMN-2022-019634
Sagsbehandler:
Stine Fiedler Røge

Tidligere organisatoriske ændringer UiAA

Nedenstående er en meget kort oversigt over tidligere strukturændringer i UiAA. Der er sket yderligere mindre justeringer løbende.

Udvikling af strukturen UiAA siden 2007

I forbindelse med dannelsen af Børn og Unge i 2006 vedtager byrådet en organisering omkring FU, hvor ungdomsskole, fritids- og ungdomsskoleklubber, pædagogisk ledede legepladser samt åbne ungdomsskoleklubber samles under ungdomsskoleloven og med afsæt i en FU-plan vedtaget 1/4 2007.

Formålet var at skabe nogle dynamiske, agile og robuste enheder med særligt fokus på udsatte børn og unge. Budgettet blev i vid udstrækning tildelt med afsæt i eksisterende matrikler og enheder.

FO-klubberne lå også under magistratsafdelingen Børn og Unge, men ikke som en del af FU.

Heltidsundervisningen var forankret under ungdomsskolen.

FU-strukturen fulgte den øvrige struktur i Børn og Unge med de daværende 13 områder. Ledelsen bestod derfor af:

- 13 FU-ledere med reference til områdecheferne
- 13 Vice FU-ledere med reference til FU-lederne. Vice-FU-lederne havde til opgave at lede ungdomsskoleaktiviteterne
- PM (pædagogisk medhjælp under ungdomsskoleloven) som var kontaktlærere for ungdomsskolen på de enkelte skoler. Kontaktlærerne var frikøbt fra skolerne og indgik i FU-områdets lederteams.
- 40+fritidsledere og legepladsledere på hver matrikel (ansat under lederoverenskomst) med reference til FU-lederne

2011: Børn og Unge går fra 13 til 8 områder

I forbindelse med budgetforlig 2011 ændres Børn og Unges organisering og de 13 områder ændres til 8 områder. FU-strukturen ændres tilsvarende, så der fremadrettet er 8 FU-ledere og 8 vice-FU-ledere. Ud over de 8 FU-områder som fulgte MBUs øvrige områder, blev der også oprettet et særskilt FU-område for Toveshøj-Gellerup.

Heltidsundervisningen (nuværende Netværksskolen) blev flyttet fra ungdomsskolen til en selvstændig skole med reference til en områdechef (byrådsbeslutning).

I perioden 2010-2012 bliver klubledere til fritidscenterledere. Fra 1/6 2012 er der lønaftale, hvor Fritidscenterledere kan have en afdeling (en klub), 2 afdelinger eller 3+ afdelinger. Lønnen baseres udelukkende på antal afdelinger. I perioden er souschefer og legepladslederne overgået fra leder til basis overenskomst og er blevet til afdelingsledere.

Det har ikke været muligt at finde beslutningerne omkring oprettelsen af fritidscenterledere. Beslutningen er ikke politisk vedtaget, men formodes indstillet til chefgruppe og evt. rådmand.

2015: FU får sin egen faglige søjle

I 2014 vedtager byrådet en ny struktur for FU. De 8 FU-områder blev fusioneret til 3 + FU-område Gellerup-Toveshøj som fortsatte uændret. FO-klubberne overgik til MKB og de åbne ungdomsskoleklubber blev integreret med de øvrige FU-klubber.

Der blev ansat en FU-chef for hele FU-området. FU-chefen refererede til chefen for områdecheferne (børn- og ungechefen) og indgik i områdechefgruppen.

Budgettildelingen til klubber og legepladser blev ændret til at tage afsæt i demografiske kriterier frem for bygninger og enheder. Bygningsbudget, tildeling efter sociale kriterier samt tildelingskriterier for handicapmidler fortsatte uændret.

I den politiske aftale fremgik det desuden, at FU-området skulle se på muligheden for at reducere i antallet af ledere i den øvrige del af organisationen omkring FU.

Ledelsen bestod derefter af:

- FU-chef (områdechefniveau) med reference til børn- og ungechefen
- 4 FU-ledere med reference til FU-chefen
- 4 vice-FU-ledere med reference til FU lederne. Vice-FU-lederne have til opgave at lede ungdomsskoleaktiviteterne
- 40+ fritidsledere med reference til FU-lederne

(eDoc 13/044559)

2016 Oprettelse af ungdomsskolekoordinatorer

I forlængelse af forligspartiernes anmodning om, at der skulle reduceres i ledelse, beslutter FU at oprette stillingsbetegnelsen ungdomsskolekoordinatorer.

Der oprettes 8 ungdomsskolekoordinatorer. Ungdomsskolekoordinatorerne er ansat på lederoverenskomst og har ansvaret for at lede og planlægge aktiviteter i ungdomsskolen.

Det har ikke været muligt at finde beslutningen omkring oprettelsen af ungdomsskolekoordinatorer. Beslutningen er ikke politisk vedtaget, men formodes indstillet til chefgruppe og evt. rådmand af daværende FU-chef.

Ledelsen bestod derefter af:

- 1 FU-chef med reference til børn- og ungechefen
- 4 FU-ledere med reference til FU-chefen (områdechefniveau)
- 4 vice-FU-ledere med reference til FU lederne.
- 8 ungdomsskolekoordinatorer med reference til vice-FU-lederne
- 26 fritidscenterledere
- 40+ afdelingsledere (ikke på lederoverenskomst)

Budget 2019: Ændring af Børn- og Unges organisering, herunder FU samt reduktion af fritidscenterledere

I forbindelse med budget 2019 ændres Børn og Unges struktur fra at have 8 områder organiseret under områdechefer til 5 distrikter med Børn og Unge-chefer.

FU-området organiseres igen som del af 0-18 år, og FU-lederne skal referere til hver sin Børn og Unge-chef.

- Områdechef for FU nedlægges
- Antallet af FU-ledere og vice-FU-ledere øges fra 4 til 5
- Antallet af fritidscenterledere blev reduceret med 6 (fra 26 til 20)

Ledelsen bestod derefter af:

- 5 FU-ledere med reference til hver sin bu-chef
- 5 vice-FU-ledere med reference til FU lederne.
- 8 ungdomsskolekoordinatorer
- 20 fritidscenterledere
- 40+ afdelingsledere (ikke på lederoverenskomst)

August 2021: FU-lederne samles under en Børn og Unge-chef

Chefteam og rådmand beslutter at samle de 5 FU-ledere under en børn og unge-chef. Der ændres ikke på den øvrige del af organiseringen i UiAA, men det besluttes, at der skal ske en analyse af ledelsesstrukturen i hele UiAA.

Ledelsen består nu af:

- 5 FU-ledere med reference til hver sin bu-chef
- 5 vice-FU-ledere med reference til FU lederne.
- 10 ungdomsskolekoordinatorer (der er ansat yderligere to til særlige opgaver)
- 20 fritidscenterledere med ansvar for ml. 3 – 5 klubber
- 40+ afdelingsledere (ikke på lederoverenskomst) en på hver klub