

# Centerchef for Center for ADHD

## JOB- OG KRAVPROFIL



## Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING.....	3
2. CENTER FOR ADHD .....	3
3. MISSION, VISION OG GRUNDFORTÆLLINGEN.....	6
4. STILLINGEN .....	7
5. DEN ØNSKEDE PROFIL .....	9
6. ANSÆTTELSESVILKÅR.....	10
7. ANSÆTTELSESPROCEDUREN.....	10

### BILAG:

1. CENTER FOR ADHD'S GRUNDFORTÆLLING
2. CENTER FOR ADHD'S STRATEGIKORT

## 1. Indledning

Center for ADHD søger ny centerchef og har indgået aftale med Mercuri Urval om samarbejde om rekruttering og udvælgelse af den nye centerchef.

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af samtaler med en række nøglepersoner i centret og bestyrelsen. Notatet tjener som uddybende information til potentielt interesserede kandidater samt som ramme for ansættelsesudvalgets arbejde med at finde den rette kandidat til stillingen som centerchef. Du kan finde yderligere detaljerede oplysninger om centret m.v. på centrets hjemmeside [www.adhdcenter.dk](http://www.adhdcenter.dk) samt i bilag 1 og 2.

Mercuri Urval samarbejder i ansættelsesprocessen med ansættelsesudvalget, der består af følgende personer:

Bestyrelse:

- Formand, advokat Keld Friis
- Bestyrelsesmedlem, sognepræst Morten Aagaard
- Bestyrelsesmedlem, chefpsykolog Jan Kirkegaard
- Bestyrelsesmedlem, ph.d. forsker Tea Trillingsgaard
- Bestyrelsesmedlem, direktør Christopher Moyell Juul.

Desuden deltager en medarbejderrepræsentant, som endnu ikke er udvalgt.

Ansættelsesudvalgets opgave er - efter gennemførelse af rekrutterings- og udvælgelsesprocessen - at afgive indstilling til formanden for ansættelsesudvalget, Keld Friis, der har ansættelseskompetencen.

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer deres interesse i stillingen, er velkomne til at kontakte Mercuri Urval, Jesper Lund på telefon 4045 3435 eller Line Møgelvang Villadsen på 4167 8243 med henblik på en uforpligtende drøftelse af eventuelle muligheder i stillingen. Center for ADHD informeres ikke om sådanne henvendelser.

I øvrigt kan der med henblik på yderligere information rettes henvendelse til bestyrelsesformand Keld Friis på 2033 8088.

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på [www.mercuriurval.dk](http://www.mercuriurval.dk) (referencenummer: DK-06205). Ansøgningsfristen udløber den 2. april 2019, kl. 10.00.

## 2. Center for ADHD

Center for ADHD er en selvejende non-profit institution, som arbejder med det formål at forbedre betingelserne for børn, som har uro og opmærksomhedsvanskeligheder eller er diagnosticeret med ADHD samt at støtte disse børns familier og netværk.

Center for ADHD blev oprettet i 2010 og er beliggende på Marselis Boulevard i Aarhus i en smuk bygning med mange muligheder for, og plads til, aktiviteter for børn, forældre og fagpersoner. Centrets faglighed bygger blandt andet på arbejdet med "De Utrolige År", som er en evidensbaseret programserie, der fremmer følelsesmæssige og sociale kompetencer samt forebygger og nedbringer adfærdsvanskeligheder og emotionelle problemer hos børn. Derudover viser forskning, at denne pædagogiske tilgang giver forældre mulighed for at praktisere en mere konstruktiv opdragelsesstil, reduktion af forældres stressniveau og en styrket tilfredshed med forældrerollen.

Centret har siden etableringen i 2010 gennemløbet en spændende pioner- og etableringsfase af organisationen, som har været præget af mange idéer samt en udtalt energi og entusiasme fra både medarbejdere og bestyrelse. Det har været en udviklende proces, hvor centret på mange måder har fået etableret sig som en seriøs spiller i det faglige, nationale landskab. Centret står nu over for en konsolideringsfase og en balanceret udvikling, hvor den nye centerchef vil spille en afgørende rolle.

Centrets kerneydelser består således af:

- familieorienteret tidlig indsats, herunder undervisning, rådgivning og behandling – både i forhold til familiens trivsel i almindelighed og i forhold til familier, som har et barn med ADHD eller lignende adfærd,
- uddannelse, kompetenceudvikling og formidling af viden om ADHD til forældre, professionelle samt andre aktører inden for fagfeltet,
- vidensdeling, forskning og udvikling af interventionsformer i samarbejde med andre aktører inden for feltet.

Økonomisk finansieres centret i dag hovedsagligt af fondsmidler fra Ole Kirks fond samt af indtægtsdækket virksomhed i form af kurser for forældre og fagpersoner.

Ole Kirks Fonds primære mål er at støtte projekter eller initiativer, som fremmer livskvalitet for børn og deres familier.

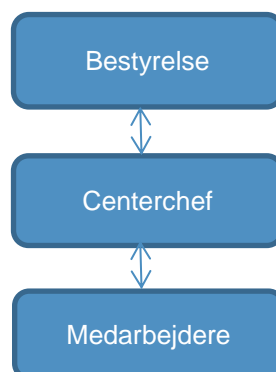
## Organisering

Den øverste ledelse i Center for ADHD er bestyrelsen. Bestyrelsen består af fem medlemmer, der alle har interesse for/kendskab til ADHD- og opmærksomhedsforstyrrelsesområdet hos børn og specialpædagogik i almindelighed.

Centret beskæftiger 7 medarbejdere og har et samlet budget i 2019 på 6 mio. kr. (se nedenstående oversigt). Heraf går en del af budgettet til udvikling af nye faglige tiltag. Blandt andet er iKomet et eksempel på et projekt, der er blevet Versioneret fra svensk til dansk og hvor tillægsmoduler tilpasset centerets målgruppe er indlejret. og nu udbudt af centret. iKomet er Danmarks første e-learningplatform, der arbejder med forældretræning med det formål at hjælpe flere børn og forældre til øget trivsel.

Centret er en særdeles agil organisation med en sund økonomi. De gode idéer kan således omsættes hurtigt til konkrete tiltag i det faglige miljø. Centeret har tid til at holde sig opdateret med og i kontakt med nyere forskning samt initiativer til udviklingsprojekter, som kan omsættes til praksis i centerets virke.

Figur 1. Organisationsdiagram Center for ADHD



## Økonomi

### Årsbudget 2019

Bidrag og gaver fonde m.v.	0
Indtægter netto ifbm. DUÅ i Danmark	578.727
Salg af kurser m.v.	565.760
Rådgivningsydelse	187.000
Egenbetaling familier	49.000
Øvrige indtægter	6.000
<b>Nettoindtægter</b>	<b>1.386.487</b>
Direkte omkostninger	-1.137.315
<b>Dækningsbidrag</b>	<b>249.172</b>
Personaleomkostninger	-5.264.239
Husleje lokaler i København	-192.000
Administrationsomkostninger	-1.136.314
<b>Resultat før afskrivninger</b>	<b>-6.343.381</b>
Afskrivninger	-86.031
<b>Resultat af primær drift</b>	<b>-6.429.412</b>
Finansielle poster	0
<b>Resultat</b>	<b>-6.429.412</b>

## Netværk, samarbejdspartnere og kunder

Eksterne netværk og samarbejdspartnere er af stor betydning for Center for ADHD. Der er i centrets levetid gjort meget ud af at opdyrke netværk og tæt kontakt til samarbejdspartnere, ligesom det fortsat vil være en central opgave at opdyrke, vedligeholde og udbygge disse netværk.

Centret har derfor stærke nationale og internationale netværk og samarbejdspartnere. De nationale netværk spænder fra kommuner til uddannelsesinstitutioner og styrelser, hvor man sammen udvikler fagligheden og metoderne i De Utrolige år-programmerne. Internationalt samarbejder centret bl.a. med udvikleren af De Utrolige år, Carolyn Webster Stratton om dels kvalitetssikring og dels udvikling af programserien.

Center for ADHD leverer forældrekurser som fondsstøttet virksomhed med en lille egenbetaling fra forældrene til dækning af materialer og forplejning. Centeret driver tilbud til de fagprofessionelle som indtægtsdækket virksomhed. Her er kunderne private og kommunalt ansatte psykologer, lærere, pædagoger, trænere i idrætsforeninger.

## 3. Mission, Vision og Grundfortællingen

Følgende er citeret fra Center for ADHD's grundfortælling – udarbejdet 22. januar 2018.

### Grundfortællingen i Center for ADHD

#### **Vi hjælper børn med ADHD og deres familier til et bedre liv**

*I Center for ADHD arbejder vi for at skabe et bedre liv for børn med uro og opmærksomhedsproblemer. Vi fokuserer på de relationer, der hver dag omgiver børnene i hjemmet, på skolen og i daginstitutionen. Det gør vi, fordi den måde, vi som omgivelser møder børnene på, er afgørende for, hvordan deres liv bliver. Og jo tidligere indsats, jo bedre er det for barnet.*

*Vi vil kendes på vores imødekommenhed, dybe dedikation og høje faglighed. Vi er non-profit, kræver ingen diagnose eller visitation på forhånd – og vores dør er altid åben. Vi går op i at skabe en rar atmosfære, hvor både forældre og børn føler sig hjemme. Hos os er der ro og plads til at sænke skuldrene.*

#### **Vi skaber positive relationer**

*Kernen i arbejdet er relationerne rundt om barnet. Derfor træner vi forældre og efteruddanner lærere og pædagoger. Vi kobler højt specialiseret psykologisk og pædagogisk viden med jordnære redskaber, som forældre og fagpersoner kan bruge i dagligdagen. Vores ambition er at hjælpe så mange børn og familier som muligt. Det gør vi ved at sikre, at vores viden og erfaringer kommer bredt ud gennem forskellige kanaler.*

#### **Vi udvikler ny viden**

*Vi er med til at definere fremtidens tilbud ved at bygge videre på anerkendte metoder og konstant tænke nyt. Hele tiden med øje for, at det skal gøre en forskel for børnene. Vi ser det som et særligt ansvar at bidrage til ny forskning og viden.*

#### **Vi blander os i samfundsdebatten**

*Børn fortjener det bedste, og derfor blander vi os i samfundsdebatten med en tydelig stemme, der også kan høres i den politiske arena. Altid med udgangspunkt i den høje faglighed og for at sikre, at børnene og deres familier får et bedre liv.*

### Faglighed og metoder

Center for ADHD bygger på tilgangen fra De Utrolige År (DUÅ), som er en serie på sammenhængende evidensbaserede programmer for børn, deres forældre, lærere og pædagoger. DUÅ er udviklet i USA af psykolog og Ph.d. Carolyn Webster Stratton og har både et forebyggende og et behandlende sigte.

Formålet med DUÅ er at styrke forældres kompetence samt sikre en faglig opkvalificering af personalet i daginstitution og indskoling. Dette sker med udgangspunkt i opbygning af positive samspil og relationer med børn.

Forældres opdragelsesstrategi og børnehavens og skolens måde at se og forstå børnene på har stor betydning for børns udvikling. Når forældre samt fagpersonale i børnehave og indskoling sætter tidligt ind og retter deres fokus mod positive relationer og anvisninger, skabes en grobund for øget trivsel og positivt selvværd for børn.

Forskningen viser, at programmerne fremmer følelsesmæssige og sociale kompetencer samt forebygger og nedbringer adfærdsvanskeligheder og emotionelle problemer hos børn. I forældreprogrammerne ses også en mere positiv opdragelsesstil, reduktion af forældres stressniveau og en styrket tilfredshed med forælderrollen.

Programmerne er gruppebaserede og anvender blandt andet videomodellering, gruppedrøftelser og rollespil. Metoderne rammer alle læringsstile og den samarbejdende proces maksimerer deltageres læring.

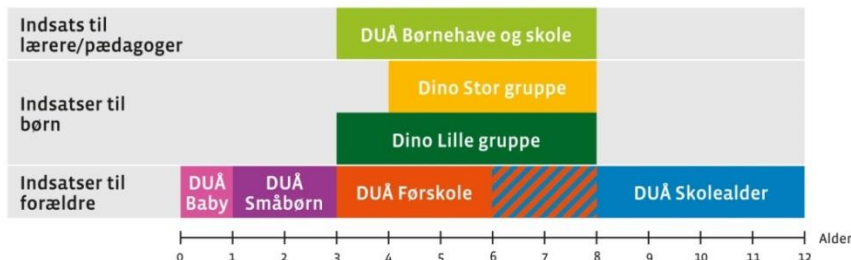
Centrets medarbejdere arbejder således med både forældretræningskurser, som mentorer i DUÅ-programmet, forældregrupper, rådgivningssamtaler samt konsulenttydelser i og ud af huset.

Økonomisk viser forskning, at De Utrolige År er en omkostningseffektiv indsats, som giver et gunstigt afkast for samfundet både på kort og længere sigt.

I Center for ADHD anvendes en del af medarbejdernes tid desuden på forsknings- og udviklingsaktiviteter samt undervisning på Aarhus Universitet, ligesom der er planer om at oprette et Ph.d.-stipendiat i forbindelse med udviklingsprojektet iKomet. iKomet er et nyt svensk internetbaseret forældretræningsprogram. Center for ADHD har i den forbindelse indledt et samarbejde med Karolinska Institutet, hvor iKomet oversættes til dansk kultur og kontekst og tilpasses fra - i den svenske udgave at adressere forældre til børn med adfærdsvanskeligheder til - i den danske udgave også at favne forældre til børn med opmærksomhedsproblemer og hyperaktivitet. Programmet viser gode forskningsresultater og forældrene kan online gennemføre programmets sessioner hjemme fra stuen med løbende godkendelse og vejledning fra centrets medarbejdere.

I tråd med Center for ADHD's vision om at udvide og forbedre egne og nye tilbud til børn, familier og professionelle, igangsætter centret løbende nye udviklingsprojekter, der har til formål at optimere eksisterende indsatser og/eller afprøve nye tiltag. Centret har blandt andet udviklet og produceret seks børnehave- og skolefilm, som er til gratis rådighed for alle samt en bog om ADHD. Centeret har desuden udviklet et træningsforløb til lærere, der løber parallelt med forældretræningen og som blev evalueret af en af centerets medarbejdere i dennes ph.d. projekt ved Aarhus Universitet.

## Oversigt over indsatser i De Utrolige År



## 4. Stillingen

Centerchefen for Center for ADHD skal agere i flere fora:

- Med reference til og i samspil med bestyrelsen
- Som medspiller og efterspurgt samarbejdspartner i tværgående netværk med kommuner, forskningsmiljøer, uddannelsesinstitutioner, faglige kredse og andre interessenter
- Som øverste administrative og faglige leder af den daglige drift og udvikling af centret.

**I samspillet med og serviceringen af bestyrelsen** er det centerchefens opgave at inddrage og informere bestyrelsen om driften og udviklingen af centret. Bestyrelsen stiller sig ligeledes til rådighed som sparringspartner for centerchefen i forhold til større organisatoriske forandringer. Bestyrelsen bidrager i øvrigt til at sætte rammer og retning for centerets strategiske udvikling samt nye indsatsområder.

### Som central deltager i og udvikler af tværgående netværk

Center for ADHD har et veludbygget nationalt og internationalt netværk indenfor DUÅ og på andre fagligt relevante områder. Det vil være centerchefens ansvar at vedligeholde og udbygge disse netværk, så de bliver endnu stærkere i forhold til det faglige felt, men også i forhold til at kunne skabe meningsfuld forretning med udgangspunkt i netværkets behov og ønsker.

### Som ansvarlig for den daglige drift og udvikling af centret

Centerchefen er ansvarlig for den overordnede ledelse af centret. Han/hun skal formå at sætte retning for centerets virke under hensyntagen til de udarbejdede strategi- og handlingsplaner, herunder også foretage de nødvendige prioriteringer af centerets og medarbejdernes indsats. Centerchefens opgave er at udarbejde budget, aflægge regnskab, udregne kursuspriiser samt udføre andre administrative opgaver. Derudover er det centerchefen, der afholder MUS med personalet og er ansvarlig for udarbejdelse af procedurer og retningslinjer, der er med til at sikre det gode arbejdsmiljø. Det er ligeledes centerchefen, der skal se potentialet i de enkelte medarbejdere og bringe den gode synergi sammen til et effektivt og udviklende center præget af høj faglighed og at markere centret som en vigtig spiller indenfor ADHD og DUÅ i arbejdet. I den kommende tid skal det undersøges, hvorledes DUÅ kan udvikles og ajourføres for i endnu højere grad at imødekomme efterspørgslen, ligesom arbejdet med iKomet skal fortsættes.

## Aktuelle udfordringer og muligheder

Her beskrives de udfordringer og muligheder, som er særligt aktuelle i Center for ADHD, og som den kommende centerchef derfor får en central rolle i at håndtere og bidrage til i den allernærmeste fremtid:

- **Kultur og samhørighed:** Siden centrets opstart har kulturen emmet af en pionerånd; det dedikerede og energiske personale har hver især budt ind med idéer og tiltag, der er "sat skibe i søen" og centret er på få år blevet en kompetent og efterspurgt spiller på området. Der er nu brug for en centerchef, der kan stå i spidsen for konsolideringsfasen, hvor den fortsatte energi og dedikation til centeret og opgaven skal leve videre inden for mere klare rammer, retning og procedurer. Kulturen i centeret er præget af, at man vil hinanden som kolleger og som fagpersoner og en bevidsthed om, at man lykkes bedre i flok. Hertil kommer og en stor forventning til at få en centerchef, der kan gå forrest i denne proces. En centerchef, som kan "give gnist og inspiration til at løfte i flok".
- **Kerneydelsen i centrum:** Kerneydelsen er fortsat at være med til at skabe et bedre liv for børn med uro og opmærksomhedsforstyrrelser. Centerchefens opgave er at holde fokus på kerneydelsen og centrets mission og vision samtidig med, at der nytænkes og udvikles, så udbud og efterspørgsel imødekommes og at centret agerer som en seriøs og ambitiøs spiller med professionelle konsulenter, der kan og vil være ambassadører for Centret for ADHD.
- **Arbejdsmiljø og trivsel:** I Center for ADHD arbejder syv medarbejdere, der ønsker at være kendt for deres imødekommenhed, dybe dedikation og høje faglighed. Derudover har medarbejderne et stort fokus på, at deres arbejdsplads skal være et godt sted at arbejde og være og sætter trivsel og arbejdsmiljø højt på dagsordenen. Der er derfor behov for en centerchef, der motiveres af, at opbygge og sikre god social kapital i centret.



## 5. Den ønskede profil

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægтет:

### Formelle kompetencer/erfaringsbaggrund

Den ideelle centerchef:

- har en relevant videregående uddannelse fra det pædagogiske, psykologiske, special- eller socialpædagogiske område – gerne med en kandidat- eller masteruddannelse,
- har indsigt i, erfaring med og interesse for det specialpædagogiske område,
- har nogen erfaring med og evner for økonomi- og driftsledelse,
- kan identificere sig med og er motiveret af at indgå i det beskrevne faglige fundament,
- formår og er måske vant til at opsøge, udvikle og vedligeholde nationale og internationale faglige og forretningsgivende og lærerige netværk.

### Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

Den ideelle centerchef:

#### Ledelse af forandringer

- sætter retning og holder fast i trufne beslutninger,
- formår at transformere mission og vision til konkrete tiltag i organisationen,
- er omstillingsparat og mulighedssøgende: Nysgerrig på at gå nye veje til at opnå de ønskede resultater
- inspirerer til at se og skabe muligheder for organisationen og målgruppen af børn og familier,
- formår at motivere og inspirere til at skabe en ny kultur og samle i et fællesskab, der løfter i flok og giver følgeskab,
- har fingeren på pulsen i forhold til markedet/efterspørgsel på centerets faglighed og udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at levere de rette ydelser,

#### Ledelse af opgaver

- er fagligt ambitiøs på centrets vegne,
- er proaktiv, analytisk og struktureret i sin planlægning og ledelsesudførelse,
- har nogen indsigt i økonomi- og driftsstyring, så budgettet overholdes og forretningen udvikles,
- er tydelig og præcis i sin ledelsesstil, men giver plads til den enkeltes faglighed og motivation,
- besidder et stort fagligt og organisatorisk overblik,
- er beslutningsdygtig samt god til at følge op,

#### Ledelse af relationer

- ser potentialet i den enkelte og formår at spille medarbejderne sammen som et team,
- er synlig og tilgængelig; viser nærvær og forståelse for den enkelte samtidig med at han/hun har fællesskabet for øje,
- besidder en naturlig autoritet og fremstår troværdig med humor og energi,
- er en dygtig netværker internt såvel som eksternt,
- indgyder ro og tillid.

## 6. Ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker efter forhandling med udgangspunkt i kompetencer og erfaringer (årlig lønramme på ca. 700.000 kr. plus pension).

Arbejdssted for centerchefen for ADHD er Marselis Boulevard 1, 8000 Aarhus C.

## 7. Ansættelsesproceduren

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	02.04.2019, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	03.04.2019
1. samtalerunde	09.04.2019
Test, personvurdering og referencetagning	12.04.2019 (2 timers samtale pr. kandidat hos Mercuri Urval i Aarhus. Forinden udfyldelse af online personlighedstest)
Rapportering og anden samtalerunde	23.04.2019
Forhandling og ansættelse	Efter anden samtalerunde
Tiltrædelse	01.06.2019