

Ledelsesprofil for stillingen

Afdelingsleder på Skovbo

- tæt på praksis og fælles om ledelsesopgaven

Denne ledelsesprofil er til dig, der overvejer at søge stillingen som afdelingsleder på Skovbo. Den er ikke en facitliste og gentager ikke hele stillingsopslaget, men uddyber de ledeshandlinger, den dømmekraft og det menneskesyn, vi særligt lægger vægt på. Samtidig danner den afsæt for samtaler og case i den videre proces.

Et godt afsæt for at træde ind i opgaven

Vi forventer ikke, at du har overblik over alle sammenhænge fra første dag. Modtagelsesforløbet er tilrettelagt, så du gradvist opbygger kendskab til børnene/de unge, medarbejderne, samarbejdsrelationerne og de faglige, organisatoriske og juridiske rammer for opgaven.

Sparring, opfølgningssamtaler og mulighed for mentorstøtte giver plads til spørgsmål, tvivl og refleksion over egne erfaringer. Opstarten er samtidig en gensidig læringsproces. Du kommer med perspektiver og erfaringer, som kan bidrage til Skovbos fortsatte udvikling, mens du selv får mulighed for at udvikle din ledelse i det fælles ledelsesarbejde.

Barnets og den unges perspektiv, lovgivning og fælles politisk retning

Som afdelingsleder på Skovbo arbejder du inden for relevant lovgivning og de fælles politiske og organisatoriske rammer. Det omfatter blandt andet [barnets lov](#), [voksenansvarsloven](#), [lov om social service](#), [Skanderborg Kommunes Børne- og Ungepolitik](#), [ledelsesgrundlaget](#) og Skovbos lokale retningslinjer.

For os handler det ikke om, at du på forhånd kender alle juridiske bestemmelser og politiske rammer i detaljer. Det afgørende er, at du har respekt for rammerne, søger den nødvendige viden og anvender den med faglig dømmekraft i praksis omkring børnene/de unge og i samarbejdet med medarbejderne og forældrene.

På Skovbo betyder det, at barnets eller den unges behov, trivsel, perspektiv og omsorg altid er centrale pejlemærker. Du bidrager til en praksis, hvor børnene/de unge bliver mødt og inddraget på måder, der giver mening for den enkelte. Det er altid de voksnes ansvar at skabe tryghed, tydelighed og omsorg omkring barnet eller den unge.

Du indgår i et respektfuldt forældresamarbejde, hvor forældrenes viden og perspektiver inddrages, og hvor barnets eller den unges trivsel, behov og perspektiv er det fælles omdrejningspunkt.

Følgeskab gennem tillid, tydelighed og ordentlighed

Vi søger en leder, der skaber følgeskab gennem tillid, nærvær, faglig dømmekraft og ordentlighed. Vi lægger vægt på, at du lytter oprigtigt og søger at forstå medarbejdernes perspektiver, samtidig med at du tager ledelsesansvar, sætter rammer, følger op og træffer beslutninger. På Skovbo er empati og tydelighed ikke modsætninger. I opgaven er der brug for, at du kan forbinde omsorg og krav, være tydelig uden at blive hård og omsorgsfuld uden at blive utydelig.

Tæt på praksis uden at overtage den

Ledelsesopgaven varetages på fuld tid, men nærheden til praksis er afgørende for, at din ledelse bliver relevant og kvalificeret. Du opsøger hverdagen, er synlig og tilgængelig for medarbejderne og deltager i relevant omfang i konkrete dele af praksis omkring børnene og de unge. Formålet er ikke at overtage medarbejdernes opgaver, men at få egne erfaringer med det, de står i, og forstå de faglige dilemmaer, som præger hverdagen.

Du bruger dette kendskab i din sparring, prioritering og opfølgning. Samtidig er du opmærksom på rollefordelingen, så din deltagelse understøtter medarbejdernes faglighed og ansvar frem for at gøre dig til en del af den faste bemanning.

Struktur, overblik og opfølgning i en kompleks hverdag

En vigtig del af opgaven bliver at bidrage til mere struktur, tilgængelig sparring, bedre koordinering og tydelig opfølgning i hverdagen. Det handler både om arbejdsmiljø, faglig kvalitet og børnenes og de unges behov for kendte, trygge og koordinerede voksne. Det kræver et tæt samarbejde med lederkolleger, koordinatore, arbejdsplanlæggeren og den administrative konsulent, hvor roller og ansvar er tydelige, og relevante oplysninger og perspektiver bringes sammen.

Derfor er det vigtigt, at du kan bidrage til overblik, sammenhæng og fælles prioriteringer i en hverdag, hvor pædagogisk faglighed, arbejdsmiljø, dokumentation, forældresamarbejde, myndighedssamarbejde, arbejdsplanlægning og økonomi hænger tæt sammen.

Du har blik for at hjælpe medarbejdere og lederkolleger med at se sammenhænge, prioritere og følge op på aftaler. Her er der brug for struktur med plads til dømmekraft og fleksibilitet med blik for den fælles retning.

Fælles ansvar og tydelig ledertilknytning

De tydelige primære ansvarsområder har til formål at give medarbejderne kendte og tilgængelige ledere, som har kendskab til deres opgaver og følger op i hverdagen. De indebærer ikke en opdeling af Skovbo i adskilte områder med hver sin retning.

I praksis tager du ansvar for de medarbejdere og opgaver, du er primært knyttet til, og bringer samtidig relevant viden, tvivl og problemstillinger ind i afdelingslederteamet. Her koordineres retning, prioriteringer og opfølgning, så beslutninger træffes med blik for hele Skovbo. Du har derfor både nærhed til konkrete medarbejdergrupper og ansvar for den fælles ledelsesopgave.

Dit primære ledelsesområde

Dit primære personaleledelsesansvar vil som udgangspunkt være knyttet til Lærken og Blæksprutten. Det indebærer, at du opbygger kendskab til medarbejderne, børnene/de unge og den faglige praksis på begge fløje og har blik for, at forskellige støttebehov stiller forskellige krav til faglighed, organisering og opfølgning.

På Lærken er samspillet mellem pædagogisk og sundhedsfaglig kvalitet omkring omfattende fysiske støttebehov centralt. På Blæksprutten er der særligt fokus på en pædagogisk praksis, der tager højde for autisme og beslægtede udviklingsforstyrrelser. Her indgår også ungdomsgruppen, hvor relationer til jævnaldrende, selvbestemmelse og overgangen til voksenlivet er vigtige perspektiver.

Din opgave er at understøtte den faglige praksis på de to fløje og samtidig forbinde erfaringer, læring og udvikling med Skovbos fælles retning.

Samspillet med koordinatorene

Afdelingslederteamet arbejder tæt sammen med Skovbos pædagogiske og sundhedsfaglige koordinatore. Koordinatorfunktionen er etableret for at sikre høj, sammenhængende og praksisnær pædagogisk og sundhedsfaglig kvalitet i hverdagen.

Koordinatorerne har fagligt lederskab og uddelegeret beslutningskompetence inden for afgrænsede faglige områder, men de har ikke personaleledelse. Som afdelingsleder får du derfor en vigtig rolle i grænsefladen mellem fagligt mandat, personaleansvar og organisatorisk ansvar.

Det indebærer, at du understøtter koordinatorenes faglige mandat, bidrager til tydelige roller og ansvar og tager det ledelsesmæssige ansvar, når der er behov for det. Et godt samspil mellem afdelingslederteamet og koordinatorteamet er afgørende for, at medarbejderne oplever tydelig retning og sammenhæng i praksis.

Psykologisk tryghed, trivsel og læring efter det svære

På Skovbo arbejder vi med psykologisk tryghed som en del af det arbejdsmæssige fællesskab. Det betyder ikke, at alt er nemt eller konfliktfrit. Det betyder, at medarbejdere kan dele tvivl, fejl, bekymringer, idéer og faglige uenigheder, så vi kan lære og forbedre praksis sammen.

En vigtig del af opgaven er at understøtte medarbejdere både i det daglige og efter belastende hændelser. Det indebærer at bevare overblikket, tage kontakt, følge op og samarbejde med koordinatore og lederkolleger om støtte, defusing og læring.

Vi lægger vægt på at kunne tage hånd om det svære uden at skabe skyld eller skam. Ledelse bidrager til, at fællesskabet kan lære af hændelser, samtidig med at den enkelte medarbejder oplever sig set, hørt og taget alvorligt.

Udvikling gennem dialog, prøvehandling og fælles læring

På Skovbo arbejder vi med Kompetencetræet som en fælles fortælling om kompetenceudvikling, fælles sprog og faglig retning. Det hjælper os med at skabe sammenhæng mellem værdier, kerneopgaven og hverdagspraksis. Vi er optaget af, at læring sker tæt på praksis og i relationerne mellem mennesker, der skaber noget sammen.

Vi lægger vægt på en undersøgende og dialogisk tilgang, hvor du stiller gode spørgsmål, skaber fælles refleksion og omsætter erfaringer fra hverdagen til konkrete justeringer i praksis. Du kan arbejde med prøvehandling, læringsgrupper og praksisnær udvikling uden at gøre det abstrakt eller fjernt fra hverdagen. Det, vi udvikler sammen, får betydning for kvalitet, trivsel og sammenhæng for børnene/de unge, medarbejderne og forældrene

Tegn på et godt gensidigt match

Du og Skovbo er sandsynligvis et godt gensidigt match, hvis du ønsker at tage ledelsesansvar med tillid, faglighed og ordentlighed og har blik for sammenhængen mellem børnenes/de unges behov, medarbejdernes arbejdsmiljø, drift og relationer. Vi lægger desuden vægt på, at du kan reflektere åbent over egne erfaringer, fejl og læringsbehov.

PeopleTools som afsæt for fælles pejling

PeopleTools-personprofilen indgår som ét perspektiv, når vi undersøger, hvordan dine præferencer og ressourcer kan komme i spil i Skovbos konkrete ledelsesopgave. Profilen beskriver ikke, hvem du er, og vi leder ikke efter én bestemt personlighedstype. Den giver anledning til spørgsmål og refleksion.

Profilen udarbejdes på baggrund af din egen besvarelse og følges op af en personlig tilbagemelding, hvor du får mulighed for at nuancere og kommentere resultatet. Den anvendes ikke som et selvstændigt afgørelsesgrundlag, men indgår sammen med ansøgningen, samtalerne og casen i den samlede vurdering.

Med afsæt i konkrete situationer og dilemmaer kan samtalen blandt andet rette sig mod, hvad der hjælper dig med at opbygge relationer og tillid, hvordan du reagerer under pres, og hvordan du finder balancen mellem at lytte og handle. Vi kan også være nysgerrige på, hvad der understøtter dit bidrag til fælles retning, struktur, læring og samarbejde.

Formålet er at blive klogere på det gensidige match, dine ressourcer og de områder, der kan kræve særlig opmærksomhed eller understøttelse. Profilen er dermed et fælles refleksionsgrundlag for den videre dialog.

To perspektiver på ledelsesopgaven

De foregående pejlemærker beskriver, hvad vi lægger vægt på i ledelsesopgaven. For at bringe dem tættere på hverdagen har en medarbejder og en afdelingsleder sat ord på, hvad der har betydning for dem i samarbejdet med en ny leder. Udtalelserne giver to forskellige perspektiver på, hvordan ledelse opleves og får betydning på Skovbo.

Et medarbejderperspektiv

”Som ny afdelingsleder på Skovbo bliver du leder for en medarbejdergruppe med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. Vi vil børnene/de unge og har høje ambitioner på deres vegne. Vi søger løsninger, der giver mening for den enkelte, og vi ved, at de sjældent findes alene.

Du træder ind i en hverdag med stort engagement, mange faglige overvejelser og situationer, hvor der ikke altid findes enkle svar. Derfor ønsker vi os en leder, der har lyst til at stå sammen med os i kompleksiteten, samle os om den fælles retning og hjælpe os med at bevare både fagligheden og det arbejdsmæssige fællesskab, også når opgaven er svær.

Når du er tæt på vores hverdag, får du også øje på det, der lykkes. Det betyder noget for os med en leder, der kan hjælpe os med at se, bruge og bygge videre på det, der virker. For det er i mødet mellem vores forskellige fagligheder, erfaringer og perspektiver, at vi med åbenhed og nysgerrighed finder de bedste veje videre for børnene/de unge.”

Nadja Vinkel Jensen - fysioterapeut

Et lederperspektiv

”Som afdelingsleder på Skovbo bliver du en del af et ledelsesfællesskab, hvor vi er tæt på hinanden og tæt på hverdagen. Du kommer ind i en opgave, der både er meningsfuld, kompleks og fuld af ansvar, men du kommer ikke til at stå alene med den. Noget af det, jeg selv sætter stor pris på, er, at vi kan tænke højt sammen, hjælpe hinanden med at få øje på næste skridt og være ærlige om det, der kan være svært. Hverdagen kræver både tydelighed, faglighed og menneskelighed, og det betyder meget, at vi som afdelingslederteam kan stå sammen om opgaven.

Hvis du trives med at være tæt på praksis, tæt på medarbejderne og tæt på en vigtig fælles opgave omkring børnene og de unge, så er Skovbo et sted, hvor ledelse virkelig giver mening.”

Gitte Vestergaard Krogh - afdelingsleder og stedfortræder