

**Job- og Personprofil for Decentral leder for børnehaven
Myretuen i Holeby**

Titel: Dagtilbudsleder

Sektor: Skole og Dagtilbud

Decentral enhed: Myretuen

Dato: September 2023

Leder af børnehaven Myretuen

Som leder af Myretuen bliver du en del af en politisk styret organisation og medlem af et team af decentrale ledere, der i tæt samarbejde med sektorledelsen er med til at definere Lolland Kommunes dagtilbud, hvad angår såvel indhold som drift, organisering og den fortsatte udvikling af området.

Myretuen er en veldrevet daginstitution i Holeby med børnehave samt den tilknyttede Skovbørnehave 'Skoven', som er populær og internationalt anerkendt for sit ude- og børnemiljø. I alt er der op til ca. 55 børnehavebørn og i alt 11 medarbejdere.

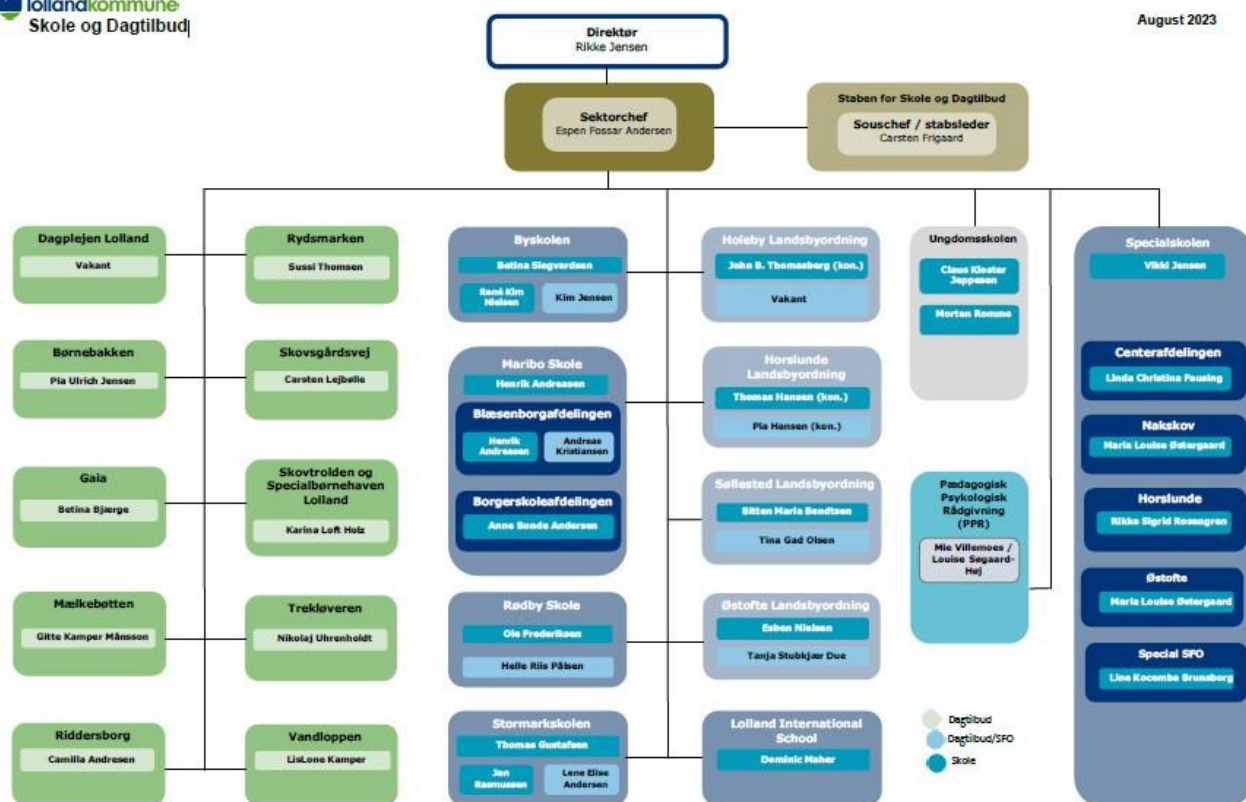
Myretuen er i dag en del af Holeby Landsbyordning, men skolen er besluttet lukket fra 1. august 2024. På baggrund af beslutningen om, at børnehaven overgår til at være en selvstændig institution, slås stillingen op som dagtilbudsleder (decentral lederstilling).

Politisk behandles aktuelt en sag om indførelse af souschefer i dagtilbud. Såfremt sagen fremmes, vil der i Myretuen være et ledelsesteam bestående af dig og en souschef.

Myretuen er én af i alt 13 institutioner, hvoraf de 4 institutioner i dag er den del af en landsbyordning og de øvrige 9 er selvstændige daginstitutioner i byerne. Myretuen hører under sektor for Skole og Dagtilbud i Lolland Kommune, og dagtilbudslederen refererer til sektorchefen for Skole og Dagtilbud.

Strukturen på skole- og dagtilbudsområdet

Den nuværende struktur på skole- og dagtilbudsområdet er fra 2019 og indebærer 2 dagtilbudsområder, 4 landsbyordninger, 4 byskoler, en specialscole, Lolland International School samt Ungdomsskolen. Herunder findes en stab, der ledes af sektorens souschef, og som understøtter sektoren, bl.a. med 2 dagtilbudskonsulenter. Som nævnt er denne struktur ændret 1. januar 2023, således at de 2 dagtilbudsområder er nedlagt og der oprettes 9 selvstændige daginstitutioner og en dagplejeenhed. Organisationen hviler dog fortsat på de principper, som blev fastlagt i 2019. Herefter ser organisationen således ud:



Ledelsesmæssige kompetencer og forventninger

Som dagtilbudsleder er du decentral leder. Du har dermed selvstændig budgetansvar og -kompetence samt selvstændigt personaleansvar.

Du har ansvar for at lede opad mod sektorchefen, udad mod øvrige decentrale ledere og nedad til sin medarbejdere, samt bidrage til samarbejde på tværs af det samlede dagtilbudsområde i hele Lolland Kommune.

Som decentral leder har du også ansvaret for, at din chef er opdateret på den seneste udvikling og udfordringer inden for dit fag-faglige område, så der på den måde skabes en sammenhængskraft mellem ledelsesniveauerne i forhold til at kunne agere i relation til direktion og det politiske niveau.

Dagtilbudsområdet i Lolland Kommune er inde i en positiv udvikling og har en nøglerolle på det samlede børneområde og i kommunens overordnede plan- og udviklingsstrategi med målsætningen om at skabe en stærk næste generation. Det bliver et vigtigt fokusområde for den nye decentrale leder at fortsætte indsatsen for yderligere at udvikle den pædagogiske praksis og gøre et velfungerende dagtilbud endnu bedre. Som led heri anses et stærkt samarbejde med det øvrige dagtilbud, herunder den nye dagplejeenhed, samt med PPR, Sektoren for Børn, Unge og Familie og ikke mindst skolerne for helt afgørende. Opgaven med

at sikre gode overgange fra hjem til vuggestue, fra dagpleje til børnehave og fra børnehave til skole er en nøgleopgave for den samlede sektor.

Der er for nylig etableret et stærkt, eksternt tilsyn med institutionerne, som skal bygge bro mellem kontrol og udvikling og bidrager med væsentlige data, som kan styrke lederens praksis.

Som led i fortsat at øge kvaliteten i dagtilbuddet ligger naturligvis særligt at videreudvikle den pædagogiske praksis. Med dagtilbudsreformen samt kommunens dagtilbudsstrategi og tilsynskoncept er baren sat højt for den pædagogiske praksis.

Vi forventer hertil, at du som leder:

- er med til at tænke opgaveløsningen ind i en større helhed.
- indgår i tværgående arbejdsgrupper/projekter.
- har fokus på udvikling af kerneopgaven.
- udviser tillid gennem uddelegering af ansvar og opgaver, og følger op på uddelegeringer på en konstruktiv måde.
- tydeliggør rammer for medindflydelse og inviterer til samarbejde og feedback. Handler når der er problemer og via ledelse sikrer den løbende dialog.
- er opsøgende i forhold til forventningsafstemning, roller og ansvar med din chef om styring, budget og ressourceanvendelse.

Ledelsesmæssigt ansvar

Det overordnede ansvar for enhedens samlede opgaveløsning er placeret hos dig. Du har det overordnede ansvar for organisationen, økonomien, fagligheden, bestyrelsen, MED-udvalg, mv.

Den politisk vedtagne dagtilbudsstrategi og et tilhørende tilsynskoncept, som indebærer uvildigt tilsyn, sætter generelt baren for Lolland Kommunes dagtilbud højt. Sammen med lovgivningen, herunder dagtilbudsreformen, er det omdrejningspunktet for din opgave.

Du leder medarbejdere

Du står i spidsen for et personale, der sammen med dig skal realisere kerneopgaven inden for de mål, rammer og forventninger, der følger af lovgivning, politisk vedtagne strategier, koncernprojekter, osv.

Du har ansvar for, at medarbejderne har en klar fælles forståelse af opgaven/udfordringerne, har klare roller, og at der er et godt og udviklende arbejdsmiljø.

Du skal både uddelegere og følge op, og skal udvise tillid til dine medarbejdere og vice versa. Enhver leder i Lolland Kommune forventes at være i stand til at samarbejde op/med i ledelseskæden i gensidig nysgerrighed, respekt og åbenhed. Lederskab og følgeskab er hinandens forudsætninger.

Du har en stærk faglighed

Du har et solidt kendskab til 0-6-årsområdet. Som decentral leder tager du ansvaret på dig og dygtiggør dig inden for det, du har ansvaret for. Det gælder lovgivning, den nyeste udvikling, nationale tendenser og muligheder, og det gælder hverdagens forskellige udfordringer.

Du er udviklingsorienteret og har vedvarende fokus på forbedring af kerneopgaven i samarbejde med dine medarbejdere, MED og bestyrelsen. Du udvikler organisationens evne til at løse opgaverne - også i foranderlig fremtid. Du sætter retning på organisationens udvikling og du gør det på en måde, så det giver mening for organisationen.

Du har en væsentlig opgave i at 'lede opad' og bruge din faglighed ind i den fælles strategiudvikling via møder, projekter, arbejdsgrupper, osv. Her får du indflydelse på den prioritering og den procesplanlægning, der sikrer, at politikker og strategier bliver implementeret i dybden. Til gengæld for denne indflydelse har du en forpligtelse til loyalt at forfølge fælles aftalte mål og levere resultater ift. fælles strategier, følge fælles aftalte processkridt, samt kommunikere afstemt ift. fællesskabet.

Du gør dig hele tiden klogere på praksis ved at være tæt på dit ledelsesteam og den faglige praksis, lytte til de input, der kommer herfra og være i dialog om, hvilke løsningsmuligheder, der kunne være de mest relevante set fra den pædagogiske praksis. Denne viden leverer du opad i organisationen og ad den vej er du oversætter af praksisperspektivet, så det kan omsættes til mere overordnede, tværgående strategier og indsatser.

I dette samarbejde er du i stand til at veksle mellem perspektiverne, så du både kan se opgaven ud fra egen enheds perspektiv og du kan reflektere din viden ind i et tværgående perspektiv for det samlede skole og dagtilbudsområde i Lolland Kommune.

Den decentrale leder er samarbejdende

Som decentral leder er du en holdspiller, og du har blik for både spillerne, linjedommeren og hjælpetræneren. Som leder er du altid genstand for iagttagelse, vurdering, fortællinger, fortolkninger, projiceringer – det er en del af jobbet. Du forstår, at interessenthåndtering er vigtig – på alle niveauer. Du er tilgængelig for feedback, dialog og gode råd og skaber en kultur omkring dig, hvor andre gør det samme.

Du leder aktivt opad og investerer tillid i relationen til sektorchefen i tryk forventning om, at sektorchefen professionelt balancerer krav og understøttelse.

Som leder i Lolland Kommune er du advokat for den samlede kommunale organisation. Du håndterer interessemodsætninger og balancerer hensyn. Du benytter dig aktivt af hele organisationen og er vedholdende og modig i din søgen efter løsninger. Du lader ikke problemerne samle støv i et hjørne, men opsøger ledelseskolleger i organisationen for at finde løsninger, som er gangbare for flertallet.

Den decentrale leder arbejder med egen ledelsesudvikling

Alle decentrale ledere arbejder aktivt med at udvikle sin egen ledelse. Du indgår i kollegiale sammenhænge, hvor du skal videreudvikle din egen ledelse gennem sparring og feedback fra andre.

Styringsmæssige og organisatoriske forhold

Lolland Kommune har ca. 40.000 indbyggere og ca. 3.500 medarbejdere.

Lolland Kommune ledes af en direktion, som består af en kommunaldirektør og to direktører.

Direktionen som overordnet, strategisk direktion, har hovedfokus på:

- Den strategiske udvikling
- Den overordnede betjening af kommunens stående udvalg
- Kommunens generelle organisations- og ledelsesudvikling

Lolland Kommunes organisation består foruden direktionen aktuelt af 10 sektorer, inklusiv ca. 38 decentrale enheder. Sektorerne bistås af de tværgående sektorer, der understøtter direktion, chefer og ledere i deres arbejde med økonomi, udvikling, HR, IT, Indkøb samt juridiske forhold.

Se i øvrigt Lolland Kommunes hjemmeside www.lolland.dk