

15-08-2024

Stillingsbeskrivelse

Leder for børne- og ungehjemmene
Alstrupvej og Skrødstrupvej

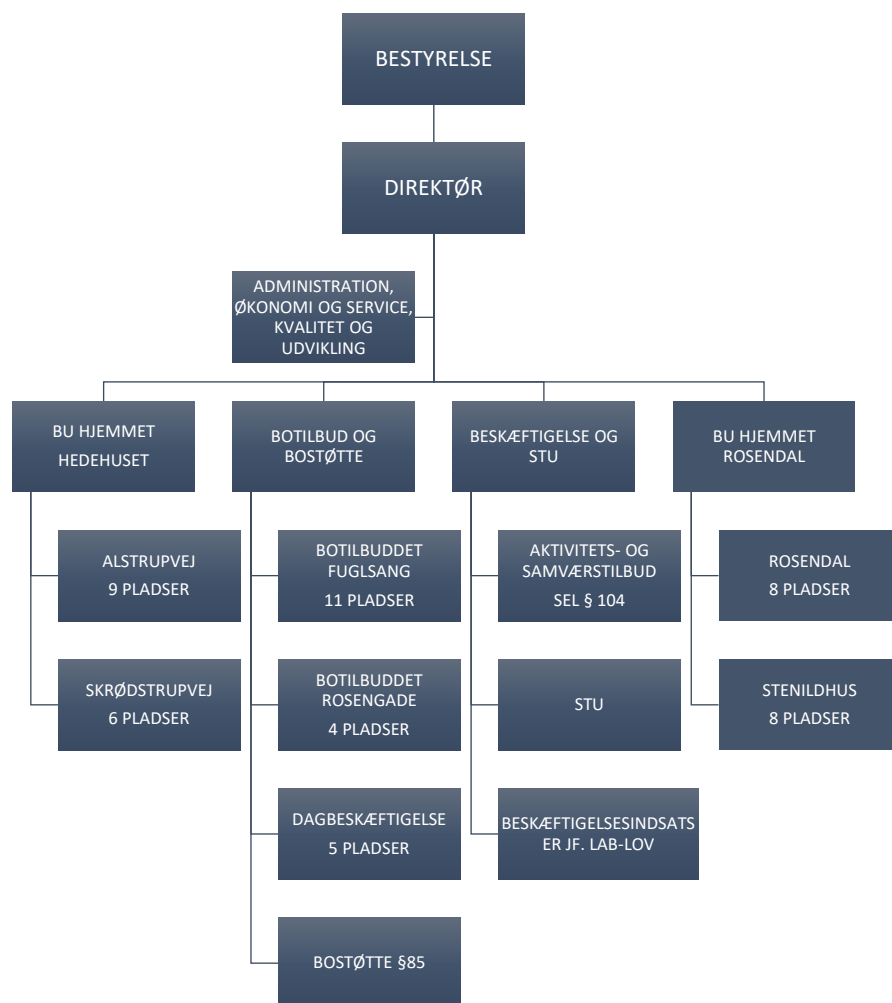
JOB- OG KRAVPROFIL FOR LEDER VED BØRNE- OG UNGEHJEMMENE ALSTRUPVEJ OG SKRØDSTRUPVEJ

Afdelingerne Alstrupvej og Skrødstrupvej er godkendte Børne- og ungehjem som opholdssted, § 43, stk. 1, nr. 6, og stk. 3 jf. Barnets Lov. Derudover er er på Alstrupvej godkendt 2 pladser som midlertidigt botilbud for voksne jf. Servicelovens § 107.

Kendetegnende for målgrupperne er, at de har behov for en særlig håndholdt indsats, udført af professionelt personale.

Afdelingen er del af Fonden Hedehuset.

ORGANISATIONEN "FONDEN HEDEHUSET"



Der er selvstændig og decentral afdelingsledelse på hver af de 4 afdelinger. Ledelsessparring foregår med de øvrige ledere samt med kvalitets- og udviklingschefen og direktøren.

Mission og værdier

Vores mission er ”at skabe en bedre fremtid for endnu flere”, og vores værdigrundlag bygger på tre centrale værdier; nemlig **dedikation, professionalisme og god atmosfære**. Det er afgørende, at vores nye leder kan tilslutte sig ovenstående, da det bliver lederens ansvar og opgave at få værdierne og missionen til at leve og ånde i praksis.

Kvalifikationer

Stillingen som leder bestrides af en dedikeret og erfaren person med mellemlang eller lang videregående socialfaglig uddannelse, evt. suppleret med specialiseret videreuddannelse. Stillingen kan besættes af fx pædagoger, socialrådgivere eller psykologer.

Vi ønsker en leder med solid ledelseserfaring, og som enten allerede har taget en lederuddannelse, eller som er indstillet på at tage en lederuddannelse sideløbende med jobbet. I givet fald vil planlægningen af uddannelse foregå inden for de første 6 måneder af ansættelsen.

Organisatorisk indplacering

Lederen refererer ledelsesmæssigt til direktøren for Fonden Hedehuset.

Der er på afdelingsniveau en bred opgave- og ansvarsportefølje, som kompetencemæssigt kan fordeles mellem lederen og en evt. souschef ud fra en samlet vurdering af, hvor opgaven løses bedst og mest hensigtsmæssigt.

Det kræver noget særligt

Vi forventer, at lederen er indforstået med den kompleksitet og store ledelsesmæssige spændvidde, der er forbundet med jobbet. Det bliver en ledelsesdisciplin i sig selv at sætte sig i spidsen for udviklingen af et veletableret tilbud, hvilket stiller skærpede krav til overblik, struktur, gejst, gåpåmod og positivitet, kulturforståelse mv.

Vi forventer, at vores kommende leder har viden om og forståelse for det at skabe en kultur sammen med andre – og ikke bare skabe en ny kultur, men en kultur der repræsenterer Fonden Hedehusets DNA.

Det er ydermere ekstremt vigtigt, at du hviler i dig selv, og at du trives godt i rollen som den, der skal promovere tilbuddet og sælge pladserne til kommunerne.

Det faglige og metodiske grundlag

Vi arbejder ud fra en anerkendende, kognitiv, ressourcefokuseret og neuropædagogisk tilgang. Det vil derfor være en fordel, at vores kommende leder har erfaring med disse, og kan sætte sig i spidsen for at videreudvikle og konsolidere vores viden på området. Vi er selvfølgelig også åbne og lydhøre for, hvis du har andre perspektiver på godt og målrettet pædagogisk arbejde.

Behandlingsoplæg

Såfremt visiterende kommuner ønsker et behandlingsoplæg inden matchning af et barn eller en ung, er det afdelingsledelsens ansvar, i samarbejde med kvalitets- og

udviklingschefen, ud fra de fremsendte sagsakter og vores koncept at sørge for, at et sådan behandlingsoplæg udarbejdes.

PR og kontakt til samarbejdspartnere

Lederen har ansvar for den daglige kontakt til kommunale sagsbehandlere og andre myndigheds personer i tilknytning til de enkelte børn og unge på opholdsstedet.

Når der er ledige pladser på opholdsstedet, kontakter lederen eller kvalitets- og udviklingschefen nuværende og tidligere kommunale samarbejdspartnere, og gør opmærksom på, at der er ledig plads.

Det er dermed lederens ansvar, at der arbejdes målrettet på, at alle budgetterede pladser er besat. I praksis fungerer PR arbejdet i tæt kontakt og samarbejde med kvalitets- og udviklingschefen samt lederen for vores andre tilbud.

Medarbejdermøder/

Fælles faglige drøftelser og fælles strategi

Afdelingsledelsen deltager i og leder medarbejdermøder, og indgår i de faglige drøftelser. Forud for medarbejdermødet er det lederens ansvar, at der foreligger en tydelig og formålsbestemt dagsorden.

Lederen har på medarbejdermøde ansvar for at holde fast i den "røde tråd" i rammen for det pædagogiske arbejde, f.eks. medvirke til at sikre, at de enkelte børn og unge bliver taget op til drøftelse, når der er behov for det i forhold til den pædagogiske proces.

Statusmøder

Lederen deltager i alle statusmøder.

Det er lederens ansvar, at der udarbejdes referat. Lederen sikrer, at alle aftaler bliver præciseret i forhold til hvem, der har ansvar for hvad. Aftaler om nyt statusmøde og rapportskrivning lægges i kalenderen.

Lederen har ansvaret for, at der udarbejdes og ajourføres et samlet overbliksskema med oversigt over datoer for statusmøder, rapportskrivning og ansvarlige personer. I praksis er denne opgave i øjeblikket uddelegeret til en socialfaglig koordinator på afdelingen.

Tilsyn

Lederen har det daglige ansvar i forhold til kommunikationen med Socialtilsynet, og skal sikre, at børne- og ungehjemmene til stadighed lever op til Socialtilsynets godkendelse. Det er lederens opgave og ansvar at stå for det skriftlige arbejde i forbindelse med ansøgninger til tilsynet, årsrapporter og anden skriftlig kommunikation med tilsynet. Der vil til enhver tid kunne hentes støtte og sparring hos kvalitets- og udviklingschefen, de øvrige ledere samt direktøren for Fonden Hedehuset.

Kvalitetssikring

Lederen har ansvaret for, at afdelingen leverer et højt fagligt og professionelt niveau i forhold til kerneopgaven, og at udarbejdede og vedtagne kvalitetstandarder og procedurer følges. Dette sker i praksis i tæt samarbejde med kvalitets- og udviklingschefen.

Persondata

Lederen skal være velorienteret i persondataforordningen og være tovholder i forhold til, at den korrekte omgang med persondata er i fokus i dagligdagen, og at erfaringer drøftes fælles på medarbejdermøde jf. årshjul.

Patientsikkerhed

Det er den/de medicinansvarlige medarbejdere, der har det delegerede daglige ansvar for medicinhåndtering og udarbejdelse af sundhedsjournaler. Lederen skal støtte op om dette arbejde og følge op på, om procedurerne følges.

Det er lederens ansvar, at gældende love og regler samt retningslinjer fra Styrelsen for Patientsikkerhed følges. Lederen registreres hos Styrelsen for patientsikkerhed som ansvarlig herfor.

Supervision

Lederen deltager i supervision og undervisning.

Uddannelse og kurser

Lederen har ansvaret i forhold til prioritering og tilrettelæggelse af relevant faglig udvikling, herunder eksterne og interne kurser. Dette skal ske i tæt koordinering med kvalitets- og udviklingschefen. Lederen har et særligt ansvar i forhold til implementering af ny viden, herunder faglige tilgange og metoder.

Personaleledelse

Det er lederen der har det overordnede ansvar for ledelsen af personalet på afdelingen. Lederen har ledelsesret og ledelsespligt.

Det er lederen, der afholder MUS samtaler med samtlige medarbejdere.

Det er lederens opgave og ansvar, at der efter gældende regler afholdes sygefraværssamtaler med sygemeldte medarbejdere.

Det er lederens opgave og ansvar at afholde evt. tjenstlige samtaler med inddragelse af direktøren.

Lederen deltager som ledelsesrepræsentant i SamarbejdsUdvalget (SU).

Lederen deltager i forhandlingerne omkring medarbejdercharter.

Lederen er udpeget arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen.

Lederen kan til enhver tid søge støtte og vejledning hos fondens Løn- og HR medarbejder.

Driftsledelse

Det er lederens ansvar, at der indenfor de udstukne tidsfrister indberettes personaledata til administrationen, herunder bl.a. lønindberetning og ferieafholdelse.

Lederen har ansvar for indberetning af løndata efter gældende "Procedure for lønadministration".

Lederen har ansvar for udarbejdelse af arbejdsplaner efter gældende aftaler, love, regler og bestemmelser. Lederen har herunder ansvar for, at gældende varslingsfrister for ændringer i arbejdsplanen samt for medarbejderes ferier overholdes.

Lederen har ansvar for, at der afholdes mindst én årlig MUS med hver enkelt medarbejder.

Ved længerevarende sygdom blandt medarbejderne har lederen ansvar for, at der inden for lovens rammer og tidsfrister afholdes sygefraværssamtaler med hvad dertil hører af indhentelse af evt. mulighedserklæring, varighedserklæring eller simpel lægeattest. Lederen kan til enhver tid inddrage HR i den enkelte personalesag.

Økonomisk ledelse

Det er lederens ansvar at deltage i udarbejdelse af afdelingens budget. Direktøren og økonomiafdelingen indkalder til budgetmøder.

Økonomiafdelingen har ansvaret for, at det godkendte budget indrapporteres til Socialtilsynet og Tilbudsportalen.

Det er lederens ansvar at sørge for, at det vedtagne budget overholdes.

Det er afdelingsledelsens ansvar, at alle afdelingens bilag afleveres til økonomiafdelingen løbende og så hurtigt som muligt. Til gengæld er det økonomiafdelingens ansvar at sørge for, at der ca. den 10. i hver måned foreligger en samlet økonomirapport for afdelingen for den foregående måned.

Det er lederens ansvar at forholde sig til økonomirapporten samt at iværksætte evt. nødvendige personale- og driftstilpasninger. Det er til enhver tid muligt at få sparring fra både økonomiafdelingen og direktøren.

Arbejds miljøledelse

Lederen er arbejdsleder i Arbejds miljøgruppen på afdelingen. Det er lederens ansvar, sammen med Arbejds miljørepræsentanten, at sørge for, at der hvert 2. år afholdes demokratisk valg til posten som AMR.

Det er lederens ansvar, at der afholdes minimum 4 årlige møder i arbejds miljøgruppen, samt at der udarbejdes et udførligt referat fra disse.

Lederen har pligt til at deltage i den årlige arbejds miljødrøftelse.

Ledersamarbejde

Du indgår i ledergruppen, som består af afdelingslederne, kvalitets- og udviklingschefen samt direktøren. Der afholdes ledermøde én gang månedligt, og derudover efter behov. I ledersamarbejdet vægter vi åbenhed, ærlighed, ordentlighed og respekt. Vi er en broget flok, og der skal være plads til forskellighed. Vi ønsker at lade os inspirere af hinanden, kvalificere hinanden, og dermed i højere grad være i stand til at udvikle ledelse sammen.

Kvalifikationer

Lederen skal have et indgående kendskab til lovbestemmelser på de områder, børne- og ungehjemmene arbejder indenfor, herunder i særdeleshed Barnets Lov samt Lov om Voksenansvar.

Lederen skal være dedikeret til det professionelle arbejde med børn og unge med komplekse vanskeligheder. Lederen skal kunne skabe det overblik, der kan være svært at bevare i det daglige pædagogiske arbejde, og skal kunne analysere og perspektivere.

Lederen skal være god til at formulere sig præcist, beskrivende og analyserende på skrift og i tale.

Ansættelsesvilkår

Stillingen er en fuldtidsstilling uden øverste arbejdstid (fleksibel arbejdstid).

Den primære arbejdsplads vil være på Alstrupvej 4, 9550 Mariager, sekundært Skrødstrupvej 8, 9550 Mariager.

Løn og pension forhandles individuelt under hensyn til uddannelsesmæssige baggrund samt erfaring fra området.

Efter 3 måneders ansættelse bliver lederen optaget i Fonden Hedehusets firmapensionsordning.

Lederen vil være omfattet af Fonden Hedehusets sundhedsforsikring.

Yderligere oplysninger

Du er velkommen til at kontakte direktør Carsten Bredahl, tlf. 40 11 60 15, hvis du har uddybende spørgsmål til stillingen.