

Job- og kompetenceprofil for Afdelingsleder til aflastningen på handicapinstitutionen Lille Kolstrup

Børn og familie
Børnehandicapområdet,
Aabenraa kommune
December 2022

1. Kort om stillingen

Har du lyst til at videreudvikle dine ledelsesmæssige kompetencer inden for en velfungerende organisation i Aabenraa Kommune, kan det netop være dig, vi søger som ny kollega.

Vi søger en afdelingsleder for vores aflastning på børnehandicap-institution Lille Kolstrup.

Der i samarbejde med de øvrige medarbejdergrupper, mestrer kunsten både at videreføre allerede etablerede indsatser og tiltag men som også har et skarpt øje for nytænkning og videreudvikling af den daglige pædagogiske, sundhedsfaglige og ledelsesmæssige praksis, - og altid til størst mulig gavn for vores børn.

Du skal som afdelingsleder aktivt og engageret være med til at sætte tydelig ledelsesmæssig og faglig retning både for aflastningen og i samarbejde med lederteamet i hele Børnehandicap.

Vi kan blandt andet tilbyde dig:

- At arbejde med daglig ledelse inden for et særdeles spændende ledelsesområde i en velfungerende organisation
- At blive en del af et dynamisk, udfordrende og udviklende tværfagligt miljø med i alt ca. 180 medarbejdere fordelt på 4 afdelingsledere
- Du bliver afdelingsleder for ca. 30 medarbejdere i aflastningen på Lille Kolstrup
- Et yderst spændende arbejdsområde, hvor du både i dagligdagen og på et mere overordnet plan har stor indflydelse på den fortsatte udvikling inden for området
- Et job i en kommune, der har en overordnet tydelig retning i forhold til de tværgående indsatser med afsæt i strategien "Om det gode liv".

1.1 Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker i henhold til KL og SL lederoverenskomst.

Der søges 1 afdelingsleder til børnehandicapområdet.

Du bliver ansat uden højeste arbejdstid og vil indgå i et rul hvor du vil have bagvagten og det ledelsesmæssige ansvar for hele børnehandicapområdet.

Der vil forekomme aftenmøder og telefonopkald, hvis der opstår situationer, som det enkelte team ikke selv kan løse.

Vi gør opmærksom på, at der forud for ansættelsen vil blive indhentet børne- og straffeat-test, og at ansættelse er betinget af, at disse er tilfredsstillende.

1.2 Om Børnehandicapområdet

[Børnehandicapområdet](#) i Aabenraa er en veldreven institution med 180 ansatte og et samlet budget på ca. 40 mio. kr.

Institutionen består af Børneinstitutionen Posekær med døgnpladser, og Børnehuset Lille Kolstrup med henholdsvis børnehave, aflastning og familiekonsulenter.

Posekær er normeret med 18 døgnpladser og godkendt til 26 døgnpladser til børn med vidtgående handicap mellem 0-23 år.

Børnehuset Lille Kolstrup Børnehave er en daginstitution, der er normeret til 15 børn fra 0 – 7 år.

Børnehuset Lille Kolstrup aflastning har 10 aflastningspladser fordelt på 45 børn og unge i alderen 0-18 år. Alle pladser er til børn og unge med varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne.

I de senere år er der sket en bevægelse i målgruppen i forhold til, at børn med multiple funktionsnedsættelser bliver færre, og vi ser flere børn og unge med autismespektrum forstyrrelser.

Tilsammen er Posekær og Lille Kolstrup Aabenraa Kommunes tilbud på Børnehandicapområdet i henhold til primært servicelovens § 66, stk. 6.

Børnehandicapområdet leverer herudover konsulentbistand vedrørende børn med handicap til forældre, institutioner med videre i normalområdet.

Børnehandicap tilbyder en pædagogisk indsats med afsæt i det enkelte barn/unges behov i et værdifuldt tværfagligt samarbejde med det sundhedsfaglige og terapeutiske personale. Vi prioriterer at have et specialiseret og kvalitativt tilbud til børn og unge inden for de primære målgrupper, og at forældrene oplever et godt samarbejde omkring deres barn eller ung.

På børnehandicapområdet prioriterer vi at være fagligt opkvalificerede. Det gør vi for at sikre, at vores viden er fuldt fagligt opdateret, og for at kunne matche opgaverne på området.

Endvidere er vi praktiksted for pædagogstuderende og pædagogiske assistenter.

Afdelingslederen kan trække på administrativ hjælp, søge råd og vejledning hos lederkolleger og institutionslederen samt Aabenraa Kommunes stabs- og supportfunktioner.

På børnehandicapområde prioriterer vi et godt arbejdsmiljø, og derfor har alle medarbejdere ansvar for at bidrage til at alle trives i jobbet.

Organisatoriske forhold

Børnehandicapområdet er organisatorisk placeret i Børn og Familie. Afdelingslederne refererer til institutionslederen for børnehandicapområdet. Børnehandicapområdets lederteam kommer til at bestå af 4 afdelingsledere, 2 på Posekær og 2 på Lille Kolstrup, samt institutionslederen.

Lederteamet afholder møder hver 14. dag og arbejder sammen om udvikling af børnehandicapområdet. Der er samtidig fokus på eksterne samarbejdsrelationer med de interessenter, der har kontakt til børnehandicapområdet.

1.3 Om Børn og Familie

Aabenraa Kommune er inde i en positiv udvikling på børne-, unge- og familieområdet. Vi har arbejdet med at styrke børn, unge og familier i Aabenraa Kommune og omlægge det specialiserede børneområde gennem en årrække. Det er sket gennem politisk og ledelsesmæssigt fokus, omlagte arbejdsgange og ændring af kulturen på hele børne-, unge- og familieområdet.

Sund Opvækst tager udgangspunkt i, at børn og unge skal ses og forstås i sammenhæng med de relationer, som de indgår i i familien, dagtilbuddet, skolen og i fritiden, og opstiller en række ambitiøse politiske mål. Samtidig er overbevisningen, at også sårbare børn udvikler sig bedst ved at fastholde deres netværk og hverdag så tæt på almenområdet som muligt.

Vi arbejder netværksbaseret i alle vores tilbud, hvor børnenes netværk inddrages i forhold til børnenes liv.

Som ny daglig leder På Posekær får du sammen med den øvrige ledelse på Børnehandicapområdet et medansvar i forhold til at sikre, at vi hele tiden har de rigtige tilbud til børn og unge med funktionsnedsættelser og deres familier, og at vi kan dokumentere effekten af dem.

For Børn og Families vedkommende er det kendetegnende, at Aabenraa har været hjemsted for en stor del af de specialiserede amtslige institutioner i det gamle Sønderjyllands Amt. Det gælder både Børnehandicapområdet og Fjordskolen, der er en af landets største specialskoler. Dermed er der et godt fagligt miljø og et højt fagligt niveau på institutionerne i området.

1.4 Om forvaltningen Børn og Skole

Kommunens mission er at skabe "Det gode liv" sammen med borgerne, og visionen er blandt andet, at alle kan indgå i et aktivt og sundt fællesskab. Det ses blandt andet i [Sund Opvækst](#), som er Aabenraa Kommunes sammenhængende børne-, familie- og ungepolitik.

I Sund Opvækst lægger vi vægt på, at børn og unge skal ses i den sammenhæng, de indgår i i familien, i skolen og i fritiden. Vores mål er, at alle børn i Aabenraa Kommune skal trives, udvikle sig og lære som del af et fællesskab. Sund opvækst sætter en fælles politisk retning for hele børneområdet og er den politiske ramme, børnehandicapområdet bevæger sig indenfor. Der er netop igangsat en proces for opdatering af Sund opvækst.

1.5 Om Aabenraa Kommune

Aabenraa Kommune er en ambitiøs og dynamisk vækstkommune. Vi har ca. 60.000 indbyggere, og heraf er der 13.000 børn og unge i alderen 0-18 år.

Optimismen spirer i Aabenraa Kommune, og der er attraktive private såvel som offentlige stillinger i området. Senest er Aabenraa Kommune ved at etablere sig som et af de globale IT-koncerners foretrukne steder at placere datacentre. Apple og Google har tilsammen købt 400 hektar jord. Forventningen er, at det får positive konsekvenser for lokalsamfundet og følgeerhvervene i form af arbejdspladser.

Byrådet har udarbejdet en ambitiøs vækststrategi [Sund Vækst](#) med den overordnede mission om "Det Gode Liv". Vi skaber det gode liv sammen med borgere, foreninger og erhvervsliv.

I Aabenraa Kommune arbejder vi ud fra et sæt personalepolitiske værdier, og vi har en værdibaseret tilgang til ledelse, som er beskrevet i ledelsesgrundlaget. Med afsæt heri arbejder kommunen systematisk og udviklende med lederevaluering og lederudvikling. Kommunens [personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag](#) og den [administrative organisering](#) finder du på kommunens hjemmeside.

Hvis du overvejer at [flytte til Aabenraa Kommune](#), kan du finde oplysninger om området, bosætning og mulighederne for at få hjælp til at finde et job til din ægtefælle eller samlever.

2. Forventninger til afdelingslederen

2.1 Faglige, personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Dine faglige kompetencer - Vi forventer at du:

- Er uddannet pædagog eller med lignende relevant social- eller sundhedsfaglig uddannelse
- Har diplom i ledelse eller anden relevant lederuddannelse på minimum diplomniveau
- Har ledelseserfaring med målgruppen
- Besidder faglig indsigt og gerne med arbejdsmæssig erfaring inden for handicapområdet
- Er fagligt reflekterende og nytænkende
- Er en stærk kommunikator, både i skrift og tale
- I din ledelse formår at skifte mellem detalje, overblik og fremsyn
- Har erfaring med børn med særlige behov i alderen 0 til 18 år.

Personlige kompetencer - vi forventer at du er:

- Er fundamentet som leder i din lederidentitet
- Er tydelig og synlig som leder
- Har gennemslagskraft, sætter tydelig retning, udviser mod og handlekraft
- Er strategisk, analytisk og rationel i din tilgang og ser muligheder - også ved komplekse problemstillinger

- Er organiserende, idet du går logisk og systematisk til værks i vurderingen af arbejdsgange, sikrer rammer, orden og rutiner og er velovervejet i din arbejdsfacon.
- Er dialogskabende, skaber god stemning, er nysgerrig og undersøgende og kan se situationer fra forskellige perspektiver
- Er idéskabende, nytænkende og er i stand til at tænke i nye muligheder.

Du vil være daglig leder for:

Aflastningen på børnehandicapinstitution på Lille Kolstrup

Du får ansvar for varetagelsen af den **daglige personaleledelse, den faglige ledelse** og den **daglige drift** i samarbejde med din nærmeste lederkolleger, herunder:

Daglig personaleledelse:

- Har det overordnede personaleansvar
- Har tovholderfunktionen hvor du i samarbejdet med kolleger og medarbejdere skal skabe resultater ved at inddrage, motiverer og engagerer andre
- Er ansvarlig for at afvikle MUS / GRUS
- Er overordnet ansvarlig for sygefraværsopgaverne, herunder samtaler, notater og opfølgning
- Står for ansættelser/afskedigelser i samarbejde med institutionsleder og HR
- Varetager rollen som arbejdsmiljøleder.

Faglig ledelse:

- Er ansvarlig for at sikre rammerne for et konstruktivt og professionelt samarbejde med fokus på kerneopgaven
- Har ansvaret for at medarbejdernes tilgang til samarbejdet med børnene/de unge tager afsæt i Børnehandicaps værdigrundlag, faglige tilgange og metoder
- Deltager i eller faciliterer teammøder eller personalemøder, statusmøder, visiteringsmøder, opfølgingsmøder, afholdelse af pædagogiske dage, m.m.
- Er en aktiv del af ledelsesteamet bestående af institutionslederen og 4 afdelingsledere på Lille Kolstrup og Posekær, som sikrer en fælles faglig profil og kultur for hele Børnehandicapområdet
- Er ansvarlig for at medarbejderne har nyeste viden om sundhedsfaglige opgaver, herunder korrekt dokumentation.
- Godt kendskab til exel, da det bruges i forbindelse med planlægning af aflastningsdøgn

Daglig drift:

- Er ansvarlig for budget- og økonomistyring i samarbejde med institutionsleder og nærmeste kolleger
- Planlægning af aflastningskalenderen så kapaciteten på de 10 aflastningspladser er besat i tæt samarbejde med forældre og andre samarbejdspartnere
- Har det overordnede ansvar for, at vagtplanlægningen hænger sammen
- Fokuserer på salg af ydelser i en takstfinansieret organisation
- Bidrager til et godt samarbejde med medarbejderne, forældre og eksterne samarbejdspartnere.

3. Ansættelsesprocessen

Ansøgning

Send din ansøgning, CV og relevante bilag via linket senest d. 18. december 2022.

Samtaler afholdes onsdag d. 21. december 2022.

Tiltrædelse hurtigst mulig eller senest 1. februar 2023.

Yderligere information om stillingerne

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte institutionsleder Lone Busk på telefon 29614876 lbus@aabenraa.dk.

3.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Institutionsleder
- 2 afdelingsledere
- 1 TR medarbejderrepræsentant
- 1 AMR medarbejderrepræsentant
- 1 medarbejderrepræsentant

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer og erfaringer, som er beskrevet i job- og kompetenceprofilen.

Ansættelsesudvalget har efter samtalerunden følgende grundlag for vurderingen af ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra samtalen
- Resultatet af de referencer - referencer indhentes kun efter aftale med ansøger.

3.2 Tidsplan

Aabenraa Kommune benytter et elektronisk rekrutteringssystem. Du skal derfor sende din ansøgning online via linket i stillingsopslaget.

Ansøgningen skal være kommunen i hænde senest den 18. december 2022 kl. 23.59. Der sendes kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, som fremgår af ansøgningen. Mailadressen forudsættes at kunne anvendes til fortrolig kommunikation om ansættelsesprocessen.

Den 19. december 2022 beslutter ansættelsesudvalget, hvilke ansøgere der inviteres til samtaler.

Samtaler finder sted onsdag d. 21. december 2022. De pågældende ansøgere kontaktes telefonisk samme dag.

Forventet tiltrædelse hurtigst mulig eller senest den 1. februar 2023.

