

Funktionsbeskrivelse for institutionsledere

Funktionsbeskrivelsen beskriver seks felter – generelle ledelsesmæssige forhold, strategisk ledelse, pædagogisk ledelse, personaleledelse, administrativ/økonomisk ledelse og forældresamarbejdet.

Funktionsbeskrivelsen bygger på den forudsætning, at lederen er ansvarlig for ledelsen af egen institution på alle disse felter.

Sideløbende hermed forpligter lederen sig til at indgå i et ledelsesmæssigt forum med de øvrige ledere i området med henblik på videndeling, faglig sparring og udvikling i området.

Det forventes, at lederen fokuserer på udvikling af muligheder og udøver ledelse på en effektiv og professionel måde. Det forudsættes, at lederen løbende tilpasser sine ledelseskompetencer i overensstemmelse med nye krav og udfordringer.

Generelle ledelsesmæssige forhold

Kommunalbestyrelsen har det overordnede ansvar for kommunens daginstitutioner og fastsætter de overordnede mål og rammer for institutionernes virksomhed.

Forældrebestyrelsen fastsætter principper for det pædagogiske arbejde indenfor den kommunale standardvedtægt for styrelse af daginstitutioner.

Lederen refererer til afdelingschefen, som har ansættelseskompetencen og forhandler lederens løn.

Lederen deltager i møder med afdelingen for Dagtilbud og andre centrale mødefora, hvor lederen bidrager med viden i relation til de sager, som drøftes.

Lederen følger loyalt op på og implementerer de beslutninger, der træffes på politisk og forvaltningsmæssigt niveau.

Lederen skal være i løbende dialog med afdelingschefen omkring institutionens virke, og der er en gensidig informationspligt om forhold, der vedrører institutionen. Det forventes at ledelsen indgår i et samarbejde med de pædagogiske konsulenter omkring den pædagogiske udvikling.

Det er lederens ansvar i samarbejde med forvaltning og bestyrelse at sikre, at institutionen / sammenlagte afdelinger drives efter de af bestyrelsen vedtagne principper og i overensstemmelse med Kommunalbestyrelsens beslutninger og vejledninger for 0-5 års området.

Strategisk ledelse

Ledelsen varetager institutionens strategiske ledelse og udvikling. Hvilket betyder, at ledelsen er garant for:

- en dynamisk udvikling med mulighed for innovation
- at der arbejdes ifølge Udviklingsstrategi for dagtilbud i Albertslund Kommune 2010 - 2014.

- at institutionen forholder sig aktivt og handlende til såvel forandringer i politiske prioriteringer som andre samfundsmæssige udviklingstendenser
- at der udarbejdes en fælles overordnet virksomhedsplan for området. I den beskrives fælles værdier, mål og visioner samt overordnede strategiske mål.
- at de kommunale politikker implementeres
- at bidrage med personlige og faglige ressourcer til gavn for de øvrige institutioner
- at sikre en synlig og åben dialog med personale og brugere samt en gennemskelig kommunikationsstruktur i institutionen (hvem skal vide hvad hvornår, hvordan og hvorfor)
- at der udarbejdes en kommunikationsetik i huset, som beskriver hvordan man taler til og om forældre/børn/kolleger

Pædagogisk ledelse.

Lederen er ansvarlig for den pædagogiske udvikling i institutionen i overensstemmelse med Albertslund Kommunes målsætninger for institutionsområdet. Det betyder at:

- ledelsen er ansvarlig for arbejdet med udviklingsstrategien og dens temaer herunder udarbejdelsen af et praksis – og læringsdokument og derved i samarbejde med medarbejderne sætte mål for / evaluere institutionens pædagogiske praksis på tværs af afdelinger/huse
- ledelsen skal sikre, at den enkelte medarbejder har størst mulig daglig indflydelse på sit og institutionens pædagogiske arbejde, samt sikre uddelegering af ansvar til den enkelte
- ledelsen skal sikre, at pædagogiske temaer drøftes på personalemøder o. lign.
- ledelsen skal holde sig ajour med udviklingen på dagtilbudsområdet, og sikre en formidling af denne til relevante samarbejdspartner

Ledelsen skal understøtte, at der etableres og udvikles tværgående erfarings- og vidensfora for medarbejdere, som medvirker til kvalitetsudviklingen af det pædagogiske arbejde i Albertslund Kommune.

Ledelsen er ansvarlig for at ”se” og forstå sin institution, som en del af en større helhed, og forholde sig til udviklingen af ”det fælles” i kommunen.

Personaleledelse.

Lederen er ansvarlig for personaleudviklingen i institutionen – for personalesamarbejdet og den daglige personaleledelse. Det betyder bl.a. at:

- ledelsen skal sikre, at der sættes fokus på personalets trivsel og udvikling – herunder at der udarbejdes og følges op på APV / trivselsrapport og sygefraværssamtaler / trivselsamtaler
- ledelsen er ansvarlig for at sætte mål for de personaleforhold, der angår medarbejderne i institutionen under hensyn til overenskomstens bestemmelser og lokale politikker
- ledelsen skal sikre, at det daglige samarbejde i institutionen foregår i dialog og åbenhed.
- medarbejderne skal sikres størst mulig indflydelse på deres personaleforhold, daglige arbejdsvilkår og uddelegere relevante arbejdsopgaver

- lederen er ansvarlig for at der etableres et åbent og tillidsfuldt samarbejde med tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, bl.a. i MED - udvalgsregi
- lederen skal sikre, at der afholdes årlige personaleudviklings – og lønsamtaler (PULS) med institutionens medarbejdere
- lederen skal tage hånd om personalekonflikter og samarbejdsproblemer i et samarbejde med tillidsrepræsentanten
- ledelsen skal sikre, at kommunale personalepolitikker implementeres og efterleves i det daglige
- ledelsen skal loyalt medvirke til at gennemføre beslutninger vedrørende personalet, som er truffet af afdelingen for Dagtilbud og kommunalbestyrelsen
- lederen er ansvarlig for ansættelse af medarbejdere, afholdelse af PULS - samtaler, for gennemførelse af eventuelle tjenstlige samtaler og for at udarbejde indstillinger til afsked med bistand fra afdelingen for Dagtilbud og Økonomi og Stab.
- ledelsen er ansvarlig for den samlede kompetenceudvikling

Administrativ/økonomisk ledelse.

Lederen har det fulde økonomiske ansvar for institutionen og skal sikre, at der administreres i overensstemmelse med ressourcetildelingsmodellen og andre retningslinjer. Det betyder bl.a. at:

- lederen er ansvarlig for at den tildelte lønsum overholdes i overensstemmelse med de politisk vedtagne retningslinier
- lederen er ansvarlig for at der foretages de nødvendige økonomiske prioriteringer ud fra institutionens samlede budget og at det sker i åbenhed under hensyn til institutionens strategi
- ledelsen skal sikre at arbejdet tilrettelægges under hensynstagen til de samlede ressourcer (ferieplanlægning, sygdom, børnetal mm),
- lederen er ansvarlig for ansættelse og afskedigelse af medarbejdere, samt sikre indflydelse til medarbejdere og forældrebestyrelser ved ansættelser
- lederen er ansvarlig for udmøntningen af lokallønsmidler og sikrer at processen omkring forhandling og tildeling er gennemskelig for medarbejderne
- lederen varetager lønforhandlinger for institutionens personale

Forældresamarbejde.

Lederen er ansvarlig for forældresamarbejdet i institutionen og for samarbejdet med forældrebestyrelserne. Det betyder bl.a. at:

- lederen skal sikre, at forældresamarbejdet er kendetegnet ved åbenhed og et højt informationsniveau, og at alle forældre får mulighed for at få indflydelse i institutionen
- lederen skal sikre, at der afholdes valg til forældrebestyrelsen og at bestyrelsen i en åben dialog får indsigt og indflydelse efter styrelsesvedtægtens bestemmelser
- lederen påser, at samarbejdet omkring de enkelte børn og familier varetages igennem en professionel dialog og støtter personalet heri

- lederen deltager i fornødent omfang ved svære forældresamtaler, samtaler der angår klager eller uenighed og forældremøder
- lederen giver plads til og bakker op om eventuelle samarbejder og fælles temamøder for bestyrelser/forældre i området.