



# **Job- og kompetenceprofil for leder af Stubbæk Børnehus**

April 2024



## **1. Om stillingen**

Stubbæk Børnehus er en kommunal aldersintegreret daginstitution med ca. 115 børn i alderen 0-6 år fordelt på 3 vuggestuegrupper og 3 børnehavegrupper. Institutionen er en nybygget institution fra oktober 2016 og ligger tæt på skolen, idrætshallen og et stort naturområde.

Vi arbejder aktivt med at udvikle Stubbæk Børnehus. Vi vil gerne være en institution, hvor der er rart at være for både for børn, personale og forældre. En institution, hvor der er nærvær, anerkendelse, fællesskab, engagement, faglighed, troværdighed og en masse glæde og spontanitet og hvor børnene får et stærkt selvværd og troen på sig selv i et udviklende læringsmiljø.

Vi lægger stor vægt på et ligeværdigt samarbejde mellem forældre og personale. Forældrene er medspiller i samarbejdet og vi er åbne, ærlige, tydelige og respektfulde i forældresamarbejdet. Forældre er altid velkomne i institutionen.

I det daglige arbejder der ca. 30 engagerede medarbejdere i Stubbæk Børnehus. Institutionen har et budget på ca. 10,8 mio. kr. For os er det vigtigt, at vi har en anerkendende tilgang til hinanden i vores samarbejde og relationer.

### **1.1 Ansættelsesvilkår**

Løn- og ansættelsesvilkår efter gældende overenskomst. Arbejdsstedet er Stubbæk Børnehus, Stubbæk Skolegade 8, 6200 Aabenraa.

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 Aabenraa Kommune**

Aabenraa Kommune er en ambitiøs og dynamisk vækstkommune og er geografisk 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.

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 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.

Byrådet har udarbejdet 'Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2035' som sætter retning for, hvordan de 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.

### **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 området, bosætning og mulighederne for at få hjælp til at finde job til din ægtefælle eller samlever på følgende link: <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: <http://www.aabenraa.dk/bosætningskoordinator> eller på telefon 73 76 80 20 / e-mail [tilflytter@aabenraa.dk](mailto:tilflytter@aabenraa.dk)

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

### **Aabenraa Kommune som organisation**

Aabenraa Kommune som organisation har en værdibaseret tilgang til ledelse, som er beskrevet i ledelsesgrundlaget. 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.

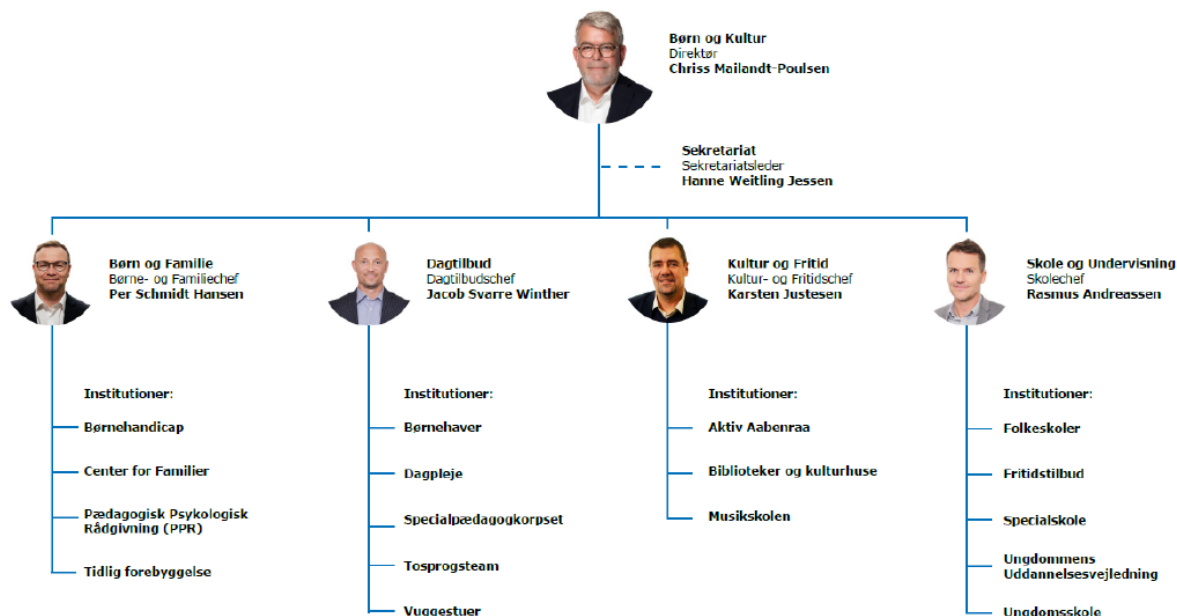
Du kan læse om [Aabenraa Kommunes politiske og administrative organisering](#) og de [Personalepolitiske værdier](#) på [www.aabenraa.dk](http://www.aabenraa.dk).

#### **1.2.1 Om Børn og Kultur**

Børn og Kultur består af fire afdelinger: Skole og Undervisning, Dagtilbud, Børn og Familie samt Kultur og Fritid med hver sin afdelingschef. Derudover fungerer PPR som en stabsinstitution, og der er et tværgående sekretariat.

Arbejdet i hele Børn og Kultur tager udgangspunkt i "Sund Opvækst – Aabenraa Kommunes sammenhængende børne-, unge- og familiepolitik". Sund Opvækst lægger op

til, at alle børn og unge oplever sig som en del af et fællesskab og trives, lærer og udvikler sig som en del af dette fællesskab i dagtilbud, skole, familie og fritid [Sund Opvækst](#)



### 1.2.2 Om Dagtilbud

Dagtilbud består af 26 daginstitutioner samt dagplejen. Lederne heraf indgår i et ledelsesfællesskab med gensidig sparring og vidensdeling med fokus på ledelse og udvikling af kvaliteten.

Dagtilbudsloven og den styrkede pædagogiske læreplan sætter ramme for det pædagogiske arbejde, hvor dagtilbuddene skal fremme børns trivsel, læring, udvikling og dannelse gennem trygge og pædagogiske læringsmiljøer, hvor legen er grundlæggende og hvor der tages udgangspunkt i et børneperspektiv.

Dagtilbud i Aabenraa Kommune arbejder i 2022-2024 med "Børn i udsatte positioner" som politisk udpeget indsatsområde.

Samarbejdet mellem dagtilbud-, skole- og børn og familieområdet og PPR er struktureret og omsat [Fællesskabets Børn](#) som en handleguide til alle, der arbejder med børn i Aabenraa Kommune. I de enkelte distrikter i kommunen er samarbejdet forankret i tværfaglige distriktsgrupper.

### 1.2.3 Om Stubbæk Børnehus

Stubbæk Børnehus vil være et børnehus med høj faglig kvalitet, med et godt samspil/samarbejde med børn og forældre, et godt læringsmiljø, hvor der er rart at være og hvor der er trivsel for både børn, forældre og personale.

Vi anser alle børn for at være unikke og værdifulde i sig selv. Vores pædagogiske arbejde tager udgangspunkt i det enkelte barns behov, ressourcer og kompetencer og tænkning om, at barnet har krav på den bedste mulighed for udvikling. Vi arbejder meget med medinddragelse og demokrati. Som institution bruger vi naturen og bevægelse meget.

Stubbæk Børnehus indgår fra 2023-2025 i projektet "Børn i naturfaglige forundringsmiljøer" sammen med 7 andre daginstitutioner i Aabenraa Kommune. I projektet undersøger og udvikler institutionerne science pædagogik sammen med natur –og udelivs undervisere på UCSYD.

Alle institutioner i Aabenraa Kommune udarbejder årligt en institutionsaftale, som danner grundlaget for samarbejdet med forvaltningen og det politiske niveau. Du kan læse institutionsaftalen for Stubbæk Børnehus for 2024 her [Institutionsaftale Stubbæk Børnehus](#) Her kan du læse mere om Stubbæk Børnehus: [Stubbæk Børnehus](#)

## **2. Forventninger til den nye leder**

### **2.1. Ansvar generelt**

Aabenraa Kommune ønsker en decentral styreform, hvor kompetencer og ansvar lægges så tæt på brugere, ledere, medarbejdere og institutioner som muligt. Konkret betyder det, at politikkerne fastlægger mål og budget for kommunens servicetilbud, og at institutioner og forvaltninger får frit råderum inden for de dialogbaserede fastlagte mål og rammer.

Et centralt element i dialogbaseret aftalestyring er indgåelse af en institutionsaftale mellem forvaltning og institutioner.

Dagtilbudslederen har desuden ansvaret for driften og udviklingen af daginstitutionen i samarbejde med medarbejdere og forældrebestyrelsen. Forvaltningen yder den nødvendige og ønskede bistand/sparring og fører tilsyn med daginstitutionens drift.

Lederen af Stubbæk Børnehus referer til dagtilbudschefen og indgår desuden i ledergruppen på dagtilbudsområdet.

### **2.2. Opgaver på kortere og længere sigt**

Det er forventningen, at den nye leder af Stubbæk Børnehus er tovholder på opgaverne at

- fortsætte den faglige udvikling i Stubbæk Børnehus og videreudvikle de pædagogiske kompetencer

- videreudvikle arbejdet med den pædagogiske læreplan og understøtte faglige refleksioner og styrkelse af evalueringskulturen
- fortsætte og videreudvikle samarbejdet med skolen og øvrige samarbejdspartner omkring distriktets børn
- deltager som en del af styregruppen i projektet "Børn i naturfaglige forundringsmiljøer".

### 2.3. Forventninger til personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

Ansættelsesudvalget lægger vægt på at du i dine uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer er

- uddannet pædagog og gerne overbygget med en ledelsesmæssig uddannelse
- har mod på fortsat at udvikle dine ledelsesfaglige kvalifikationer
- har en høj faglighed, der kan understøtte den pædagogiske praksis
- er dialogskabende og god til at danne relationer
- er inddragende og er stærk i samarbejde.

Vi anser ledelseserfaring som et plus.

I forhold til dine personlige kompetencer, forventer vi, at du er

- **innovativ** og ser muligheder frem for begrænsninger, tager initiativ og er vedholdende i forhold til at skabe resultater
- **handlekraftig** og har fokus på at komme i gang med det, som skaber resultater. Du er risikovillig og kan handle hurtigt.
- **teamdrivende** og udfordrer teamet via aktiv dialog, sætter retning, tager styring i processer og sørger for, at alle får ejerskab. Du er imødekommende og tillidsvækkende, får energi af samspil og har lyst til at præge beslutningerne
- **inkluderende**, sikrer inddragelse gennem processer og får folk til at føle sig som en del af gruppen. Du er åben, imødekommende, lytter til og tager højde for andres meninger og behov
- **organiserende**, planlægger og tilrettelægger for at sikre fremdrift. Du skaber rammer og orden, er velovervejende, optimerer og effektiviserer arbejdsprocesser
- **delegerende**, bevarer overblikket, har tiltro til at andre kan løse opgaver, og du sætter gerne nye aktiviteter og processer i gang

### 3. Ansættelsesprocessen

Som led i ansættelsesprocessen vil der blive gennemført to samtalerunder. Mellem første og anden samtalerunde vil der blive udarbejdet en personprofilanalyse, som præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale. Personprofilanalysen udarbejdes på baggrund af et elektronisk spørgeskema og en personlig samtale med en ledelseskonsulent.

Den personlige samtale finder sted i uge 23 – 24 på rådhuset i Aabenraa.

Ansøgerne vil blive præsenteret for en opgave ved både første og anden samtale. Opgaven forberedes umiddelbart før samtalen.

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

### 3.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af

- Dagtilbudschef Jacob Svarre Winther
- Forældrebestyrelses repræsentant, Karina Thygesen
- Arbejdsmiljørepræsentant, Christina Hymøller
- Medarbejderrepræsentant, Gitte Schmidt
- Medarbejderrepræsentant, Pernille Attermann
- Kontorleder, Kaja Mensel

### 3.2 Ansøgning og samtale

Aabenraa Kommune benytter et elektronisk rekrutteringssystem. Du skal derfor sende din ansøgning online.

Ansøgningen skal være kommunen i hænde senest **den 16. maj 2024**.

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

Første samtalerunde afvikles **den 28. maj 2024**, hvorefter ansættelsesudvalget afgør, hvilke ansøgere der går videre til anden runde.

Personprofilanalysen til brug for anden samtalerunde gennemføres elektronisk. Der vil blive sendt information herom via mail til ansøgere, som går videre til anden samtalerunde. Ansøgere vil få en personlig tilbagemelding på personprofilanalysen ved et møde med ledelseskonsulenten, hvilket finder sted i uge 24.

Anden samtalerunde gennemføres **den 19. juni 2024**. Ansættelsesudvalget træffer beslutning om ansættelsen umiddelbart efter anden samtalerunde.

Forventet tiltrædelse pr. 1. august 2024.

### 3.3 Yderligere informationer om stillingen

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte dagtilbudschef Jacob Svarre Winter på tlf. 73 76 75 83 med spørgsmål om stillingen og forventningerne til den kommende leder af Stubbæk Børnehus.