



## Job- og personprofil for afdelingsleder i Hollænderhusene:

### Jobprofil:

#### Organisatorisk indplacering og samarbejde:

Hollænderhusene er en specialinstitution i Næstved Kommune, der består af fire afdelinger med hver deres målgruppe. Vi tilbyder døgnbehandling af børn og unge mellem 0-18 år med vidtgående fysiske, psykiske og kognitive handicap. Ud over de 3 døgnafdelinger Træskohuset, Tulipanhuset og Digehuset har vi Møllehuset, som er vores aflastningstilbud til samme målgruppe. Vi er i skrivende stund ca 140. ansatte i organisationen.

Vores mission er at give børnene de bedste betingelser for udvikling, livskvalitet og livsglæde. Kort sagt vil vi skabe gode børneliv på trods. Det gør vi via specialiserede og engagerede fagprofessionelle medarbejdere, der sikrer at hvert barn får de bedste muligheder for trivsel og selvstændighed.

#### Opgaver og resultatkrav:

Med reference til kerneopgaven, så er såvel opgave- som resultatkrav til hver en tid, at sikre de bedst mulige vilkår for trivsel og udvikling hos de børn Hollænderhusene har ansvaret for.

Afdelingerne varierer deres metodevalg til de behov børnene på afdelingen har, som følge af deres samlede problematik. Dette gælder både de pædagogiske metoder, som metoder til at sikre børnenes ret til at kommunikere og en korrekt udførelse af sundhedsfaglige ydelser.

Det er afdelingslederens ansvar at sikre, at personalet på afdelingen er forberedt til opgaven, ligesom det er afdelingslederens opgave at følge op på den helhedsorienterede pædagogiske praksis.

Derudover vil der være en række opgaver, såsom vagtplanlægning, lønindberetning og lignende administrative opgaver, der kræver et vist kendskab til brug af vores administrative hjælpesystemer.

#### Ansvar:

Med reference til ovenstående er det til en hver tid afdelingslederens ansvar at understøtte den løbende dialog på tværs af personalegrupperne, og medvirke til, at sikre kommunikationen på tværs af organisationen.

I en organisation som Hollænderhusene, der både har den udfordring, at hver afdeling er fysisk adskilt fra de øvrige, samt hver for sig har en relativt høj grad af specialisering i forhold til hvilke målgrupper de henvender sig til, så påhviler der også den enkelte afdelingsleder et vist ansvar for at medvirke aktivt til, at samarbejdet med de øvrige afdelingsledere prioriteres højt, som en væsentlig



del af den organisatoriske selvforståelse der skal medvirke til at sikre et velfunderet "vi" i en organisation der ellers er præget af en høj grad af fragmentering og selvstændighed.

Som afdelingsleder har man vide beføjelser og forventes således også, at tage det fulde ansvar for den daglige ledelse, hvad enten det drejer sig om den førnævnte pædagogiske og administrative ledelse, eller den mere overordnede personaleledelse og sikring af arbejdsmiljøet, ikke mindst gennem implementering og fastholdelse af Hollænderhusene personalepolitiske værdier og adfærdskodeks, samlet i de overordnede begreber:

- Dialog
- Ansvarlighed
- Professionalisme
- Respekt

#### Beslutningskompetence:

Som nævnt i ovenstående, så har man, som afdelingsleder meget vide rammer og vidtgående kompetencer, når det kommer til den daglige ledelse og behovet for at kunne træffe de nødvendige beslutninger på egen hånd.

## Personprofil:

#### Teoretisk uddannelse:

Det er et ønske til stillingen, at du er uddannet pædagog og gerne suppleret med andre former for efter- eller videreuddannelse, da rollen som formidler og fortolker af det teoretiske fundament til brugbare anvisninger og forståelsesrammer i personalets praksis spiller en central rolle på afdelingen.

Der tages i Hollænderhusene afsæt i den neuroaffektive udviklingspsykologi og kendskab til denne vil være en absolut fordel, men ikke et krav. Derimod vil det være et krav, at den nødvendige viden og kendskab til teorien, tilegnes løbende og anvendes i forbindelse med den pædagogiske ledelse og vejledning i hverdagen. På de respektive afdelinger er der således en række teorier og metoder, som er specifikke for den enkelte afdeling.

#### Praktisk erfaring:

Med henvisning til ovenstående, så vil det også være et krav, at den der besidder stillingen enten har et solidt kendskab til målgruppen, evt. på voksenområdet, eller over en periode tilegner sig viden om målgruppen på specialistniveau.

Derudover vil det være en fordel at have erfaring med ledelse, supervision og faglig sparring som vejleder, men er ikke et krav til stillingen.



## Lederuddannelse / efteruddannelse:

Såfremt en afd. leder ikke har en lederuddannelse i forvejen, så er det et krav, at man som leder i Næstved Kommune påbegynder en Diplomuddannelse i ledelse i løbet af de første 2 års ansættelse. Lederuddannelsen skal afsluttes inden for en periode på 6 år.

## Sproglige kompetencer:

Ud over et tydeligt og letforståeligt dansk, så er der ingen særlige krav til sproglige kompetencer, for så vidt angår fremmedsprog.

Da kommunikation på mange forskellige niveauer er en præmis for arbejdet, så vil det være en fordel at kunne kommunikere på en tydelig og let forståelig facon, overfor såvel personale, børn og forældre som offentlige myndigheder, både i tale og skrift.

## Personlige kompetencer:

- Tålmodighed.
- Rummelighed.
- Imødekommenhed.
- Åbenhed.
- Tydelighed.
- Evne til at vise anerkendelse.
- Turde tvivle på sig selv og gøre dårlige beslutninger om.
- Kunne få øje på de helt små succeshistorier i det store billede og formidle dem videre.

Rev. Oktober 2023



## Hollænderhusenes ledelsesgrundlag

### Introduktion

Organisationen Hollænderhusene består af 3 døgntilbud og 1 aflastningstilbud samt det regionale børnehus, Børnehus Sjælland og behandlingsenheden FØNIX.

De tre døgnafdelinger er døgntilbud til børn og unge mellem 0-18 år med fysiske og kognitive funktionsnedsættelser herunder autisme og ADHD, og den 4. afdeling er et aflastningstilbud til samme målgruppe.

Børnehus Sjælland arbejder med børn og unge i alderen 0-18 år, der har været udsat for vold og/eller seksuelle overgreb. FØNIX arbejder med børn og unge med seksuelt bekymrende adfærd.

Personaleledelse og faglig ledelse i Hollænderhusene hænger uløseligt sammen med vore relationer til medarbejderne. Vi ønsker at Hollænderhusenes fælles ledelsesgrundlag understøtter medarbejdernes muligheder for involvering, faglig- og organisatorisk udvikling og forankring i kerneopgaven.

Ledelsesgrundlaget skal forstås som et redskab til at håndtere sammenhængen mellem ledelse, medarbejdere og kerneopgaven.

### Børnene først

Vi sætter børnene først. Det gør vi ved at understøtte høj faglighed og sikre en individuel tilgang til det enkelte barn. Vi ønsker at Hollænderhusene skal være kendt for at skabe børnevenlige og trygge rammer med udgangspunkt i barnets behov.

I Hollænderhusene anerkender vi vigtigheden af et tæt samarbejde med barnets nærmeste relationer samt de professionelle omkring barnet, da vi ved, at det har en afgørende betydning for barnets udvikling og trivsel.

### Samarbejde & relationer

Vi er opmærksomme på at vores sammensatte organisation med flere specialiserede enheder kræver et vedvarende fokus på vores fællesskab som ledelsesgruppe.

Vi er afhængige af bæredygtige relationer, både interne og eksterne, og derfor er det vigtigt for os at disse relationer prioriteres, passes og plejes. Vi lægger vægt på at gøre det nødvendige og at gøre det med ordentlighed, tillid, anerkendelse og respekt.

Vi forpligter os til at være nysgerrige på os selv og hinanden, så vi derigennem udvikler både vores opgaveløsning, vores faglighed og vores relationer.

### Styring & effekt

Vi arbejder for at skabe en bæredygtig organisation, der er i stand til at håndtere de komplekse krav og forventninger der stilles. Vi har en flad struktur med en høj grad af uddelegering, hvor vi bruger forskelligheder som en styrke. Vi knytter bånd mellem mål og den daglige drift.

Vi har fokus på at agere rettidigt, såvel økonomisk som fagligt og relationelt. Vi er ydmyge og er opmærksomme på at troen på egne evner ikke må spærre for udsyn og nysgerrighed.



Hollænderhusene

- et godt sted at være

### Hensigtserklæring

Vi tror på, at vi altid har gode intentioner med vores handlinger.

Vi er bevidste om, at vi er forskellige og kan have forskellige tilgange og perspektiver. Vi respekterer hinanden og har en forventning om, at vi lytter til hinanden, giver plads til forskellighed og uenighed, og samarbejder om en fælles opgaveløsning, som kan kræve kompromisser.

Vi har en forventning om, at vi gør brug af hinanden – rækker ud, og beder om hjælp, og at der altid er loyalitet, tillid, lytning, opmærksomhed og forståelse for den aktuelle situation, - og at vi hjælpes.

Vi har gensidig forpligtelse til at kontakte hinanden, når der opstår situationer, vi undres over.

I ledelsesgruppen er vi loyale overfor hinanden, og de udfordringer der opstår, deler vi med hinanden.

Rev. 2023