



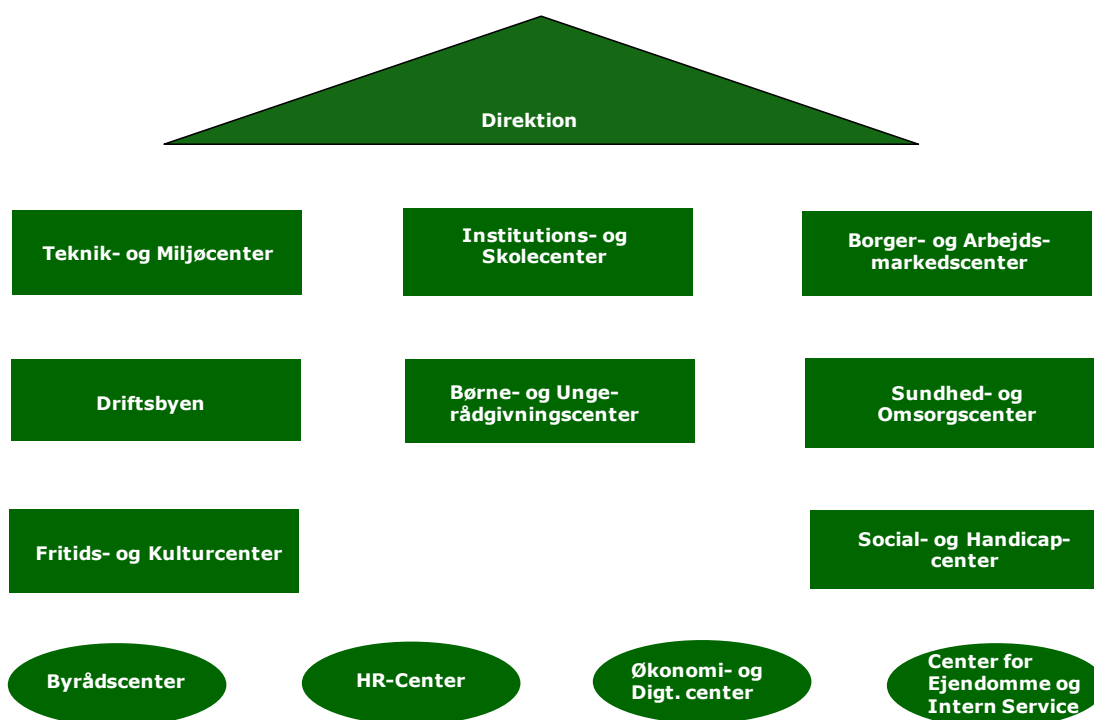
Job- og personprofil

Centerchef til Institutions- og Skolecentret

1. Baggrund

Stillingen som centerchef for Institutions- og Skolecentret i Høje-Taastrup Kommune er ledig til besættelse 1. januar 2016 eller snarest muligt derefter.

Høje-Taastrup Kommune er organisatorisk opdelt i 12 centre med decentrale enheder (8 fagcentre og fire fællescentre), som hver ledes af en centerchef.



De 12 centerchefer udgør sammen med direktionen kommunens koncernledelse kaldet Chefforum. Den enkelte centerchef har det faglige og driftsmæssige ansvar for centrets ressortområde.

Centerchefen for Institutions- og Skolecentret refererer til en direktør.

Det samlede børneområde er i Høje-Taastrup Kommune fordelt på Institutions- og Skolecentret, Børne- og Ungerådgivningscentret samt Fritids- og Kulturcentret (fritidsklubber).

Institutions- og Skolecentret omfatter knap 1.500 fuldtidsårsværk og har et budget på 774 mio. kr.

Centrets samlede område består af en central administration samt 42 daginstitutioner inddelt i 5 områder (incl. Dagpleje og en virksomhedsinstitution), ni folkeskoler med tilhørende SFO, en heldagsskole og et 10. klassecenter samt en Ungdomsskole.

Der er 22 ansatte centralt i centret. Ledelsen udgøres af centerchefen, daginstitutionschefen (souschef), en administrationschef og en faglig leder for henholdsvis skoleområdet og dagtilbudsområdet samt en faglig leder for pædagogik og læring. Centerchefen leder gennem sine ledere.

Medarbejderne i Institutions- og Skolecentret er inddelt i tre teams:

- Administrationsteam
- Konsulentteam
- Pladsanvisningen

Centerchefen for Institutions- og skoleområdet er ansvarlig for udarbejdelse af sagsfremstillinger til og deltager i Institutions- og Skoleudvalgets møder.

2. Centerchefens ansvarsområde og opgaver

Centerchefen har det overordnede ansvar for det pædagogiske indhold, driften og udviklingen af kommunens samlede institutions- og skoleområde herunder også de økonomiske og personalemæssige områder. De mange samarbejdsflader betyder, at centerchefen har en central opgave som "samskaber" på tværs af brugere, institutions- og skolebestyrelser, MED-udvalg og øvrige samarbejdspartnere.

Det samlede institutions- og skoleområde har stor politisk bevågenhed i Høje-Taastrup Kommune og centerchefen sikrer i samarbejde med direktøren for området, at Byrådet serviceres på et kompetent og højt niveau i spørgsmål vedrørende daginstitutioner og skoler.

Organiseringen, styringen og det daglige arbejde er kendetegnet ved en helhedsorienteret og tværgående tilgang til 0-18 års området. Det betyder, at et fælleskommunalt skole- og dagtilbudsområde er et væsentligt omdrejningspunkt for beslutninger og samarbejde på tværs.

Sikringen af det fælleskommunale skole- og dagtilbudsområde sker bl.a. via fælles projekter, som danner rammer for lærings og kvalitetsudvikling. Som et væsentligt element heri arbejdes der med fælles sprog om børns udvikling. Både skole- og dagtilbudsområdet samt klubber har derfor arbejdet intenst med implementering af SP-modellen (Systemanalyse og Pædagogik).

Den konkrete implementering af fælles rammer og retning på skole- og institutionsniveau sikres via aftalestyring.

De vigtigste opgaver på såvel kort som langt sigt for den nye centerchef vil være:

Der skal fortsat arbejdes med implementering af folkeskolereformen og den positive udvikling, der allerede er igangsat, herunder skal centerchefen sikre implementeringen af en lang række initiativer igangsat under programmet "Morgendagens Børne- og Ungeliv" i samarbejde med de to øvrige centerchefer inden for børne- og ungeområdet.

Det gode samarbejde, som er etableret på tværs af de tre centre, der beskæftiger sig med børne- og ungeområdet skal fastholdes og fortsat udvikles i samarbejde med kommunens skole- og områdeledere samt klubber og Børne- og Ungerådgivningscentret.

Børns læring og trivsel på 0-18 års området skal understøttes digitalt.

Der skal arbejdes med fortsat udvikling af kommunens 10. klassetilbud.

Desuden skal der i de kommende år planlægges og bygges en ny skole i det nye boligområde "Nærheden". Her får centerchefen for Institutions- og Skolecentret en spændende og vigtig rolle.

På den lange bane vil pejlemærkerne for den nye centerchef være:

- At bidrage til at sikre, at væsentligt flere unge får en uddannelse
- At opbygge strategiske partnerskaber med relevante aktører
- At sikre implementering i bund af de mange tiltag der er og vil blive igangsat
- At bidrage med visioner for området i den politiske beslutningsproces

Samtidig med udviklingen af kerneydelserne, har centerchefen ansvaret for Institutions- og Skolecentret som en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdernes forskellige kompetencer inddrages i opgaveløsningen.

Der er tale om en spændende stilling med mange interessante opgaver i de kommende år, men med et rigtig godt fundament for den videre udvikling.

Centerchefen sikrer i samarbejde med direktionen, at Byrådet og Institutions- og Skoleudvalget serviceres kompetent og på et kompetent niveau på centrets områder.

Endelig er centerchefen formand for sektor-MED og ansvarlig for MED-arbejdet inden for centrets samlede ansvarsområde. I Høje-Taastrup Kommune tillægger vi MED-samarbejdet stor værdi og betydning.

3. Faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Vi forventer, at du:

- har en relevant uddannelsesmæssig baggrund og en bred ledelsesmæssig erfaring inden for mindst ét af centrets fagområder
- er solidt funderet i skoleområdet samt har et bredt kendskab til institutionsområdet
- har lyst til og indsigt i arbejdet med økonomi og administration
- kan sætte synlige mål, gennemføre vedtagne indsatsområder og sikre færdiggørelse og evaluering af opgaver og projekter
- kan kommunikere tydeligt og klart såvel skriftligt som mundtligt
- har stærke kompetencer i forhold til at kunne arbejde i en politisk ledet organisation
- er i stand til at inddrage såvel ledere, brugere som MED-organisationen i udviklingen af centrets kerneydelser

4. Personlige kompetencer

Vi ser for os, at du er en leder, der

- kan tænke i helheder og brænder igennem med inspirerende visioner for hele 0-18 års området
- er ambitiøs og udviklingsorienteret på kommunens og institutions- og skoleområdets vegne, men samtidig skal du evne at omsætte visionerne til konkrete handlinger og være realistisk i forventningerne til resultaterne
- er konsensusorienteret, men samtidig risikovillig og kan udvikle din ledergruppe såvel individuelt som samlet
- har en stor arbejdskapacitet og trives bedst i samspil med din organisation
- vil og tør træffe de nødvendige beslutninger, der kan udvikle organisationen i den ønskede retning

- interesserer dig for hele dit ansvarsområde og viser det i praksis
- har gennemslagskraft og er inspirerende og god at samarbejde med internt og på tværs og ser samarbejdet som et væsentligt fundament for en helhedsorienteret indsats
- har fokus på at skabe og sikre høj trivsel hos ledere og medarbejdere
- har ambitioner om – i samarbejde med de andre centre på 0-18 års området - at udvikle et fælles skole- og dagtilbudsområde i topklasse
- er stress-stærk og magter at agere i et arbejdsmiljø, hvor ambitionerne er store og opgaverne mange

Oven i dette, vil det være et plus, at du:

- er åben og udadvendt med en god portion humor
- har gennemslagskraft i alle sammenhænge, er udadvendt og kan samarbejde med mange forskellige faggrupper
- møder dine omgivelser med en anerkendende tilgang, er lyttende, åben og troværdig i dialogen
- kan se muligheder frem for begrænsninger

5. Mere information

Du kan læse mere om Høje-Taastrup Kommune på www.htk.dk.

Hvis du vil høre mere om stillingen og vores forventninger, er du velkommen til at kontakte direktør Per Aalbæk Nielsen på telefon 43 59 18 06.

6. Løn- og arbejdsvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår med udgangspunkt i en årsløn på ca. 700-720.000 kr. ekskl. pension.

7. Vurdering af ansøgeren

Der er nedsat et ansættelsesudvalg bestående af 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. Referencer indhentes først efter første samtale og kun efter aftale med kandidaten. Endvidere indgår der en test i rekrutteringsforløbet. Testen udføres mellem første og anden samtalerunde.

8. Tidsplan for ansættelse

Ansøgningsfristen udløber den 6. november 2015. Ansøgning sker via kommunens e-rekrutteringssystem. Her uploades ansøgning og CV.

Første samtale finder sted den 17. november 2015. Ansættelsesudvalget tager herefter stilling til, hvem der skal indkaldes til anden samtale, som finder sted den 26. november 2015 om formiddagen.

Forventet tiltrædelse er 1. januar 2016.

Dok.nr. 228315-15