



4 Børn- og Unge-chefer

Børn og Unge, Aarhus Kommune

November 2018



MUUSMANN

- **Opdragsgiver** Aarhus Kommune
- **Adresse** Aarhus Kommune
Børn og Unge
Grøndalsvej 2
8260 Viby J
Tlf. 89 40 20 00
- **Stilling** Børn- og Unge-chef
- **Refererer til** Direktøren for Børn og Unge
- **Ansættelsesforhold** Stillingen aflønnes i henhold til KL's aftale om aflønning af chefer. Børn- og Ungechefen vil blive indplaceret på løntrin 53 plus grundlønstillæg på 64.400 kr. med en samlet løn afhængig af kvalifikationer på ca. kr. 874.000 ekskl. pension.

Tiltrædelse: 1. februar 2019.
- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:
Direktør for Børn og Unge, Martin Østergaard Christensen
Tlf. 93 52 00 08

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen
Tlf. 41 87 29 20

Adm. direktør Lars Muusmann, MUUSMANN A/S
Tlf. 40 76 72 27

Der henvises til Aarhus Kommunes hjemmeside,
www.aarhus.dk/bu
- **Ansøgningsfrist** **Søndag den 25. november 2018 kl. 23.59**
Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
- **Processens forløb**

1. samtale: Tirsdag den 4. december 2018
Onsdag den 5. december 2018

Test: Torsdag den 6. december 2018
Fredag den 7. december 2018
Mandag den 10. december 2018

Eventuel personlig samtale for topkandidater med direktøren for Børn og Unge før 2. samtale i uge 50

2. samtale: Torsdag den 13. december 2018
Evt. fredag den 14. december 2018

En af Danmarks største forvaltninger søger fire Børn- og Unge-chefer med reference til Børn og Unges nye direktør.

Børn- og Unge-cheferne skal være indsigtsfulde og kompetente ledere, som kan indgå i en ny, stærk topledelse.

Børn- og Unge-cheferne skal have lyst til og forudsætninger for at skabe sammenhæng og resultater på 0-18 års-området og herunder sikre, at alle børn og unge i Aarhus Kommune får de bedste betingelser for at udvikle sig og udfolde deres potentialer.

Med vedtagelsen af Budget 2019 er det besluttet at ændre organiseringen og ledelsesstrukturen i Børn og Unge, og der oprettes fem stillinger som Børn- og Unge-chefer. Den nuværende forvaltningschef for skoler, dag- og fritidstilbud er tiltænkt en af de fem stillinger, og der er derfor fire ledige stillinger. Da det endnu er uafklaret, hvilken af de fem stillinger der bliver besat af den nuværende forvaltningschef, beskrives alle fem stillinger i denne stillings- og personprofil.

Kort om Aarhus Kommune

Aarhus er "Smilets By" – uhøjtidelig og tilbagelænet, ung, optimistisk, ambitiøs og summende af liv. Aarhus er en god by for alle – og en by i bevægelse.

Aarhus Kommune har 340.500 indbyggere og er i stadig og markant udvikling. Der bliver mange flere aarhusianere, Aarhus får nye bydele, en ny skyline, nye virksomheder, nye uddannelsesinstitutioner, nye kulturinstitutioner og har netop fået et supersygehus, en letbane etc. Kommunen ændrer karakter, men bevarer de grønne åndehuller og fylder byrummet med liv.

Aarhus har en fantastisk placering ved vandet og skoven. Et levende pulserende bymiljø og den smukkeste natur beliggende helt tæt på hinanden. Aarhus er en rummelig kommune med plads til at udfolde sig, uanset om man er barn, ung, gammel eller børnefamilie, studerende, kunstner, etableret erhvervsvirksomhed eller iværksætter. Man kan føle sig hjemme i Aarhus.

Aarhus er i stigende grad primus motor for væksten i landsdelen - Aarhus er det kulturelle og erhvervmæssige kraftcenter i Vestdanmark og samarbejder konstruktivt med de øst- og midtjyske kommuner om erhvervsudvikling, kultur og infrastruktur og skaber i fællesskab de betingelser, der tiltrækker attraktive virksomheder og kvalificerede medarbejdere. Aarhus er en kommune, hvor uddannelser og virksomheder skaber viden og internationalt udsyn. Aarhus har et universitet i verdensklasse og andre uddannelsesinstitutioner på højt niveau.

Aarhus er i stærk vækst og vil bevare det gode bymiljø og den sociale sammenhængskraft i kommunen. Aarhus vil stadig være en god kommune for alle med plads til forskellighed, rum til udfoldelse og åbenhed overfor omverdenen. Borgere kan have brug for omsorg og en hjælpende hånd, men alle har noget at bidrage med. Aarhus vil skabe rammer for mobilitet i bredeste forstand og være en kommune, hvor der er plads til alle og brug for alle.

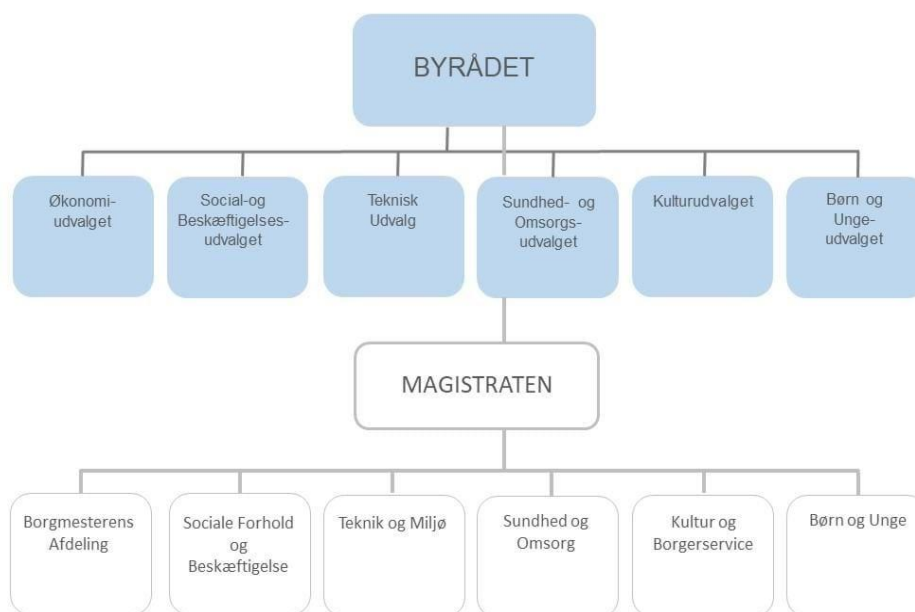
Aarhus Kommune er en værdibaseret organisation, som står i forreste række, når det handler om at være en attraktiv arbejdsplads for både nuværende og kommende medarbejdere. Kommunen vil være kendt for en åben kultur, der prioriterer at levere høj kvalitet i serviceydelserne til borgerne.

Aarhus Kommune går også forrest i arbejdet med frivillighed og samskabelse og er Europæisk Frivillighedshovedstad i 2018. Kommunen ønsker at være en offentlig virksomhed, der udvikler sig i tæt samspil med det omgivende samfund – borgere, erhvervsliv, civilsamfund eller andre offentlige aktører.

Det er i denne ramme, at de nye Børn- og Unge-chefer skal agere og bidrage til at indfri ambitionerne og forventningerne i kommunens visioner for børn og unge - og som de kommer til udtryk i kommunens Børne- og ungepolitik.

Den politiske organisation i Aarhus Kommune

Aarhus Kommune har som den eneste kommune i Danmark et rent magistratsstyre. Kommunen ledes i det daglige af Magistraten, som består af borgmesteren og fem rådmænd, der har ansvaret for hvert sit område samt tre byrådsmedlemmer – i alt ni medlemmer. Aarhus Byråd består af 31 medlemmer.



Yderligere oplysninger om rammerne for, hvordan Aarhus Kommune styres, findes i [Styrelsesvedtægten](#).

Børn og Unge i Aarhus Kommune

Børn og Unge tager hver dag hånd om ca. 65.000 børn i dagtilbud, skoler, fritidstilbud, specialskoler samt sundheds- og tandplejen, og forvaltningsområdet har et volumen svarende til Danmarks sjette største kommune. Børn og Unge er en enhedsforvaltning med ca. 14.000 medarbejdere (ca. 10.000 fuldtidsstillinger) fordelt på ca. 650 arbejdspladser og med et budget på omkring 5,5 mia. kr.

Som organisation arbejder Børn og Unge i et 0-18 års perspektiv. Med afsæt i kommunens vision, politikker, strategier og budgetter er der høje ambitioner for arbejdet med børn og unge i Aarhus Kommune.

Vi tilstræber at være effektstyrede og mener, at valg af indsatser bedst træffes med de lokale ledelser og medarbejdere i en åben og inddragende proces præget af tillid og gennemsigtighed.

Organisering i Børn og Unge

Med vedtagelsen af Budget 2019 er det besluttet at ændre organiseringen og ledelsesstrukturen i Børn og Unge. Den nye organisering afspejler det samlede 0-18 års perspektiv på børnene og de unge, og skal sikre stærkere overgange og større sammenhængskraft i arbejdet med børnene og de unge.

Den nye organisering skal knytte dagtilbud, skoler og FU-området tættere sammen med det strategiske niveau i Børn og Unge. Det betyder, at den strategiske udvikling i højere grad vil blive forankret i driften, og at forvaltningsperspektivet vil fylde mindre i den øverste ledelse af Børn og Unge. Det sker konkret i den nye organisering ved at skabe en direkte reference mellem Børn og Unges chefgruppe og institutionerne.

Børn- og Unge-cheferne får hver ledelsesansvaret for alle dagtilbud, skoler og FU-tilbud i et af fem distrikter. Hertil kommer ansvaret for ledelsen af et af de faglige netværk for henholdsvis dagtilbud, skoler, fritidspædagogik (SFO og FU-tilbud), specialtilbud og sårbare og udsatte børn og unge samt ad hoc netværk på tværs af de fem distrikter.

Det vil sige, at Børn- og Unge-cheferne både bliver "0-18 års-chef" i et geografisk område og samtidig vil en stor del af ledelsesopgaven gå på tværs af hele Børn og Unges organisation gennem de faglige netværk.

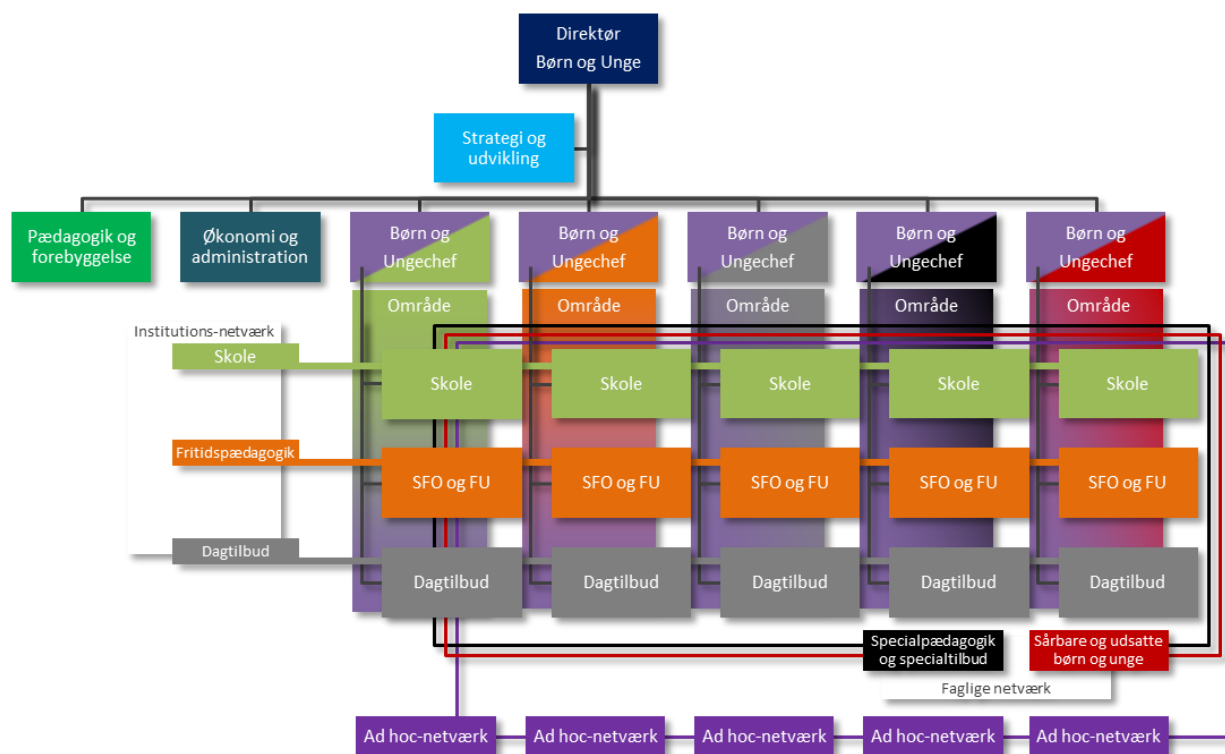
Børn- og Unge-cheferne skifter distrikt hvert femte år, hvilket medfører at de får andre skoler, dag- og fritidstilbud i reference. Der er ikke en fast kobling mellem bestemte distrikter og bestemte netværk. Det vil eksempelvis sige, at Børn- og Unge-chefen, som har en særlig toning i forhold til skoleområdet vil bevare det. Rotationsprincippet har til formål at styrke sammenhængskraften og samspillet mellem Børn- og Unge-cheferne og resten af organisationen.

Børn- og Unge-cheferne refererer til direktøren for Børn og Unge. De indgår i chefgruppen sammen med forvaltningscheferne for henholdsvis Pædagogik & Forebyggelse, Økonomi & Administration samt Strategi & Udvikling, og de deltager i rådmandsmøder.

Det er noget særligt at være en del af en ny stærk topledelse i så stor en organisation, som er under transformation. Som Børn- og Unge-chef i en af Danmarks største forvaltninger er man med til at sætte stærke ledelsesmæssige og faglige aftryk, og Børn og Unge vil qua sin størrelse og kompetencer være toneangivende for udviklingen i både regionen og på landsplan, og organisationen er en uundgåelig samarbejdspartner for både ministerier og KL.

Organisation:

Børn og Unges fremtidige organisation er vist i organisationsdiagrammet herunder:



Børn- og Unge-chefernes ansvarsområder

Børn- og Unge-cheferne har ledelsesansvar for 17-21 ledere af skoler, dag-, fritids- og specialtilbud i et af 5 distrikter, og lederteamet repræsenterer hermed børn og unge i et 0-18 års perspektiv. De enkelte Børn- og Unge-chefer har det overordnede ansvar for driften af institutionerne i hvert distrikt og er ansvarlig for at skabe et velfungerende og samarbejdende lederteam blandt lederne af skoler, dag- og fritidstilbud i deres distrikt (vertikalt i organisationsdiagrammet).

Den enkelte Børn- og Unge-chef har derudover et specifikt fag-fagligt ansvar knyttet til sin stilling og et ansvar for et netværkssamarbejde af enten skoler, dagtilbud, fritidspædagogik, specialtilbud eller sårbare og udsatte børn og unge. I funktionen som netværksleder skal Børn- og Unge-cheferne sikre samarbejde om tilbud, der går på tværs af distrikterne.

Med fem Børn- og Unge-chefer til 93 dagtilbuds-, skole og FU-ledere vil der være et ledelsespænd, hvor Børn- og Unge-cheferne har mulighed for at være nærværende og til stede i forhold til de ledere, som de er chefer for. Det sikrer også, at Børn- og Unge-cheferne kan være synlige udadtil i forhold til forældre og andre samarbejdspartnere.

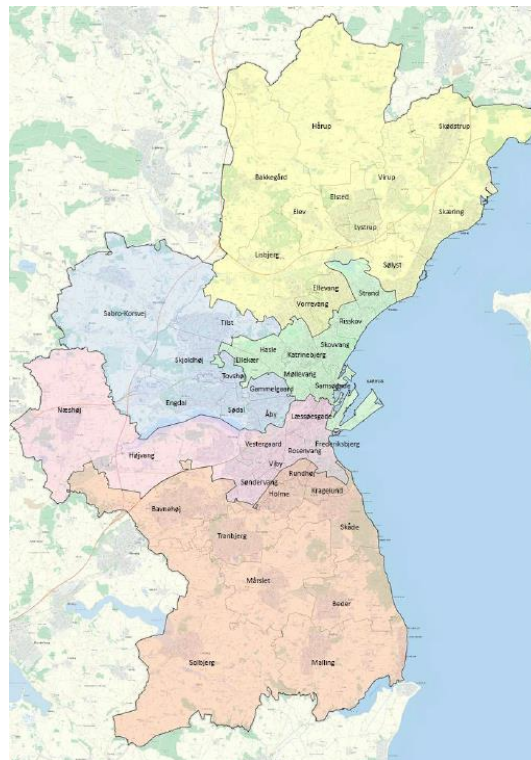
Som medlemmer af chefgruppen skal Børn- og Unge-cheferne understøtte direktørens rolle og opgaver i forhold til den politiske ledelse. Gennemarbejdede og transparente beslutningsgrundlag er forudsætning for at skabe bæredygtige resultater, der har den politisk nødvendige foran-

kring og opbakning. Gennem et tæt og tillidsfuldt samarbejde om kommunens visioner, politikker og procedurer skal de medvirke til at skabe rammer for nye og værdiskabende løsninger i et samlet 0-18 års-perspektiv.

Distriktsinddelingen

Inddelingen i distrikter er udarbejdet med henblik på, at distrikterne understøtter følgende:

- Det lokale 0-18-års samarbejde mellem dagtilbud, skoler og fritids- og ungdoms-skoletilbud.
- Diversitet inden for distrikterne i forhold til socioøkonomiske forhold.
- Rimeligt og ligeligt fordelt ledelsesspænd mellem distrikterne.
- Mulighed for, at der kan dannes administrative fællesskaber, hvor der er en administrativ leder til to naboskoler inden for hvert distrikt.



Distriktsinddelingen indebærer, at antallet af referencer til Børn- og Unge-cheferne varierer mellem 17 og 21.

Antallet af ledere, børn og elever fremgår af tabellen herunder:

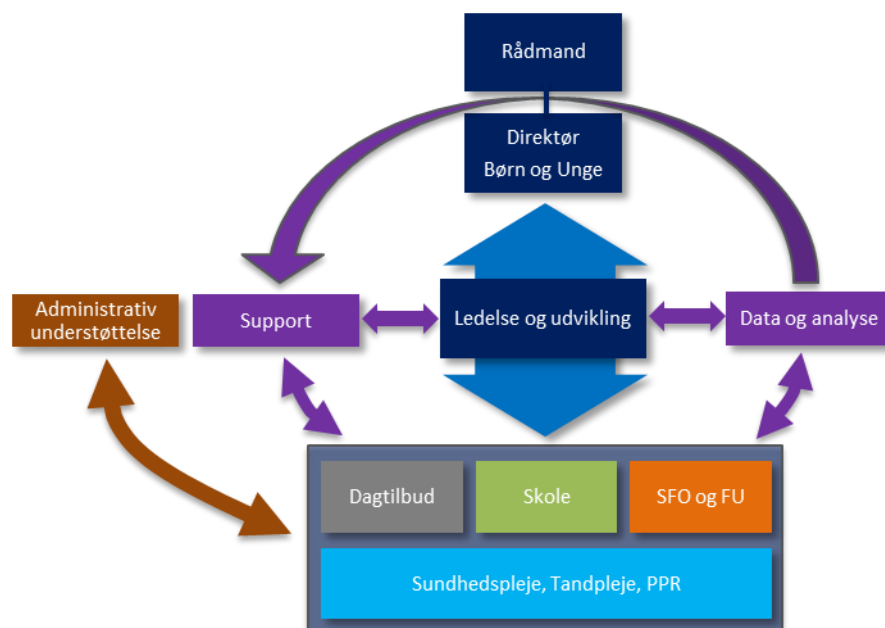
Distrikt	Antal ledere:					Antal børn og elever:		
	Skoleledere	Dagtilbudsledere	Antal FU-ledere	Ledere af specialtilbud	I alt	0-6 år	Folkeskoleelever	I alt
Nord	11	8	1	1	21	3.949	7.526	11.475
Øst	8	9	1	1	19	4.233	4.392	8.625
Vest	8	8	1	0	17	3.189	4.862	8.051
Sydvest	8	7	1	1	17	3.250	4.536	7.786
Syd	10	6	1	2	19	3.805	6.898	10.703
I alt	45	38	5	5	93	18.426	28.214	46.640

Samarbejds- og ledelsesmodel

For at Børn- og Unge-cheferne skal kunne lykkes med både at være chef for dagtilbud, skoler og FU-tilbud og netværksledere for faglige netværk, fordrer det, at der er et tæt samarbejde mellem Børn- og Unge-cheferne og de øvrige forvaltningschefer, da der vil blive skabt en gensidig afhængighed mellem dem om fælles opgaver.

Organiseringen skal derfor ses i sammenhæng med en ny model for samarbejde og ledelse, hvor alle medarbejdere, chefer og ledere – i forvaltningen og i institutioner - indgår i et mere forpligtende samarbejde og har en anden tilgang til initiering og samarbejde om opgaver, idet ansvaret for opgaveløsningen er et fælles anliggende. Fokus på videndeling i et lokalt, regionalt og nationalt perspektiv prioriteres.

Samarbejde og ledelse om kerneopgaven og understøttelse af den foregår i to spor. Dels et data/analyse- og supportspor, dels et ledelses- og udviklingsspor. Se figuren nedenfor.



I data/analyse- og support-sporet indsamler og analyserer dagtilbud, skoler og FU-tilbud og forvaltningen data om børnenes og de unges læring, udvikling og trivsel, samt organisationens udvikling, herunder ledelse, samarbejde, økonomi, sygefravær mv. Hvis den fælles analyse viser behov for ekstra indsats, vil der blive ydet støtte fra forvaltningen - eksempelvis i forhold til de faglige tilbud til børnene og de unge eller udvikling af medarbejdere og ledere, mv.

Ledelses- og udviklingssporet er i direkte kontakt med dagtilbud, skoler og FU-tilbud via ledelseslinjen og får desuden input fra data-/analyse- og supportsporet. Der kan igangsættes udviklingsprojekter i dette spor, når der er behov for det, eller hvis det besluttes politisk.

Samarbejds- og ledelsesmodellen skal således sikre, at der er et tæt samspil mellem dagtilbud, skoler og FU-tilbud og forvaltningen. Der vil derfor skulle ske en kulturændring i forhold til samarbejdsformer, hvor der skabes en fælles forståelse af, at man er fælles om opgaverne. Samarbejds- og ledelsesmodellen skal dermed bidrage til at styrke sammenhængskraften i Børn og Unge. Samtidig skal det også føre til en mere effektiv opgaveløsning i hele Børn og Unge.

Vision og strategier på børne- og ungeområdet

Arbejdet i Børn og Unge er rammesat af tre centrale pejlemærker: Visionen i Børne- og Ungepolitikken, de fem strategier og 'Stærkere Fællesskaber':

Vision

Udgangspunktet for visionen er, at Aarhus Kommune vil sikre, at alle børn og unge vokser op med de bedst mulige betingelser for læring, udvikling, fællesskab, sundhed og trivsel.

- Glade sunde børn og unge med selvværd
- Personligt robuste, livsduelige og kreative børn og unge, der bliver så dygtige, som de kan, og er rustede til at møde fremtidens udfordringer
- Børn og unge der oplever medborgerskab og bruger det
- Børn og unge der deltager i og inkluderer hinanden i fællesskaber
- Børn og unge med globalt udsyn og lokal indsigt

Børn og Unges 5 strategier

Visionen i Børne- og Ungepolitikken omsætter Børn og Unge i fællesskab ved hjælp af fem strategier:

1. Vi tænker i tidlig, rettidig indsats og forebyggelse

I Børn og Unge har vi høje ambitioner på alle børns og unges vegne. Vi er tydelige på, hvad vi sammen med børnene, de unge og deres forældre gerne vil opnå, hvilken progression der er sket indtil nu og hvad næste skridt er.

Tidlig, rettidig indsats og forebyggelse er for alle børn og unge uanset alder samt de fællesskaber, de indgår i. Vores fokus er både på at styrke de børn og unge, der kan selv, understøtte de sårbare og hjælpe dem, der har behov.

Vi arbejder med de bagvedliggende årsager til risikoadfærd. Vi har derfor fokus på at styrke de beskyttende faktorer og mindske betydningen af risikofaktorerne hos alle børn og unge og deres familier. Den, der finder grund til bekymring, har også et ansvar for at reagere.

2. Vi har et helhedssyn på børnene og de unge

I Børn og Unge har vi et helhedsorienteret og balanceret fokus på børnenes og de unges dannelse, sundhed og trivsel, samt deres udvikling af faglige, personlige, sociale og kulturelle kompetencer.

Vores udgangspunkt er, at alle børn og unge trives og udvikler sig, når de har passende udfordringer, ser mening og oplever anerkendelse og social samhørighed i forpligtende, rummelige og givende fællesskaber.

Vi styrker børnenes og de unges motivation, livsduelighed, robusthed og vedholdenhed. Vi gør det ved at anerkende børn og unge for det, de er og det, de gør, og ved at skabe gode rammer for fordybelse.

3. Vi samskaber med og for børnene og de unge

I Børn og Unge ser vi et gensidigt forpligtende samarbejde på tværs af Aarhus Kommune og med det omgivende samfund som afgørende for, at alle børn og unge udvikler sig bedst muligt. Vi ser samspillet med børnene, de unge og deres forældre som det vigtigste. Alle børn, unge og forældre skal opleve, at de bliver set, hørt og har indflydelse.

Samskabelse forudsætter, at vi kommunikerer rettidigt og problemløsende på baggrund af fyldestgørende information. Det forudsætter også, at vi møder børn, unge og forældre med respekt, tillid, ligeværd og anerkendelse af hinandens forskellige roller og kompetencer.

Samskabelse kræver, at vi prioriterer det. Sammen med børnene, de unge og deres forældre skal vi finde tid og rum til at skabe fælles mål og viden – og med det afsæt udvikle nye fælles løsninger.

4. Vi arbejder vidensbaseret med børnene og de unge

I Børn og Unge stræber vi efter excellent praksis. Derfor skal vi blive klogere sammen.

Vi udvikler vores praksis med afsæt i bred og sammenhængende viden. Vi inddrager både børns, unges, forældres og professionelles viden, egne data og forskning. Vi er åbne, fagligt nysgerrige og reflekterende over praksis – og vi tør både flytte os eller stå fast, når det er nødvendigt.

Vi skaber bedre resultater ved systematisk at dele relevant viden med hinanden og anvende den i egen og fælles praksis.

5. Attraktive og Bæredygtige Arbejdspladser

- Vi fremmer trivsel, samarbejde og et godt arbejdsmiljø
- Vi samarbejder på tværs
- Vi etablerer tid og rum til konstruktiv kritisk refleksion
- Vi fremmer videndeling og anvender vores ressourcer optimalt

Læs mere om Børne- og Ungepolitikken [her](#).

Stærkere fællesskaber

Børn og Unges værdimæssige ståsted er 'Stærkere fællesskaber'. Med 'Stærkere fællesskaber' er der sat en ramme for at nå målene i Børne- og ungepolitikken.

Stærke fællesskaber mellem institutioner, medarbejdere og forældre skaber de bedste forudsætninger for at skabe progression for børn og unge. Kernen i Stærkere fællesskaber er, at vi med udgangspunkt i et fælles mindset forpligter os til løbende at udvikle og gentænke vores indsats. Derved styrkes samarbejdet på tværs af organisationen og lader os udfordre og inspirere hinanden. Vi ønsker at bygge stadigt stærkere fællesskaber ved at dele viden og erfaringer på tværs, så vi sammen finder, vælger og forpligter os på de bedste løsninger.

Tværfagligt samarbejde er ikke nyt i Børn og Unge, men det kan gøres mere systematisk og med mere fokus på effekterne. Vi kan også få mere ud af at gå nye veje og finde nye måder, hvorpå vi kan samarbejde med omverdenen og ikke mindst forældrene for at finde de bedste løsninger.

Vejen til de stærkere fællesskaber kalder vi 'Stærkere Læringsfællesskaber'. 'Stærkere Læringsfællesskaber' er en kulturudviklingsproces, som vi sætter i gang i 2019 for samtlige ledere og medarbejdere i Børn og Unge.

Børn- og Unge-chefernes aktive rolle i denne proces er særdeles central, ikke mindst som rollemodel for deres lokale ledere. Børn- og Unge-cheferne skal på markant vis bidrage til at indfri byrådets ambition om, at børne og ungeområdet er kendetegnet ved stærkere fællesskaber omkring børn og unge.

Læs mere om Stærkere fællesskaber [her](#).

Aktuelle opgaver og udfordringer

En væsentlig strategisk opgave for de nye Børn- og Unge-chefer bliver at udfolde og realisere de ændringer af samarbejde, ledelse og organisering af Børn og Unge, der er besluttet i forbindelse med budget 2019. Ændringerne skal sikre, at Børn og Unge har de bedst mulige rammer og vilkår

for alle børn og unge - og for alle de, der har deres hverdag med dem. Den nye model for samarbejde og ledelse har til formål at styrke samarbejde og ledelsen af den fælles opgave med børnenes og de unges læring, udvikling og trivsel.

En anden væsentlig strategisk opgave i naturlig forlængelse af befolkningsvæksten i Aarhus Kommune bliver etablering af 80 nye daginstitutioner og 4-5 nye folkeskoler inden for de kommende år. Som andre enheder i kommunen arbejder Børn og Unge også med tilpasninger af budgettet for 2019.

Børn- og Unge-cheferne skal sikre den operationelle sammenhæng i implementering af beslutninger, politikker og handleplaner. Der skal være en tydelig linje i politik, indsatser, faglighed og prioriteringer i Børn og Unge, og det skal sikres, at alle ledere i Børn og Unge følger aftaler og beslutninger til dørs.

Børn- og Unge-cheferne skal understøtte udbygningen af kommunens fællesskaber og prioritere involvering af organisationer, forældre og andre væsentlige aktører og interessenter for at skabe udvikling og vækst, så børn og unges mange kvaliteter og menneskelige potentialer i Aarhus Kommune indfries og udleveres på området.

Aarhus Kommune har nogle radikale og progressive ambitioner på integrationsområdet. Målet er at styrke sammenhængskraften i det aarhusianske samfund og at alle – uanset etnisk eller kulturel baggrund – indgår som aktive medborgere med respekt for de grundlæggende demokratiske værdier. Integrationspolitikken skal derfor tænkes ind overalt i Aarhus Kommune og vil også være et væsentligt fokusområde for Børn- og Unge-cheferne.

Ledelsesmæssige kvalifikationer og personlige egenskaber

Børn- og Unge-cheferne skal komplementere hinanden og tilsammen danne en ledelsesmæssig og faglig helhed. Som chef skal man motiveres af at være en del af et ledelsesteam, der sammen sætter en fælles retning for organisationen.

Som fællesnævner skal alle Børn- og Unge-cheferne have en solid ledelsesmæssig ballast og erfaring med ledelse af ledere på 0-18 års-området. Erfaringen må gerne følges ad med en vis portion talent for at få komplicerede processer og tværgående samarbejder med mange interessenter til at lykkes. Børn- og Unge-cheferne skal formå at navigere, kommunikere tydeligt og videreformidle de politisk fastlagte mål til organisationen og gennem deres ledere sikre, at mål og beslutninger realiseres. Børn- og Unge-cheferne skal kunne engagere sig positivt og målrettet i ledelsessamarbejdet, herunder også ledelsesudvikling på decentralt niveau.

Børn- og Unge-cheferne skal sammen med de øvrige chefer og ledere i Børn og Unge sikre et vel fungerende organisatorisk samarbejde, ejerskab og udvikling på tværs af distrikter og fagligheder. Tilgangen skal baseres på en åben, anerkendende, saglig, inddragende og tillidsbaseret dialog med medarbejdere, tillidsrepræsentanter og MED-udvalg.

Børn- og Unge-cheferne skal have styrke og gennemslagskraft til at gå forrest og skabe følgeskab – både i den daglige ledelse og i de udviklingsprocesser, der konstant præger ledelsesarbejdet i en stor kommunal organisation. De skal have integritet og mod til at være åbne om udfordringer, og turde søge støtte i chefgruppen. De skal kunne navigere i usikkerhed, overvinde forhindringer og finde roen igen, når støvet lægger sig.

Fagligt skal Børn- og Unge-cheferne gerne besidde forskellige spidskompetencer, som matcher de 5 faglige netværk, dvs. dagtilbud, skoler, fritidspædagogik (SFO og FU-tilbud), specialtilbud og sårbare og udsatte børn og unge.

Det betyder, at man som Børn- og Unge-chef med ansvar for eksempelvis netværket på FU området skal have haft så tæt berøring med drift og ledelse på det fritidspædagogiske område, at man kan være en troværdig og efterspurgt sparringspartner for lederne på FU-området.

Børn- og Unge-cheferne skal dermed være driftssikre, dygtige og kompetente chefer, der kan dokumentere erfaring og god, relevant resultatskabelse på børne- og ungeområdet. De skal have solid indsigt i og forståelse for, hvordan et stort og komplekst velfærdsområde drives. Som ansvarlige for nogle af Aarhus Kommunes største driftsområder skal Børn- og Unge-cheferne have stærke kompetencer i relation til økonomistyring, budgetlægning, budgetopfølgning og komplekse prioriteringsopgaver på operationelt niveau.

Børn- og Unge-cheferne har særligt fokus på at:

- Lede tillidsbaseret samt insistere på, at alle har ret til god ledelse
- Skabe sammenhæng, følgeskab og resultater ved at lede gennem andre og bidrage konstruktivt til at opbygge et nyt ledelsesteam, der sammen skaber fælles retning i organisationen
- Skabe en kultur, hvor alle tænker i helheder og er stærkere sammen end hver for sig
- Være tydelige og rammesættende, når strategiske beslutninger oversættes ind i den lokale kontekst og i samarbejde med distriktets ledere
- Motivere deres ledere via stærke relationelle kompetencer
- Kommunike internt og eksternt med henblik på styrkelse af fortællingen om den stærke faglighed og høje kvalitet indenfor Børn og Unge i Aarhus Kommune.
- Initiere stærke fællesskaber og udvise helhedstænkning i alle sammenhænge
- Sikre velfungerende drift af skoler, dag-, fritids og specialtilbud inden for deres distrikter
- Have et opgavesyn, som både bygger på kollektiv forpligtelse og individuelt ansvar
- Levendegøre Børn og Unges mål og værdier gennem egne handlinger

Vi lægger vægt på, at Børn- og Unge-cheferne har:

- Væsentlig erfaring med ledelse af ledere og gerne relevant lederuddannelse
- Politisk tæft og erfaring med at agere i en politisk ledet organisation
- Et veludviklet strategisk overblik og evnen til at håndtere stor kompleksitet
- Et godt kendskab til bredden i børne- og ungeområdet og forståelse for de mange forskellige fagligheder og kulturer
- Grundlæggende økonomisk forståelse, der kan omsættes til sikker økonomisk styring af store og komplekse velfærdsområder
- En relevant uddannelsesmæssig baggrund

Som person og leder har Børn- og Unge-cheferne:

- Stærke samarbejdsevner og relationelle kompetencer
- Evne til at sætte fælles kurs, koordinere og skabe commitment
- Lyst og evne til at bygge broer og mod til at gå nye veje i en udviklingsproces, hvor ambitionerne og forventningerne til resultatskabelse er høje
- Evnen til at lytte, spørge og inddrage andres synspunkter og modet til at søge hjælp, når din viden og kompetence ikke rækker
- Styrke og gennemslagskraft til at gå forrest og bidrage i fortsatte udviklingsprocesser

- Stærke analytiske evner og evne til at komme ind til sagens kerne
- Gode kommunikative evner og evne til at formidle svært stof på en forståelig, interessant og fængende facon
- God selvindsigt og evne til at agere autentisk i forhold til ledelsessamarbejdet

Ansættelsesudvalg

- Martin Østergaard Christensen, Direktør for Børn og Unge
- Ole Kiil Jacobsen, forvaltningschef i Børn og Unge
- Helle Bach Lauridsen, forvaltningschef i Børn og Unge
- Henrik Vinther Olesen, kontorchef, Børn og Unge
- Tina Degn Rasmussen, kontorchef, Børn og Unge
- Lene Syberg, ledelsesrepræsentant, Dagtilbudslederforeningen i Aarhus
- Ove Pedersen, ledelsesrepræsentant, FU-lederne i Aarhus
- Jens Mathiasen, ledelsesrepræsentant, Aarhus Skolelederforening
- Marianne Gilbert Nielsen, medarbejderrepræsentant, BUPL Aarhus
- Jesper Skorstengaard, medarbejderrepræsentant, Aarhus Lærerforening
- Lotte Henriksen, forvaltningschef, ledelsesrepræsentant, Magistraten for Sociale forhold og Beskæftigelse

Andet

Ansøgere bedes tydeligt angive hvilke eller hvilken af de fem Børn- og Unge-chefstillinger, der specifikt søges - afhængigt af, hvor ansøgeren ser sine kompetencer komme bedst i spil i forhold til ansvaret for netværksledelse på henholdsvis skoleområdet, dag-, fritids-, specialtilbud eller sårbare/udsatte unge.

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.

Aarhus Kommune betragter mangfoldighed som en ressource og opfordrer derfor alle - uanset alder, køn, handicap, livsstil, religion eller etnisk tilhørsforhold - til at ansøge stillingen.

