

## **Job- og kompetenceprofil** – Udviklingsleder i Børne- og Ungerådgivningscentret

### **BURC**

Børne- og Ungerådgivningscentret (BURC) løser opgaver indenfor det kommunale børne- og ungeområde. Centret består af fem borgerrettede afdelinger og en stabsfunktion direkte under centerchefen. Herudover oprettes nu en udviklingsenhed.

- PPR (Psykologisk Pædagogisk Rådgivning)– varetager rådgivning og myndighedsopgaver i forhold til børn, forældre og samarbejdsparter primært i børneinstitutioner på hele 0-18 års området, skoler og det sociale børne/ungeområde. PPR dannes af Psykologer, Specialpædagoger og tale/hørelærere.
- Familieafdelingen – varetager sociale myndigheds- og driftsopgaver for familier med børn og unge i alderen 0-18 år
- Sundhedstjenesten – tilbyder sundhedspleje og fys/ergo-træning til børn
- Fællesadministrationen – understøtter BURC's daglige opgaveløsning ift. økonomi- og personaleadministration, telefonbetjening samt understøtter driften af de borgerrettede afdelinger
- Staben - varetager administrative støttefunktioner for ledelsen af BURC.
- Udviklingsenheden, som sammen med øvrige ledere og medarbejdere (på 0-18 års området) skal inspirere til udvikling og forandring på udvalgte områder. Særligt vil der være fokus på koordinerende og udviklende opgaver omkring PPR's rolle i en skole- og institutionsverden i forandring. Udviklingslederen vil ikke være personaleleder for PPR, men vil have ansvaret for en række faglige ledelsesopgaver.

Børne- og Ungerådgivningscentrets vision:

- At barnet og den unge trives og udvikler sig og bliver så selvhjulpne og selvstændige som mulig og kan indgå aktivt i og profitere af fællesskabet

Børne- og Ungerådgivningscentret ledes af en centerchef, der har det overordnede økonomiske, personalemæssige og faglige ansvar. Der er i alt ca. 175 medarbejdere ansat i Børne- og Ungerådgivningscentret.

### **Rammer for jobbet:**

Høje-Taastrup kommunes 4 værdier er det fundament alle ledere og medarbejdere i anerkender og lever op til det daglige arbejde:

- Menneskelighed og et positivt livssyn
- Engagement
- Professionalisme
- Helhed

BURC arbejder inden for rammerne af lovgivningen på området; Serviceloven, Folkeskoleloven og Sundhedsloven og de kommunale politikker og strategier; især er Udviklingsstrategien, Børne- og ungepolitikken samt Sundhedspolitik og -strategi vigtige dele i BURC's fundament. Politikker og strategier findes på kommunens hjemmeside.

Alle ledere deltager i Direktionens Strategiske Lederforum. Herudover deltager alle ledere på 0-18 års området i et særligt netværk der er målrettet de tværgående initiativer i forhold til "Morgendagens Børne- Unge Liv".

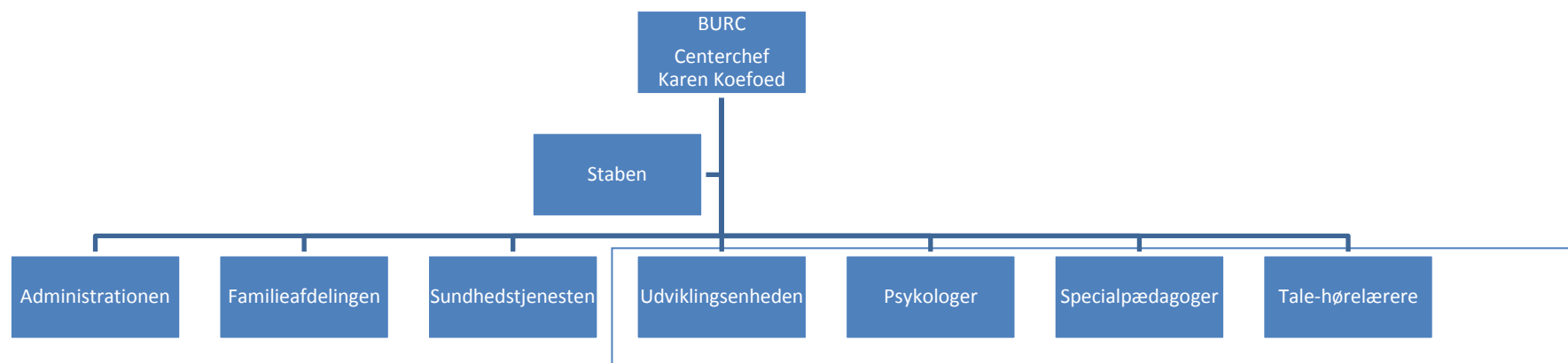
Indad til i udviklingsenheden har lederen ansvar for at sikre, at de udviklingstiltag der iværksættes på 0-18 års-området understøtter kommunens udviklingsstrategi, så kommunens værdier og visioner slår rod.

Udadtil har lederen en særlig opgave i forhold til at bidrage konstruktivt i det løbende samarbejde og idéudvikling i forbindelse med diverse projekter og andre særlige initiativer med de andre aktører på området, f.eks. på skole- og institutionsområdet, voksen-handicap og beskæftigelses- samt sundhedsområdet.

Ledelsesgrundlaget findes som bilag til denne job- og kompetenceprofil.

### Stillingsbetegnelse og organisatorisk indplacering

Stillingsbetegnelsen er udviklingsleder. Lederen har reference til centerchefen for Børne- og Ungerådgivningscentret (BURC). Udviklingslederen indgår i det strategiske ledelsesteam bestående af centerchefen for BURC samt de 6 øvrige afdelingsledere i centret:



### Ansvar:

Lederen har det ledelsesmæssige ansvar for etablering af centrets nye udviklingsenhed i et tæt samarbejde med centerchefen og det strategiske lederforum. Lederen har det faglige, økonomiske, personalemæssige ansvar for de to udviklingskonsulenter i BURC som skal referere til "udviklingslederen".

Udviklingslederen har et særligt ansvar for at bidrage aktivt til den nytænkning af den strategiske og helhedsorienterede indsats på børne- og ungeområdet.

Udviklingslederen vil herudover få et særligt ansvar for at understøtte PPR-faggrupperne i at fastholde den faglige udvikling indenfor dette felt samt videreudvikle det tværgående samarbejde både internt i PPR/ BURC og i snitfladen mellem PPR, skoler og institutioner (i Institutions- og Skolecentret og i Fritid og Kulturcentret).

I alle sammenhænge forventes lederen at fungere som rollemodel i forhold til kommunens ledelsesgrundlag samt at bidrage aktivt til, at der både bliver tænkt og arbejdet på tværs og i helheder til glæde for borgere og samarbejdspartner.

### **Faglig profil:**

Vi forestiller os, at du er psykolog med kombineret faglig forankring i organisationspsykologien og i arbejdet med børn og unge i PPR-regi. I øvrigt er det kendetegnende for dig, at du trækker i retning af udvikling og samarbejde.

Herudover ønsker vi, du har:

- Ledelseserfaring og relevant lederuddannelse eller villig til at tage en sådan inden for kort tid
- Erfaring og gerne uddannelse i projektledelse
- Erfaring med at udvikle serviceopgaver i en politisk styret organisation
- God forståelse for de ledelsesmæssige udfordringer på 0-18 års området
- Analytisk med overblik, helhedsorientering og en struktureret arbejdstilgang
- God formidler såvel skriftligt som mundtligt
- Åben, udadvendt og motiverende og i stand til at delegerer opgaver og ansvar til andre
- Mod og robusthed og god til at håndtere pressede situationer og samtidig bevare den positive tilgang til omgivelserne
- Trives og finder ledelsesmæssigt perspektiv også i "vilde processer"

### **Særligt i fokus aktuelt**

Høje-Taastrup Kommune har ligesom en række andre kommuner arbejdet intensivt de seneste år med de komplekse udfordringer, der er i forhold til at sikre og udvikle både det specialiserede undervisningsområde og det specialiserede socialområde. Ud over hver dag at levere ydelser til børn, unge og deres familier af høj faglig kvalitet har vi fokus på samarbejdet i snitfladerne med andre fagprofessionelle i kommunen.

Vi har gode resultater med i højere grad at tage udgangspunkt i familiernes/børnenes styrker og i retning af at styrke potentialerne – både hos den enkelte og i fællesskaberne. Men vi skal fortsat have vores opmærksomhed rettet denne vej.

I samarbejde med flere andre af kommunens fagcentre skal vi sikre et øget fokus på inklusion gennem tidlig indsats, så alle børn og unge trives og udvikler sig både fagligt og personligt. På hele 0-18 års området arbejder vi intensivt med udvikling og implementering af nye og gerne evidensbaserede metoder.

- Den ny leder forventes de første par år at skulle bruge størstedelen af sin tid på at bidrage med inspiration og drivkraft i den faglige og metodiske udvikling af PPR, så vi kan være et stærkt fælles aktiv for skoler og institutioner og understøtte de mål der er sat i det ambitiøse fælles projekt på 0-18 års området i kommunen - Morgendagens Børne Unge Liv, hvor målsætningerne om
  - Større fagligt udbytte af folkeskolen
  - Flere unge gennem en ungdomsuddannelse
  - Bedre udnyttelse af ressourcer
- Herudover forventes den ny leder fortsat at bidrage proaktivt til udvikling og forandring på hele 0-18 års området for at sikre, at vi tænker tværgående og får mest mulig kvalitet for pengene. Der er gennemført en række initiativer, som skal sikre den faglige kvalitet i opgaveløsningen samtidig med, at vi skaber sikkerhed for budgetoverholdelse.

- I den styringsmæssige dimension er vi eksempelvis i gang med aktivitetsbaseret budgetlægning og handleplaner samt med at udvikle og implementere nye styringsmodeller og udarbejde kvalitetsstandarder. En ny leder skal derfor have lysten og evnen til at arbejde afbalanceret med faglige og økonomiske hensyn og derved sikre at samarbejdsparter og borgere sikres god rådgivning og sikker sagsbehandling.
- Vi skal endvidere fortsat blive dygtigere til at rådgive og motivere, så børn og unge bliver så selvstændige og selvhjulpne som overhovedet muligt, når de en gang bliver voksne. Den enkelte leder og medarbejder skal møde omverdenen med et fagligt fundament der giver den nødvendige ballast og sikkerhed og en arbejdsform der er åben, involverende og tillidsfuld. Det tager tid og kræver fortsat opmærksomhed i forhold til at sikre og fastholde medarbejdernes og dermed organisationens kompetencer til at arbejde på de nye arbejdsmetoder
- Vi skal arbejde videre med de muligheder og udfordringer der ligger i den ny indbyrdes rolle- og ansvarsfordeling i den ændrede ledelsesstruktur som et fælles arbejdstema for BURC's strategiske lederforum i hele 2013. En fælles udviklingsproces skal gøre ledergruppen bedre i stand til at holde fokus på tværgående samarbejde og være åbne overfor mulighederne for at tage nye løsninger i brug i et "Morgendagens BURC", til gavn for kommunens familier, børn og unge

### Resultatkrav og kompetencer:

For at styre mod pejlemærkerne i Direktions strategibrev for 2013; nytænkning, helhed og fokusering og eksekvering har udviklingslederen ansvar for følgende kerneopgaver. Udviklingslederen forventes i samspil med centerchefen at have opmærksomhed på at søge de beskrevne kompetencer udfyldt:

Resultatkrav	Kerneopgaver	Kompetencer
<b>Nytænkning – ideer der skaber merværdi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitere og inspirere det tværprofessionelle samarbejde – internt i PPR, tværgående i BURC og i forhold til alle øvrige relevante samarbejdsparter især i institutioner og skoler ift nyudvikling på 0-18 års området</li> <li>- Ansvarlig for at understøtte BURC's projektansvar for deltagelse i projekterne "Forebyggelses-kommuner" og "Familiens Hus"</li> <li>- Systematisk at arbejde med evaluering og kvalitetsudvikling – ca. hv. 2. år gennemføres selvevaluering efter KVIK-modellen</li> <li>- Sikre leverance af aftalte udviklingsopgaver til afdelingerne</li> <li>- Løbende at være i dialog og samarbejde med øvrige ledere og nøglemedarbejdere på 0-18 års området (i BURC, ISC og FKC) og med øvrige relevante samarbejdsparter i og udenfor HTK</li> <li>- Inspirere til udvikling af initiativer der understøtter involvering af brugerne, borgernes og civilsamfundets ressourcer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psykolog med kombineret faglig forankring i organisationspsykologien og i arbejdet med børn og unge i PPR-regi</li> <li>- Forståelse for og erfaring med projektarbejdets potentialer og udfordringer</li> <li>- God organisationsforståelse</li> <li>- Initiativrig</li> <li>- Udviklingsorienteret</li> <li>- Mod og robusthed</li> <li>- Udadvendthed og samarbejdsevner</li> </ul>
<b>Helhed</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Understøtte centerchef og øvrige ledere i BURC strategiske ledergruppe ift den løbende planlægning og udvikling af området.</li> <li>- Sikre videreudviklingen af et stærkt tværgående samarbejde hvor den enkelte samtidigt står stærkt</li> <li>- Understøtte PPR-fællesskabet fælles faglige inspiration og udvikling.</li> <li>- En fortsat ambition at høj faglighed og engagementet skal være PPR's varemærke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- God forståelse for de ledelsesmæssige udfordringer i 0-18 års området</li> <li>- God organisationsforståelse</li> <li>- Analytiske evner</li> <li>- Arbejder systematisk</li> <li>- Kunne handle på resultaterne</li> <li>- Helhedsorienteret</li> <li>- Anerkender og ser værdien i mange</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De gode erfaringer fra det tværprofessionelle samarbejde internt i PPR skal udbredes og forankres i hele BURC</li> <li>- Deltager efter aftale i udviklingsopgaver initieret fra direktion og/eller andre centre, evt. andre samarbejdsparter</li> </ul>	forskellige fagligheder og uddannelser
<b>Fokusering og eksekvering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I samarbejde med de øvrige 3 ledere i PPR at udvikle den pædagogiske psykologiske opgaveløsning</li> <li>- Ledelse af udviklingskonsulenter</li> <li>- Sikre en motiverende, anerkendende og tillidsskabende ledelsesstil</li> <li>- Bidrage til afdækning af behovet for og sikre kompetenceudvikling - hos egne medarbejdere men også på vegne af hele BURC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultatorienteret</li> <li>- Projektstyring og processtyring</li> <li>- Relationsforståelse – forstå behov/intentioner samt styrker og svagheder hos andre</li> <li>- Kan formulere kvalitetsstandarder og efterfølgende formå at formidle og fastholde disse – også i et udfordret samarbejde</li> <li>- Har en anerkendende og uddelegerende ledelsesstil</li> </ul>

### Løn og ansættelsesvilkår

Løn fastsættes efter gældende overenskomst og efter principperne for lokal løndannelse og med udgangspunkt i dine hidtidige erfaringer inden for tilsvarende områder.

### Vurdering af ansøgere

Der er nedsat et ansættelsesudvalg bestående af 8 ledelses- og medarbejderrepræsentanter, der vurderer ansøgerne ud fra de ledelsesmæssige, personlige og faglige kompetencer, der er nævnt ovenfor.

Grundlaget for vurderingen er den skriftlige ansøgning, CV, ansættelsessamtalen samt referencer fra tidligere ansættelser.

### Tidsplan for ansættelsesprocessen

Ansøgningsfristen udløber den 8. februar 2013 kl. 10.00. Ansøgning sendes elektronisk [her](#)

Hvis du har problemer med den elektroniske ansøgning kan du kontakte HR- og personalechef Hanne Borchersen på tlf. 20 42 05 26 eller pr. mail til [Hanne-Bo@htk.dk](mailto:Hanne-Bo@htk.dk).

Første samtale finder sted den 20. februar 2013. Ansættelsesudvalget tager herefter stilling til, hvem der skal indkaldes til anden samtale, som finder sted den 25. februar om formiddagen.

Forud for anden samtale gennemføres en test af kandidaterne af HR- og personalechef Hanne Borchersen. Testen er elektronisk og foregår via internettet. Umiddelbart forud for anden samtale vil kandidaten få feedback på testen.

Der indhentes referencer på den kandidat, der efterfølgende indstilles til jobbet. Dette sker efter 2. samtale og efter nærmere aftale med kandidaten.

Beslutning om valg af kandidat træffes umiddelbart efter anden samtale og indhentede tilfredsstillende referencer.

Forventet tiltrædelse er 1. april 2013.

**Yderligere information**

Hvis du vil høre mere om stillingen, BURC og vores forventninger, er du velkommen til at kontakte centerchef Karen Koefoed på mobil 30 16 39 15 eller ledende psykolog Jacob Stein på mobil 24 69 17 00