



# Job- og kompetenceprofil for Afdelingsleder til Døgninginstitutionen Posekær

Børnehandicapområdet, oktober 2023

## 1. Kort om stillingen

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

Vi søger en afdelingsleder, der i samarbejde med medarbejdere og lederkollegaer vil videreføre allerede etablerede indsatser, tiltag og nytænkning. En afdelingsleder der arbejder med videreudvikling af den daglige pædagogiske, sundhedsfaglige og ledelsesmæssige praksis, altid til størst mulig gavn for vores børn og unge.

Du skal som afdelingsleder aktivt og engageret være med til, at sætte tydelig ledelsesmæssig og faglig retning for hele Børnehandicapområdet.

### Vi kan 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
- Ledelse af erfarne, engagerede og fagkompetente medarbejdere
- Et konstruktivt samarbejde med børnene, de unge og deres familier og samarbejdspartnere
- Et godt arbejdsmiljø, der er præget af glæde, humor og høj faglighed
- Et tæt dagligt samarbejde med lederkolleger, hvor der er mulighed for sparring og faglig udvikling
- Mulighed for supervision både individuelt og i lederteamet
- 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 "Sund Opvækst", og som vægter arbejdet med netværksinddragelse og indholdet i Aabenraa kommunes udviklingsstrategi "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, telefonopkald og i akutsituationer fremmøde i afdelingerne.

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 med et samlet budget på ca. 49 mio. kr.

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

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

**Børnehuset Lille Kolstrup** er en daginstitution, der er normeret til 15 børn fra 0 – 6 år, og 10 aflastningspladser fordelt på 40 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 autismspektrum 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 almenområdet.

Børnehandicap tilbyder en pædagogisk indsats med afsæt i det enkelte barn og 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 og at forældrene oplever et godt og inkluderende samarbejde omkring deres barn eller unge.

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 assistent elever.

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 familien, dagtilbuddet, skolen og i fritiden og som 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 afdelingsleder 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 Aabenraa Kommune**

Aabenraa Kommune er en ambitiøs og dynamisk vækstkommune, som geografisk er den 9. største kommune i Danmark. I Aabenraa Kommune skaber vi det gode liv sammen. Det gælder både for vores 4.500 ansatte og vores ca. 60.000 borgere, heraf ca. 13.000 børn og unge i alderen 0-18 år.

Byrådet har udarbejdet 'Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2035' som retning for, hvordan vi gennem samarbejde og investeringer skaber "Det Gode Liv" i Aabenraa Kommune. Udgangspunktet er, at udvikling ikke er noget, der sker – det er noget, vi skaber. Byrådet ønsker dermed at skabe rammerne og i de kommende år arbejde målrettet for, at vi, som et aktivt og sundt fællesskab, er en drivkraft for den bæredygtige udvikling.

I samarbejde med hinanden og borgerne stræber vi efter at gøre Aabenraa Kommune til et attraktivt sted at bo og arbejde. Derfor har vi stor fokus på sundhed og læring i flere sammenhænge, hvilket du kan mærke, hvis du arbejder og bor her.

Kommunen er placeret midt i en dynamisk dansk tysk grænseregion, hvor vi har Flensborg som naboby og mulighederne i Hamborg tæt på. Fra Aabenraa by er der let adgang til motorvejen, 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til Flensborg og 35 minutter til Kolding. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor dybe fjorde, smukke gamle skove og en stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

### **Aabenraa Kommune som organisation**

Aabenraa Kommune som organisation har en værdibaseret tilgang til ledelse, som er beskrevet i kommunens ledelsesgrundlag. Der er fokus på værdierne "Lederen er leder", "Lederen er kommunikerende", "Lederen er helhedsorienteret" og "Lederen er værdiskabende".

Med afsæt i ledelsesgrundlaget arbejder kommunen systematisk og udviklingsorienteret med lederevaluering og lederudvikling mv.

Du kan læse mere om [Aabenraa Kommune som arbejdsplads](#), den [administrative organisering](#) samt [Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag](#) på kommunens hjemmeside.

### **Er du ny i Aabenraa Kommune?**

Hvis du ikke allerede bor i Aabenraa by eller omegn, men overvejer at flytte tæt på din nye arbejdsplads, bliver du en del af en kommune, der er i forvandling i disse år. Byfornyelsesprojekter, et fuldt udbygget sygehus, nye skoler og daginstitutioner, et nyt campus for de studerende og et aktivt kultur- og fritidsliv med alt lige fra koncerter, barer og caféer til mountainbiketerræn, sportsforeninger og museer, er bare nogle af de muligheder, du finder her.

Hvis du overvejer at flytte til Aabenraa Kommune, kan du finde oplysninger om område, bosætning og muligheder for at få hjælp til at finde job til din ægtefælle eller samlever på kommunens hjemmeside: [www.aabenraa.dk/tilflytter](http://www.aabenraa.dk/tilflytter)

Du kan desuden få personlig rådgivning fra Aabenraa Kommunes bosætningskoordinator, som gerne vejleder i at finde bolig, børnehave, byggegrund eller job til din partner – kort sagt alt det, der skal være styr på, når man flytter til en ny by. Du finder bosætningskoordinatoren her: [www.aabenraa.dk/bosætningskoordinator](http://www.aabenraa.dk/bosætningskoordinator) eller på telefon 7376 8020/e-mail [tilflytter@aabenraa.dk](mailto:tilflytter@aabenraa.dk).

Nye medarbejdere er også velkomne i Aabenraas netværk for tilflyttere, hvor man mødes om aktiviteter som virksomhedsbesøg, caféture og fællesspisning, hvilket giver dig mulighed for at lære både egnen og andre tilflyttere at kende.

## 2. Forventninger til afdelingslederen

### 2.1 Faglige, personlige og ledelsesmæssige kompetencer

#### Dine faglige kompetencer:

- At du er uddannet pædagog
- Vi har et ønske om at du har diplom i ledelse eller anden relevant lederuddannelse på minimum diplomniveau
- At du er fagligt reflekterende og nytænkende
- At du har ledelseserfaring og vil udvikle på dit lederskab
- At du i din ledelse formår at skifte mellem detalje, overblik og fremsyn
- At du kan lede processer og være vedholdende i dette
- At du prioriterer kendskab til børn og medarbejdere højt og respekterer de værdier og kulturer der er i Børnehandicap

#### Dine personlige kompetencer

- At du er tydelig og synlig som leder
- At du er dialogskabende, skaber god stemning, er nysgerrig og undersøgende og kan se situationer fra forskellige perspektiv
- At du er idéskabende, nytænkende og ser muligheder
- At du er en stærk kommunikator, både i skrift og tale
- At du ønsker at blive en del af og arbejde med Børnehandicaps værdier og kerneopgave samt implementere disse

#### Ansvars- og arbejdsopgaver som afdelingsleder på Posekær:

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

- Du har det overordnede personaleansvar
- Du er ansvarlig for at sikre rammerne for et konstruktivt og professionelt samarbejde med fokus på kerneopgaven
- Du har ansvaret for at medarbejdernes tilgang til samarbejdet med børnene og de unge tager afsæt i Børnehandicaps værdigrundlag, faglige tilgange og metoder
- Du er ansvarlig for budget- og økonomistyring i samarbejde med institutionsleder og nærmeste kolleger
- Du har det overordnede ansvar for, at vagtplanlægningen hænger sammen

### 3. Tidsplan og ansættelsesproces

**Ansøgningsfristen er den 8. november 2023.**

Første samtalerunde gennemføres **mandag den 13. november 2023**, hvorefter ansættelsesudvalget afgør, hvilke ansøgere der går videre til anden runde. De pågældende ansøgere kontaktes telefonisk eller pr. mail.

Personprofilanalysen til brug for anden samtalerunde gennemføres elektronisk. Der vil blive sendt information herom via mail. Ansøgere vil få personlig tilbagemelding på personprofilanalysen inden 2. samtale med mulighed for telefonisk besvarelse af spørgsmål senere. Besvarelse af personprofil og personlig tilbagemelding finder sted i uge 46-47.

Anden samtalerunde gennemføres **torsdag den 23. november 2023.**

Ansættelsesudvalget træffer beslutning om ansættelsen umiddelbart efter anden samtalerunde.

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte Institutionsleder Lone Busk på mobiltelefon 29614876 eller E-mail: [lbus@aabenraa.dk](mailto:lbus@aabenraa.dk)

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 8. november 2023.**

Der sendes kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, som fremgår af ansøgningen. Mailadressen forudsættes at kunne anvendes til fortrolig kommunikation om ansættelsesprocessen.

Forventet tiltrædelse om afdelingsleder er den 1. januar 2024.

#### 3.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Institutionsleder
- 2 afdelingsledere
- 3 koordinatore fra Posekær
- 1 Sundhedsfaglig koordinator

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.
- Personprofil People Tools