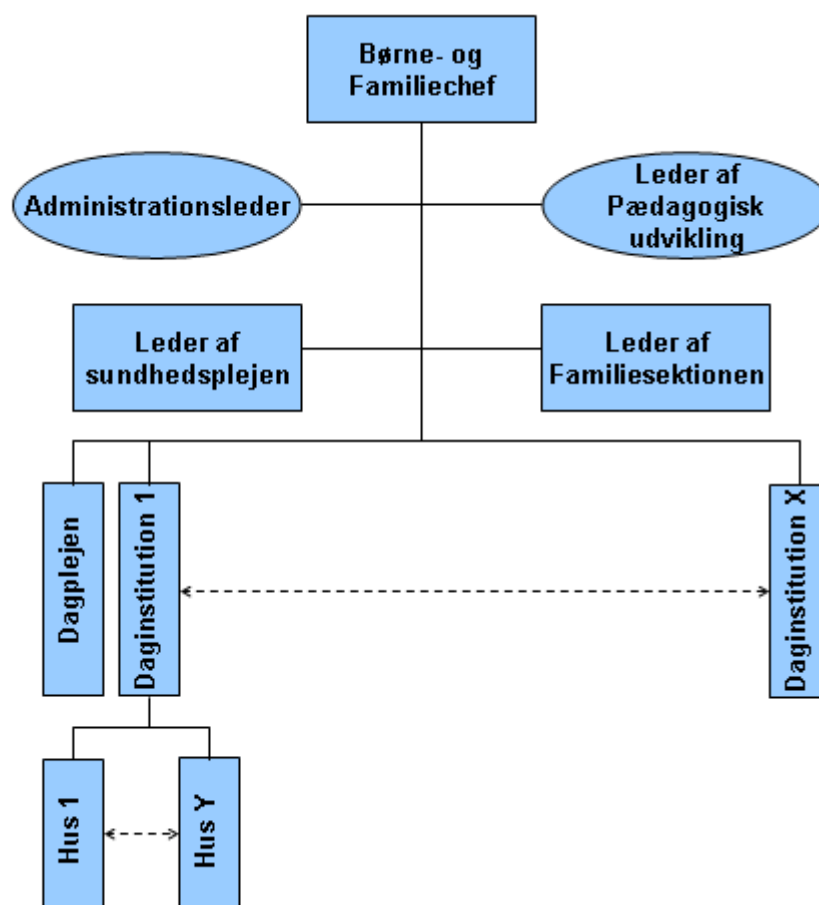


## BØRNE OG FAMILIEAFDELINGEN

### Omstrukturering af 0-6 års området 2011 - 2012

#### JOBPROFIL - INSTITUTIONSLEDERE

Overordnet organisation – Børne- og Familieafdelingen



#### Vision

Børne og familieafdelingen ønsker en innovativ organisation præget af helhedssyn og effektivitet. Det vil sige en organisation med:

- Stærk ledelsesfaglighed
- Fokus på ledelse i teams
- Fuld udnyttelse og udvikling af organisationens potentiale
- Sammenhæng og tværfaglighed
- Glæde og trivsel
- Lokal forankring

### **Faglige kvalifikationer**

Udover de faglige kvalifikationer Silkeborg Kommunes ledelsesgrundlag beskriver lægges der særlig vægt på følgende:

- Pædagogisk faglig indsigt
- Ledererfaring
- Skarp økonomisk indsigt og en analytisk tilgang
- Behersker de muligheder IT giver
- Indsigt i personaleadministration og personaleforhold
- Kan formidle og indgå i en dialog omkring institutionens visioner og drift

### **Personlige kompetencer**

I Silkeborg Kommunes kodeks for god ledelse stilles en række krav til de personlige kompetencer ledere skal være i besiddelse af. I forhold til institutionslederstillingen lægges der særlig vægt på følgende personlige kompetencer:

- En direkte og tydelig kommunikation
- Beslutningsdygtighed
- Overblik
- Robusthed
- Empatisk og nysgerrig

I forbindelse med ansættelsessamtaler til stillingen som institutionsleder vil der blive foretaget en personlighedsanalyse, der vil medvirke til at afdække, hvor ansøgere ser sig selv i forhold til de krævede personlige kompetencer.

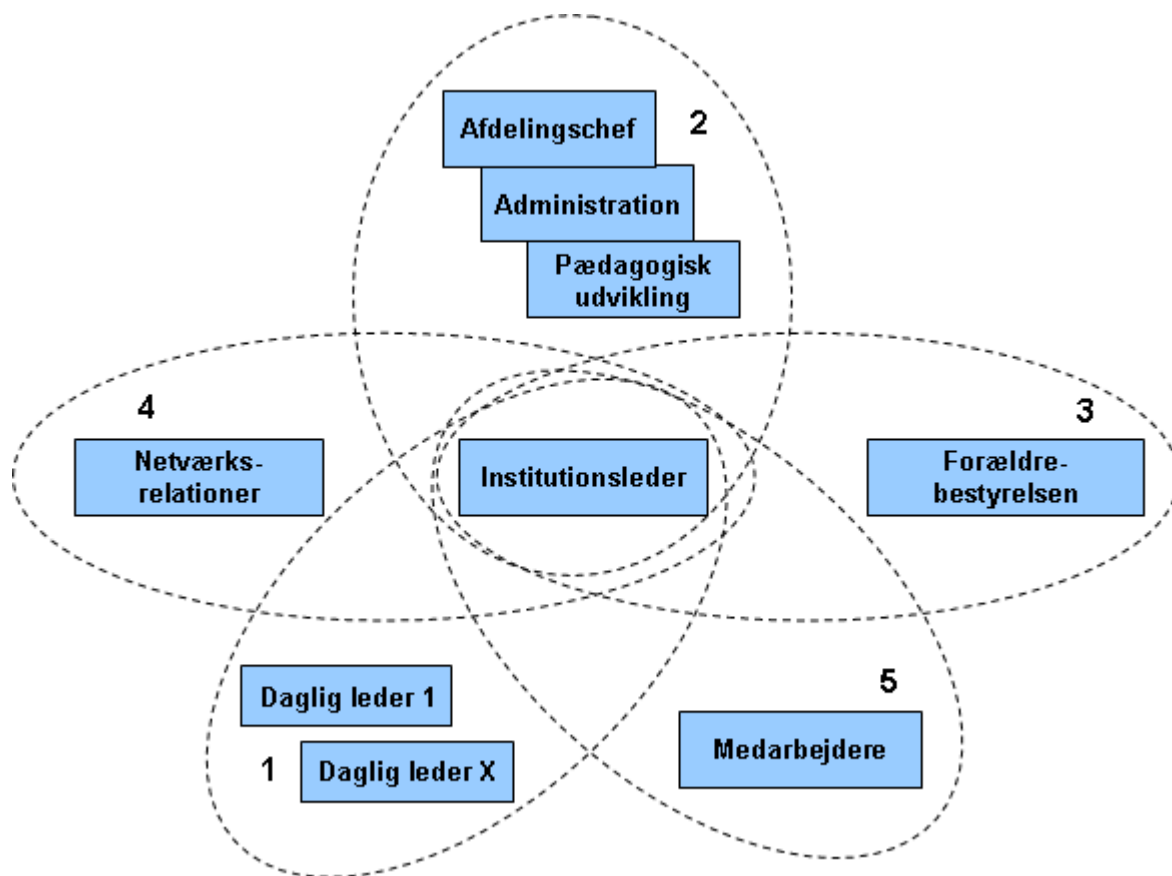
### **Mål og målsætninger for institutionslederen**

Det er afgørende for institutionslederens succes, at der arbejdes målrettet at sikre, at de overordnede mål opnås på en effektiv måde, og hvor der tages hensyn til såvel arbejdsmiljø og trivsel som de økonomiske rammer institutionen har.

Der lægges derfor vægt på, at institutionslederen har fokus på følgende mål og målsætninger:

- At udvikle personalets selvstændige handlekompetence i forhold til flest mulige opgaveområder
- At der skabes et fælles sprog, der præger institutionens virke
- At der sker en koordinering af de overordnede visioner, herunder de pædagogiske, arbejdsmiljømæssige og økonomiske der sættes fra centralt hold
- At skabe en bæredygtig institution både pædagogisk, socialt og økonomisk
- At sikre at ressourcerne bruge effektivt
- At sikre trivsel og arbejdsmiljø i overensstemmelse med Silkeborg Kommunes politikker på områderne
- At sikre, at læring og det læringsmæssige perspektiv indarbejdes i såvel institutionens visioner som den daglige drift
- At bidrage implementere Silkeborg Kommunes Børne- og Ungepolitik
- At bidrage til udviklingen af nye organisatoriske
- At samle institutionen til en helhed, hvor ledere og medarbejdere har fælles ejerskab for mission, vision og værdier

## Organisatoriske relationer



Institutionslederen er bindeleddet mellem den daglige drift og det strategiske niveau, og er derfor samtidig nøgleperson i forhold til at visionerne fra Børne- og Unge politikken i Silkeborg Kommune nås.

1. Institutionslederen er leder for et antal daglige ledere. Hvor mange daglige ledere afhænger af den konkrete institution.
2. Institutionslederen har direkte reference til afdelingschefen og indgår i det strategiske niveau gennem møder og andre aktiviteter.

Samtidig kan institutionslederen anvende de muligheder for sparring og rådgivning der tilbydes fra central hold, herunder særligt med fokus på sparring inden for ledelse, økonomi og pædagogik. Dermed er relationen til de centrale funktioner ikke ensidet, men mangesidet i forhold til de problemstillinger institutionslederen ønsker sparring til.

3. Institutionslederen har den direkte kontakt til Forældrebestyrelsen og servicere denne som sekretær.
4. Institutionslederen indgår i en lang række mere eller mindre forpligtende netværk: F.eks. med de øvrige institutionsledere, dagplejen, skolen, VIA, sundhedsplejen og familierådgivningen.
5. Institutionslederen er daglig leder for et hus i institutionen og har derfor i vidt omfang samme opgave her som de daglige ledere. Dog skal det understreges, at der ikke sigtes på at institutionslederen indgår direkte i den daglige drift.

## **Opgaver**

### *Overordnede ledelsesopgaver*

- Ansvar for institutionens Mission, Vision og Værdier
- Ansvar for håndtering af større ændringer i institutionens rammer (f.eks. lovændringer og ændringer i børnetal eller medarbejdersammensætningen)
- Ansvar for at sikrer sammenhæng på 0-18 års området lokalt, i samarbejde med egne daglige ledere, dagplejen, sundhedsplejen, lokale skoler, familierådgivning og andre interessenter
- Sekretær for og medlem af Forældrebestyrelsen
- Ansvarlig for at skabe rammer for den lokale forældreinvolvering og frivilliges arbejde i institutionen
- Ansvar for at teamledelsen bruger sine ressourcer bedst muligt i institutionen

### *Faglig ledelse*

- Ansvarlig for området pædagogiske udvikling og retning
- Tværgående samarbejde med dagpleje, skole, m.m.
- Ekstern samarbejde, for eksempel VIA, praktikpladser m.m.

### *Personaleledelse*

- Ansvar for ledelse og udvikling af området lederteam
- Formand for institutionens MED-udvalg
- Ansvarlig for ansættelse af medarbejdere og faste vikarer
- Ansvarlig for rammer vedrørende vikardækning
- Ansvar for institutionens tværgående personalemæssige udviklingsplaner
- Gennemførelse af ledelsesudviklingssamtaler
- Generel personaleledelse i "eget hus"

### *Administrativ ledelse*

- Ansvar for institutionens økonomi, herunder, økonomistyring, budget og indkøb
- Ansvarlig for, at de overordnede administrative rammer overholdes