

Ledelsesstruktur i Børnehus Sjælland / Fønix Sjælland.

Børnehus Sjælland justerer sin ledelsesstruktur i forbindelse med etableringen af en ny afd. i Roskilde, stigende sags-tal og Børnehus Sjælland og en styrkelse af ledelsen i Fønix Sjælland

Ændringen skal ses i sammenhæng med den strukturelle ændring af virksomheden der fandt sted i januar 2024, hvor Børnehus Sjælland blev udskilt til selvstændig virksomhed fra Hollænderhusene i Næstved kommune.

En kortlægning af organiseringen omkring Børnehus Sjælland og Fønix Sjælland med de tilhørende ledelsesopgaver, viser dels behovet for effektiv ledelse og en aktuell håndtering af et markant øgede sags-tal og implementering af ny lovgivning, projekter (aktuelt behandling til børn med traumer, TF-CBT) og etablering af behandlingsenhed vedr. børn med seksuelt bekymrende adfærd og.

Det er en kendt faktor i De Danske Børnehuse, at der i Børnehusene er et udtalt og markant behov for nærledelse i den daglige praksis. Erfaringerne i De Danske Børnehuse gennem mere end 10 år viser, at børnehusene generelt oplever, at medarbejdere der arbejder intenst med traumebelastede børn og deres pårørende, som ofte er i dyb krise og fortvivlelse, giver markant øget risiko for sekundær traumatisering og udbrændthed. Dette er i øvrigt veldokumenteret i nyere forskning¹.

Den samlede ledelsesopgave opsummeres ved at der er omfattende ledelsesmæssige opgaver der knytter sig til driften af et Børnehus, således i både i forhold til samarbejdet med de øvrige Børnehuse i Danmark, herunder Driftskommunenetværk og fælles aktiviteter blandt De Danske Børnehuse, samt til det tætte samarbejde med Socialstyrelsen, samarbejde med relevante aktører i Børnehuset, herunder de to politikredse, 17 kommuner og 4 sygehusafd. (Slagelse Sygehus, Roskilde Sygehus, Rigshospitalet og Herlev hospital), som der løbende skal revideres samarbejdsaftaler med. Desuden i forhold til initiativer der understøtter faglige tilgange og ensartethed på landsplan.

Nærledelse sikre strukturer for mødeaktivitet til understøttelse af drift og kerneopgaver, faglig ledelse og udvikling, personaleledelse og strategi for fastholdelse, samt arbejdsmiljøaktiviteter og andre understøttende aktiviteter for arbejdspladsens sociale kapital. Der er behov for løbende at være tilgængelig for sparring i konkrete individuelle sager, hvor også stillingtagen til underretning til kommuner og ankestyrelse er påkrævet. Desuden i forhold til at sikre debriefing i vanskelige sager med komplekst og høje følelsesmæssige belastende faktorer.

I nedenstående oversigt vil en ikke udtømmende liste over ledelsesopgaver tilknyttet henholdsvis Børnehusleder og Afdelingsledere / Koordinator også vise behovet for faglig ledelse af både det socialfaglige arbejde, herunder den social lovgivning m.v., samt den psykologfaglige ledelse, herunder psykologloven og regler om autorisation m.v.

Behovet for en psykologfaglig leder (som ventes varetaget af den ene afdelingsleder) har gennem årene manifesteret sig i de komplekse problemstillinger der opstår i den udredningsopgave der løses i alle afdelinger.

Vores rekrutteringsgrundlag er ofte nye psykologer, som endnu ikke har deres autorisation på plads, hvilket har betydning for organiseringen af supervision, uddannelse mentorordninger m.v.

De Danske Børnehuse har ligeledes en opgave i at opsøge relevante kurser og efteruddannelse til ansatte psykologer, der bringer dem op på et fagligt niveau på specialistniveau, og det er en nødvendighed at psykologgruppen har fast tilbagevendende faglige fællesmøder, der styres af en psykologfaglig leder, for at understøtte fagligheden for den enkelte og på tværs af afdelinger for hele gruppen.

Pr. 1. juli 2024 er normeringen i Børnehus Sjælland 20 psykologer og 12 socialrådgivere (til 735 sager), foruden administrativt personale. Det må forventes at der kan komme endnu en stigning i antal sager i de kommende år.

¹ Maria Vang, Cand.psyk., Ph.D. "Sekundær traumatisering og udbrændthed" [Klik her for rapport.](#)

Funktionsbeskrivelse for Børnehusleder, Afdelingsledere / Koordinator i Børnehus Sjælland og Fønix Sjælland

Job og personprofil for ledere i Børnehus Sjælland

Virksomhedsleder Børnehus Sjælland. VIRSOMHEDSLEDER / BØRNEHUSLEDER (Benytter betegnelsen Virksomhedsleder, da Fønix er en del af virksomheden, ikke en del af Børnehus Sjælland).	Børnehus Sjælland AFDELINGSLEDER / SOCIALFAGLIG LEADER Afd. Næstved	Børnehus Sjælland AFDELINGSLEDER / PSYKOLOGFAGLIG LEADER Afd. Roskilde	Fønix Sjælland KOORDINATOR / PSYKOLOGFAGLIG LEADER Afd. Fønix
Ledelsesområde: Børnehus Sjælland Fønix Sjælland	Profil: Erfaren og samarbejdsorienteret socialrådgiver med indsigt i og kompetencer indenfor: <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til Psykotraumatologi² – børn og unge. • Viden om psykologfaglige metoder og screening/test i forhold til målgruppen. • Indgående kendskab til lovgivning og praksis inden for Barnets Lov • Relevant efteruddannelse – kan erhverves løbende. • Lederuddannelse – kan påbegyndes efter ansættelses start. 	Profil: Erfaren og samarbejdsorienteret psykolog med specialistuddannelse og kompetencer indenfor: <ul style="list-style-type: none"> • Viden på ekspertniveau indenfor Psykotraumatologi – børn og unge • Erfaring i Brug af konkrete psykologfaglige metoder og screening / test i forhold til målgruppen. • Det tværfaglige samarbejdes vigtige betydning • Viden om psykologloven og håndtering af de faglige rammer i BHSJ inden for denne. • Faglige udviklingsmuligheder for psykologer indenfor vores felt. • Lederuddannelse – Hvis vedkommende ikke har en lederuddannelse er det et krav, at en sådan påbegyndes senest 2 år efter ansættelse. Uddannelse aftales med Virksomhedsleder. 	Profil: Erfaren og samarbejdsorienteret psykolog med specialistuddannelse og kompetencer indenfor: <ul style="list-style-type: none"> • Viden på ekspertniveau indenfor Psykotraumatologi – børn og unge • Specialist i klinisk børne og ungepsykologi. • Erfaring i Brug af konkrete psykologfaglige metoder og screening / test i forhold til målgruppen. • Det tværfaglige samarbejdes vigtige betydning • Viden om psykologloven og håndtering af de faglige rammer i Fønix Sjælland inden for denne. • Faglige udviklingsmuligheder for psykologer indenfor or vores felt. • Lederuddannelse – Hvis vedkommende ikke har en lederuddannelse er det et krav, at en sådan påbegyndes senest 2 år efter

² Psykotraumatologi jf. 1.: [Københavns Universitet](#) og 2.: [Den Danske Ordbog](#).

			ansættelse. Uddannelse aftales med Virksomhedsleder.
<p>Generelt for alle afd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budgetansvarligt for hele virksomheden. • Udarbejdelse af budget og normering for alle afdelinger, i samarbejde med CKO-økonomikonsulent. • Indstilling af Budget og Takst til CBU Centerchef. • Beregning af normering til afdelingerne. • Budgetopfølgning med afdelingsledere. • Budgetopfølgning med CKO-økonomikonsulent • Deltagelse på Fællespersonalemøder, udviklingsdage m.v. • Individuelle ledermøder • Fællesledermøder • CBU-ledermøder • Lede opad til. • Strategisk udvikling og samarbejde (Visions arbejde – Visionshus MWB) • Ledelse og samarbejde med eksterne parter, herunder bl.a. samarbejde m. <ul style="list-style-type: none"> - Ministeriet - KL - KKR netværk - KKR - Driftskommunenetværk - Børnehusledermøder • Overordnet ansvarlig for Arbejds miljø og arbejdsmiljøindsatser. • Virksomheds-MED 	<p>Generelt</p> <p>Afdelingslederne skal medvirke til ensartethed og sammenhængskraft ml. afdelingerne på driftsniveau, og være tilgængelig / udføre nærløbelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budgetansvarlig for egen afdeling • Budgetopfølgning med Virksomhedsleder • Ansvarlig for indkøb, jf. Næstved kommunes retningslinjer. 	<p>Generelt</p> <p>Afdelingslederne skal medvirke til ensartethed og sammenhængskraft ml. afdelingerne på driftsniveau, og være tilgængelig / udføre nærløbelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budgetansvarlig for egen afdeling • Budgetopfølgning med Virksomhedsleder • Ansvarlig for indkøb, jf. Næstved kommunes retningslinjer. 	<p>Generelt</p> <p>Koordinator skal medvirke til ensartethed og sammenhængskraft på afdelingerne, samt sikre en sammenlignelig praksis på tværs af de 5 danske Fønix klinikker. Koordinator skal være tilgængelig / udføre nærløbelse i henhold til uddelegering.</p> <p>Koordinator er ikke budgetansvarlig, men vil medvirke til budgetopfølgning med virksomhedsleder.</p> <p>Koordinator kan foretage indkøb i hht Næstved kommunes retningslinjer. Større indkøb koordineres med Virksomhedsleder.</p> <p>Det tilstræbes at løbende indkøb foretages via administrationen.</p> <p>Koordinator varetager personaleledelse jf. nedenstående.</p> <p>Det præciseres at ansvaret for- og gennemførelse af tjenstlige samtaler og beslutning om sanktioner varetages af Virksomhedsleder, i samarbejde med koordinator.</p> <p>Koordinator har indstillingsret til ansættelse og afsked. Virksomhedsleder godkender.</p> <p>Koordinator gennemfører ikke lønforhandling for medarbejdere i Fønix Sjælland.</p>

Ansvarsområder**Børnehus Sjælland**

- Årshjul / årsplanlægning og prioritering for husene (i samarbejde m. afdelingslederne) i forhold til stop-op dage, arbejdsmiljøinitiativer, fælles temadage, konferencer m.v.
- Børnehussamråd på overordnet lederniveau.
- Samarbejde med Socialstyrelsen, herunder ledermøder med Socialstyrelsen.
- Årlig kommunerunde.
- Samarbejde med koncern IT og Rigspolitiet
- Samarbejde med Sundhedsvæsen (Slagelse, Roskilde, Herlev, CSM – Riget).
- Deltagelse i Tværgående Understøttende Enhed (TUE) på tværs af de 5 børnehuse, herunder nationale tiltag ml. børnehuse, national strategi for forebyggelse af sekundær traumatisering, national kompetenceudvikling, praksisforskningsamarbejde mv.
- Samarbejde med diverse forskningsinstitutioner
- Nordisk og internationalt samarbejde
- Løbende netværksudvikling efter behov
- Deltagelse i relevante konferencer, som deltager og som speaker.
- Ansvarlig for organisationsudvikling

Ansvarsområder

- Afdelingsleder har ansvar for at lede afdelingen, herunder personaleledelse, faglige ledelse
- Socialfaglig oplæring og bidrage til fastholdelse
- Ansvar for socialfaglige metoder i forbindelse med rådgivning og udredning.
- Sikre et socialfagligt udviklingsperspektiv samstemt med opgaveløsningen.
- Tilrettelægge kursus og efteruddannelsesplaner for Socialrådgivere i samarbejde mellem Afdelingsledere og Virksomhedsleder.
- Plan for intern og ekstern supervision af socialrådgivere i samarbejde med afdelingsleder afd. ROS.
- Fokus på tværfagligt samarbejde og faglige snitflader i Børnehuset. Sker i tæt samarbejde med afdelingsleder kollega.
- Fokus på tilkøbsydelse (behandling, supervision), herunder TF-CBT-projekt og andre evt. kommende projekter. Koordineres og udvikles i ledelsesgruppen.
- I samarbejde med ledelsesgruppen organiseres den faglig tilrettelæggelse – herunder at planlægge, iværksætte og løbende understøtte såvel sagsarbejdet som udviklingen af organisationen.
- Samarbejde med SDU m.fl.

Ansvarsområder

- Afdelingsleder har ansvar for at lede afdelingen, herunder personaleledelse, faglige ledelse
- Psykologfaglig oplæring og bidrage til fastholdelse
- Ansvar for anvendte psykologiske undersøgelses- og testmaterialer / metoder / ajourføring og indkøb.
- Tilrettelægge efteruddannelsesplaner for psykologerne i samarbejde mellem Afdelingsledere og Virksomhedsleder.
- Plan for intern supervision og forstå intern supervision af psykologerne i samarbejde med afdelingsleder afd. NÆS.
- Fokus på tværfagligt samarbejde og faglige snitflader i Børnehuset. Sker i tæt samarbejde med afdelingsleder kollega.
- Fokus på tilkøbsydelse (behandling, supervision), herunder TF-CBT-projekt og andre evt. kommende projekter. Koordineres og udvikles i ledelsesgruppen.
- I samarbejde med ledelsesgruppen organiseres den faglig tilrettelæggelse – herunder at planlægge, iværksætte og løbende understøtte såvel sagsarbejdet som udviklingen af organisationen.
- Samarbejde med SDU m.fl.
- Søge juridisk afklaring efter behov

Ansvarsområder

- Psykologfaglig oplæring og bidrage til fastholdelse
- Tage ansvar for anvendte psykologiske undersøgelses- og testmaterialer / metoder / ajourføre og indkøb.
- Tilrettelægge efteruddannelsesplaner for psykologerne i samarbejde med Virksomhedsleder.
- Plan for supervision og intern sparring.
- Fokus på tværfagligt samarbejde og faglige snitflader i afdelingen.
- Sikre psykologfagligt udviklingsperspektiv samstemt med opgaveløsningen og det tværfaglige samarbejde.
- Samarbejde med de øvrige Fønix klinikker i Danmark samt Fønix DK.
- Evt. Deltagelse i VirksomhedsMED
- Medansvarlig for arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser lokalt i egen afdeling.
- Mulighed for at deltage i relevante møder nationalt, vedr. Fønix Danmark.
- Mulighed for at indgå i internationalt samarbejde.

<p>Fønix Sjælland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategi og udvikling for Fønix • Netværksmøder i Fønix DK • Ledermøder i Fønix DK • Arbejdsgruppemøder i Fønix DK • Netværksdannelse og Netværksdeltagelse på Nationalt, Nordisk, Europæisk, Internationalt niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Søge juridisk afklaring efter behov • Evt. Deltagelse i VirksomhedsMED • Ansvarlig for arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser lokalt i egen afdeling • Deltagelse og medansvarlig for fælles arbejdsmiljøindsatser på tværs af afdelinger. • Mulighed for at deltage i relevante møder nationalt, vedr. DDBH. • Mulighed for at indgå i internationalt samarbejde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evt. Deltagelse i VirksomhedsMED • Ansvarlig for arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser lokalt i egen afdeling • Deltagelse og medansvarlig for fælles arbejdsmiljøindsatser på tværs af afdelinger. • Mulighed for at deltage i relevante møder nationalt, vedr. DDBH. • Mulighed for at indgå i internationalt samarbejde. 	
<p>Faglig ledelse i Virksomheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overordnet ansvarlig for den faglige kvalitet i Børnehus Sjælland og Fønix Sjælland • Overordnet ansvarlig for den ledelsesmæssige drift af Virksomheden. • Overordnet ansvarlig for den decentrale administrative understøttelse af hele virksomheden. • Overordnet ansvarlig for at sikre faglig og strukturel / organisatorisk udvikling i Virksomheden. 	<p>Faglig ledelse i afdelingen³</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lede indenfor rammerne og beslutningskompetence udenfor rammerne⁴ • Fordeling af sager • Faglig sparring • Bidrage i kerneopgaverne v. behov • Afsluttende notater • Visitationsmøder • Sikre opdaterede sagslister • Temadage internt/eksternt • Mødeleder på diverse faglige driftsmøder, herunder personalemøder, faglige møder mv. 	<p>Faglig ledelse i afdelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lede indenfor rammerne og beslutningskompetence udenfor rammerne⁴ • Fordeling af sager • Faglig sparring • Bidrage i kerneopgaverne v. behov • Afsluttende notater • Visitationsmøder • Sikre opdaterede sagslister • Temadage internt / eksternt • Mødeleder på relevante møder i hht. Børnehus Sjællands mødestruktur 	<p>Faglig ledelse i afdelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lede indenfor rammerne og beslutningskompetence udenfor rammerne⁴ • Fordeling af sager • Faglig sparring • Bidrage i kerneopgaverne v. behov • Ansvarlig for Fønix Sjælland Psykologisk udredning • Visitationsmøder • Sikre opdaterede sagslister • Temadage internt / eksternt

³ Faglig ledelse forstås som f.eks.: Sikrer høj faglig standard og udvikling inden for afdelingens kerneområder. Dette inkluderer at holde sig opdateret med ny viden og metoder samt at fremme vidensdeling og læring blandt medarbejderne.

⁴ Beslutningskompetence uden for rammer refererer til evnen til at træffe beslutninger, der går ud over de fastsatte grænser eller normer. Dette kan være nødvendigt i situationer, hvor standardprocedurer ikke er tilstrækkelige, eller hvor der kræves kreativ tænkning og fleksibilitet for at løse komplekse problemer.

For eksempel kan ledere i en virksomhed stå over for udfordringer, der kræver, at de tænker uden for boksen og træffer beslutninger, der ikke nødvendigvis følger de traditionelle retningslinjer ([link 1](#). og [link 2](#)). Dette kan inkludere at tage risici, anvende nye strategier eller tilpasse sig hurtigt skiftende omstændigheder.

<ul style="list-style-type: none"> • Overordnet ansvarlig for tilrettelæggelse af arbejdet, jf. mødestruktur, normering m.v. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faglig udvikling • Opgaver vedr. tilkøbsydelse • Opfølgning af ansvarsområder • Sagsgennemgang 2x årligt • Planlægning af lokale sagssamråd. • Deltage ved Børnehussamråd. • Samarbejde med ledelsesniveau i kommuner, politiet, sygehuse og retsmedicinsk institut, herunder afholdelse af åbent hus, besøg i kommuner på driftsniveau, drifts-samarbejds møder med politi og sygehuse mv. • Diverse projekter • Sikre dataindsamling, herunder BIT 	<ul style="list-style-type: none"> • Faglig udvikling • Opgaver vedr. tilkøbsydelse • Opfølgning af ansvarsområder • Sagsgennemgang 2x årligt • Planlægning af lokale sagssamråd. • Deltage ved Børnehussamråd. • Samarbejde med ledelsesniveau i kommuner, politiet, sygehuse og retsmedicinsk institut, herunder afholdelse af åbent hus, besøg i kommuner på driftsniveau, drifts-samarbejds møder med politi og sygehuse mv. • Diverse projekter • Sikre dataindsamling, herunder BIT 	<ul style="list-style-type: none"> • Mødeleder på relevante møder i hht. Børnehus Sjællands mødestruktur • Faglig udvikling • Opfølgning af ansvarsområder • Sagsgennemgang 2x årligt • Samarbejde med kommuner og være til rådighed for særlige opgaver i relation til målgruppen (foredrag, undervisning m.v.) • Diverse projekter • Sikre dataindsamling, herunder FIT
<p>Personaleledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledelse af afdelingsledere, og herunder tilhørende opgaver som løbende samarbejds møder, LUS, fællesledermøder m.v. • Samarbejde med afdelingslederne individuelt og på tværs. • Sygemeldinger, sygefraværssamtaler (ved korterevarende sygdomsforløb), ferieplanlægning • Håndtering af indstillinger til ansættelse samt lønforhandling og sager med afsked. • Deltage i tjenstlige samtaler, når der påtænkes sanktioner. • Tilrettelægge efteruddannelse for ledelsen. 	<p>Personaleledelse⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daglig ledelse af medarbejdere i afdelingen, herunder MUS samtaler, trivselssamtaler, opfølgning på sygefravær m.m. • Ansvar for Intro og oplæring af nye medarbejdere • Samarbejde med adm. om praktiske opgaver • Ugeskemaer⁶, håndtering af sygemeldinger, sygefraværssamtaler (ved korterevarende sygdomsforløb), flexopgørelser og flexfri, ferieplanlægning • Udarbejde stillingsopslag og gennemfører ansættelser, med udgangspunkt i normering (afstemt med Virksomhedsleder) 	<p>Personaleledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daglig ledelse af medarbejdere, herunder MUS samtaler, trivselsamtaler, opfølgning på sygefravær m.m. • Ansvar for Intro og oplæring af nye medarbejdere • Samarbejde med adm. om praktiske opgaver • Ugeskemaer⁶, håndtering af sygemeldinger, sygefraværssamtaler (ved korterevarende sygdomsforløb), flexopgørelser og flexfri, ferieplanlægning • Udarbejde stillingsopslag og gennemfører ansættelser, med udgangspunkt i normering (afstemt med Virksomhedsleder) 	<p>Personaleledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daglig ledelse af medarbejdere, herunder MUS • Intro og oplæring af nye medarbejdere • Samarbejde med adm. om praktiske opgaver • Håndtering af sygemeldinger, sygefraværssamtaler (ved korterevarende sygdomsforløb), flexopgørelser og flexfri, ferieplanlægning • Udarbejde stillingsopslag og indstilling til Virksomhedsleder vedr. ansættelser. • Tilrettelægge efteruddannelse • Praksisplanlægning af supervision, faglige temadage mv.

⁵ Personaleledelse forstås som f.eks.: Omfatter rekruttering, udvikling og fastholdelse af medarbejdere. Det indebærer også at skabe et godt arbejdsmiljø, håndtere konflikter og sikre medarbejdernes trivsel.

⁶ Ugeskemaer er eks. vis: Sagssamrådsrul, Telefonvagt, Deltagelse i videoafhøring, Ugeskema for hjemmearbejde, Ugeskema tavle "Tilstede / ikke tilstede".

<ul style="list-style-type: none"> • Behandling af klagesager i samarbejde med Afdelingslederne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelægge efteruddannelse • Praksisplanlægning af supervision, faglige temadage mv. indenfor de budgetmæssige rammer • Behandling af klagesager i samarbejde med faglige koordinatører/medarbejderne • Gennemføre tjenstlige samtaler. • Indstille til afsked hos Virksomhedsleder. • Håndterer begæring om aktindsigt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelægge efteruddannelse • Praksisplanlægning af supervision, faglige temadage mv. indenfor de budgetmæssige rammer • Behandling af klagesager i samarbejde med faglige koordinatører/medarbejderne • Gennemføre tjenstlige samtaler. • Indstille til afsked hos Virksomhedsleder. • Håndterer begæring om aktindsigt. 	<p>indenfor de budgetmæssige rammer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behandling af klagesager i samarbejde med faglige koordinatører/medarbejderne • Medvirke til gennemførelse af Tjenstlige samtaler. Virksomhedsleder er ansvarlig. • Håndterer begæring om aktindsigt.
<p>Øvrigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndtering af pressesager og mediehenvendelser • Ad hoc, Vedligeholdelse af bygninger, tilpasning af fysiske rammer. • Medvirke til oplysning om Børnehuse og Fønix indsatser. 	<p>Strategisk ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikler og implementerer strategier for at nå afdelingens mål. Dette kan inkludere planlægning af ressourcer, budgettering og evaluering af resultater • Strategier vil i høj grad drøftes og udvikles sammen med Virksomhedsleder. • Strategier vil i høj grad udvikles og implementeres i samarbejde med afd.leder kollega, med mulighed for at arbejde med ensartethed. 	<p>Strategisk ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikler og implementerer strategier for at nå afdelingens mål. Dette kan inkludere planlægning af ressourcer, budgettering og evaluering af resultater • Strategier vil i høj grad drøftes og udvikles sammen med Virksomhedsleder. • Strategier vil i høj grad udvikles og implementeres i samarbejde med afd.leder kollega, med mulighed for at arbejde med ensartethed. 	<p>Strategisk ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikler og implementerer strategier for at nå afdelingens mål. Dette kan inkludere planlægning af ressourcer, budgettering og evaluering af resultater • Strategier vil i høj grad drøftes og udvikles sammen med Virksomhedsleder.
	<p>Forandringsledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndterer og leder forandringsprocesser inden for afdelingen. Dette kræver evnen til at kommunikere klart, inddrage medarbejdere og sikre, at forandringerne bliver implementeret effektivt. • Sikrer at forandringsprocesser, jf. ovenstående, der bør omfatte hele Børnehus Sjælland, bliver koordineret i en fælles indsats med afdelingsleder kollega. 	<p>Forandringsledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndterer og leder forandringsprocesser inden for afdelingen. Dette kræver evnen til at kommunikere klart, inddrage medarbejdere og sikre, at forandringerne bliver implementeret effektivt. • Sikrer at forandringsprocesser, jf. ovenstående, der bør omfatte hele Børnehus Sjælland, bliver koordineret i en fælles indsats med afdelingsleder kollega. 	<p>Forandringsledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndterer og leder forandringsprocesser inden for afdelingen. Dette kræver evnen til at kommunikere klart, inddrage medarbejdere og sikre, at forandringerne bliver implementeret effektivt.

	<p>Note: Ovenstående beskrivelse er ikke udtømmende, men et godt bud på den samlede ledelsesopgave. Adhoc ledelse og uddelegerede ledelsesopgaver der rækker ud over de allerede kendte strukturer kan forekomme. Dette vil ske efter aftale med Virksomhedsleder.</p>	<p>Note: Ovenstående beskrivelse er ikke udtømmende, men et godt bud på den samlede ledelsesopgave. Adhoc ledelse og uddelegerede ledelsesopgaver der rækker ud over de allerede kendte strukturer kan forekomme. Dette vil ske efter aftale med Virksomhedsleder.</p>	<p>Note: Ovenstående beskrivelse er ikke udtømmende, men et godt bud på den samlede ledelsesopgave. Adhoc ledelse og uddelegerede ledelsesopgaver der rækker ud over de allerede kendte strukturer kan forekomme. Dette vil ske efter aftale med Virksomhedsleder.</p>

Organisationsdiagram

Ledelsesstruktur for virksomheden Børnehus Sjælland

Virksomheden Børnehus Sjælland er organisatorisk forankret i Næstved kommune, Center for Børn og Unge.

"Børnehus Sjælland" består af to institutioner med separate driftsbudgetter:

- Børnehus Sjælland, med to afdelinger i henholdsvis Næstved og Roskilde.
- Fønix Sjælland, beliggende i Næstved

