

Job- og kompetenceprofil for Afdelingsleder til Børnehuset Lille Kolstrup, Aflastningen og Børnehaven

Børn og familie
Børnehandicapområdet,
Aabenraa kommune
September 2025

1. Kort om stillingen

Afdelingsleder til Børnehuset Lille Kolstrup - Aflastningen og Børnehaven

Vil du være en del af et engageret lederteam, hvor samarbejde, faglighed og udvikling går hånd i hånd?

Kan du se dig selv som leder og som del af et lederteam der sammen står for den daglig ledelse af Aflastningen, som er for børn og unge i alderen 0-18 år og for Børnehaven for børn i alderen 0-7 år alle børn med særlige behov? Og har du lyst til at stå i spidsen for en afdeling, hvor omsorg, samarbejde, faglighed og fokus på kerneopgaven er vigtig?

Så er det måske dig, vi søger som ny afdelingsleder i Børnehandicap i Aabenraa Kommune.

Ledelsesstruktur

Vi har i en periode gennemført en prøvehandling med en ny ledelsesstruktur, hvor ansvaret har været delt mellem to afdelingsledere. Erfaringerne har været meget positive – både i forhold til samarbejde, opgaveløsning og nærvær i den daglige ledelse – og vi har derfor besluttet at gøre denne struktur permanent.

Så derfor består ledelsen på Lille Kolstrup Børnehus af to afdelingsledere, som udgør et tæt samarbejdende ledelsesteam med fælles ansvar for både specialbørnehaven og aflastningen. På nuværende har vi en afdelingsleder der er konstitueret i stillingen og som har været det igennem prøvehandlingen.

Ledelsesopgaverne er fordelt, så den ene leder primært varetager **management-opgaver** (økonomi, drift, struktur), mens den anden har fokus på **leadership** (udvikling, kultur, trivsel).

Vi søger en afdelingsleder der primært varetager managementopgaver – se mere i Job og kompetencebeskrivelsen.

Som en del af dette team skal du bidrage til en helhedsorienteret ledelse, hvor styring, udvikling og trivsel balanceres til gavn for børn, familier og medarbejdere. Den daglige personaleledelse deles, og alle medarbejdere refererer til begge ledere.

Dine hovedopgaver

Som afdelingsleder for Børnehuset Lille Kolstrup får du ansvar for ca. 35 medarbejdere samt vikarer og vil i samarbejde med din lederkollega og institutionslederen have ansvar for:

- den daglige personaleledelse, faglige ledelse og drift af aflastningen.
- at sikre rammerne for et konstruktivt og professionelt samarbejde med fokus på kerneopgaven.
- at medarbejdernes tilgang tager afsæt i Børnehandicaps værdigrundlag, faglige tilgange og metoder.
- budget- og økonomistyring samt vagtplanlægning i samarbejde med ledelsesteamet.
- samarbejde med forældre, pårørende og eksterne samarbejdspartnere.
- at være en tydelig, nærværende og tilgængelig leder.

Kompetencer og kvalifikationer

Vi søger en leder, der kan tage medansvar for både drift, faglighed og udvikling. Vi forventer, at du:

- er uddannet pædagog og har ledelseserfaring eller lyst til at udvikle dit lederskab.
- kan skifte mellem detalje, overblik og fremsyn i din ledelsesstil.
- kan lede processer og fastholde retning i udviklingsarbejde.
- prioriterer kendskab til både børn og medarbejdere og respekterer de værdier, der præger Børnehandicap.
- har eller er indstillet på at tage en lederuddannelse på minimum diplomniveau.

Vi ser gerne, at du er:

- innovativ og initiativrig – du ser muligheder frem for begrænsninger.
- ansvarlig og målrettet – du tager ejerskab og leverer til rette tid og kvalitet.
- Team orienteret og tillidsvækkende – du skaber følgeskab og retning.
- relations skabende, åben og ærlig – du er optaget af at forstå og inddrage andre.

Vi tilbyder dig

- At blive en del af en velfungerende organisation med ca. 180 medarbejdere og 4 afdelingsledere på tværs af Børnehandicap.
- Et særdeles spændende ledelsesområde med stor indflydelse på både daglig praksis og den langsigtede udvikling.
- Et arbejdsfællesskab, hvor værdierne samarbejde, tillid, omsorg, anerkendelse, faglighed og kvalitet er i centrum.
- Uddannelses- og udviklingsmuligheder – bl.a. igangværende uddannelsesforløb i **Low Arousal 2** og **Neuroaffektiv Udviklingspsykologi med Susan Hart**.
- Et job i en kommune med en tydelig retning i forhold til tværgående indsatser, med afsæt i strategien "*Om det gode liv*".

Praktiske informationer

- Stillingen er på 37 timer uden højeste arbejdstid.
- Du vil indgå i et bagvagtsrul med ledelsesansvar for hele Børnehandicapområdet.
- Ansættelse sker efter KL og SL's lederoverenskomst.
- Tiltrædelse: Hurtigst muligt eller senest 1. december 2025

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 straffeattest, 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. 70 mio. kr.

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

Posekær er normeret med 21 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 i lille Kolstrup Børnehus 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. Beskrivelse af ledelsesopgaven og den overordnet ledelsesstruktur for Børnehuset Lille Kolstrup

De to afdelingsledere udgør et tæt samarbejdende ledelsesteam med fælles ansvar for den daglige drift, udvikling og kvalitet i både specialbørnehaven og aflastningen.

- Den daglige personaleledelse deles, og alle medarbejdere refererer til begge ledere.
- Ledelsesopgaven er fordelt, så den ene leder primært varetager **management**-opgaver, mens den anden leder har fokus på **leadership**.
- Sammen sikrer de en helhedsorienteret ledelse, hvor styring, udvikling og trivsel går hånd i hånd.

Afdelingsleder med fokus på Management

Denne leder har særlige kompetencer inden for struktur, drift og styring.

Kompetencer og ansvarsområder:

- Økonomistyring, budgetopfølgning og ressourcefordeling.
- Planlægning og koordinering af bemanning, vagtplaner og arbejds gange.
- Kvalitetssikring, dokumentation og opfølgning på lovgivning, retningslinjer og procedurer.
- Implementering af beslutninger og rammer fra overordnet ledelse og forvaltning.
- Skabe forudsigelighed og effektivitet i driften.

Afdelingsleder med fokus på Leadership

Denne leder har særlige kompetencer inden for kultur, udvikling og medarbejdertrivsel.

Kompetencer og ansvarsområder:

- Pædagogisk udvikling, faglig sparring og understøttelse af kerneopgaven.
- Motivere, engagere og udvikle medarbejdergruppen gennem synlig, nærværende og anerkendende ledelse.

- Facilitering af forandringsprocesser og udviklingsprojekter.
- Fokus på samarbejde, innovation og fælles værdigrundlag.
- Skabe arbejdsglæde, sammenhængskraft og en kultur præget af åbenhed og tillid.

Fælles ledelsesopgaver

Begge ledere deler ansvaret for:

- Den daglige personaleledelse, medarbejdernes trivsel og økonomien.
- Dialog og samarbejde med forældre og pårørende.
- Tværfagligt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.
- At sikre høj kvalitet i indsatsen for børnene og familierne.
- At være tydelige, tilgængelige og ensartede i ledelsesbeslutninger.

Samspeilet mellem de to ledere

Ved at kombinere management og leadership skaber lederteamet en stærk balance mellem styring og udvikling:

- **Management** sikrer struktur, drift og stabilitet.
- **Leadership** sikrer engagement, retning og udvikling.
- Sammen danner de en helhedsorienteret ledelse, hvor både medarbejdere, børn og familier møder en tydelig og sammenhængende ledelsesstil.

3. Ansættelsesprocessen

Ansøgning

Send din ansøgning, CV og relevante bilag via linket senest d. 22. oktober 2025.

Ansættelsessamtaler afholdes d. 28. oktober 2025

Tiltrædelse hurtigst mulig eller senest 1. december 2025.

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
- 1 afdelingsledere
- 2 TR 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 ansøgerne:

- 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 22. oktober 2025 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.

Ansættelsessamtaler bliver gennemført den 28. oktober 2025.

Tiltrædelse hurtigst mulig eller senest 1. december 2025.