

Job- og personprofil

Børne- og Familiechef i

Silkeborg Kommune

Organisation og Personale
Februar 2019

1. Baggrund

Vores Børne- og Familiechef går på pension, hvorfor vi søger en ny chef for området. Børne- og Familiechefen indgår i koncernledelsen sammen med kommunens 4 direktører og 9 øvrige afdelings- og stabschefer.

Silkeborg Kommune er Danmarks 10. største kommune. Den ligger midt i den smukkeste natur og har et sprudlende kulturliv, velfungerende by- og landsbysamfund og dynamiske erhvervsområder. Kommunen er et demokratisk fællesskab med flere end 93.000 aktive borgere.

Silkeborg er en af Danmarks store vækstkommuner. Målet er at være 105.000 indbyggere i 2030, og i disse år oplever vi den største byudvikling i Silkeborgs historie og det største byggeboom i kommunen nogensinde. Overalt skyder både private og offentlige byggerier op, og Silkeborg Kommune er blandt de mest aktive, målt på kommunale investeringer pr. 1000 indbyggere.

Silkeborgmotorvejen har skabt nye erhvervsområder og et vækstpotentiale med et arbejdskraftopland på flere end 700.000 inden for én times kørsel. Vi har en erhvervsstrategi med fokus på at skabe en grøn kommune med et stærkt erhvervsliv, som bidrager til en bæredygtig udvikling. Regionalt er vi en del af 'den østjyske millionby' med Aarhus som centrum (Business Region Aarhus), og kommunen indgår i en lang række samarbejder med både lokale og regionale aktører.

Med vores smukke natur og udnævnelsen til årets friluftskommune er vi hele Danmarks Outdoor Hovedstad. Øget bevægelse, sundhed og livskvalitet for alle er en integreret del af vores friluftsstrategi og masterplan for udviklingen af Danmarks Outdoor Hovedstad, og et væsentligt element i vores udviklingsstrategi, planstrategi og øvrige politikker, planer og strategier.

Vores 6.200 fagligt stærke og engagerede medarbejdere fører byrådets mål og visioner ud i livet til gavn for fællesskabet, og organisationen er kendt for sin ordentlighed. Koncernledelsen består af en erfaren direktion og chefgruppe, som leder kommunens syv driftsafdelinger og tre stabe, og kommunen er en af de mest effektivt drevne kommuner i Danmark målt pr. 1.000 indbyggere.

Vi er en værdibaseret, kompetent og lærende organisation, der er nysgerrig og afprøver nye muligheder med afsæt i evidens, evaluering og brugerundersøgelser. Vi ønsker overordnet at være anerkendt, som en synlig, kompetent og innovativ organisation, og vores værdier er dialog, dynamik, kvalitet og sammenhæng.

Byrådets overordnede mål er vækst og velfærd. Flere borgere og virksomheder, der skaber jobs, er en forudsætning for, at vi har råd til velfærd; har byer med liv, handel og oplevelser; og at alle kan indgå i stor og små fællesskaber og leve et trygt og godt liv. Livskvalitet og velfærd er omvendt afgørende for vores fortsatte vækst og udvikling.

Visionen

Byrådet har omsat målet om vækst og velfærd i en vision for udviklingen af Silkeborg Kommune. Visionen er at:

- Sikre borgere og virksomheder de bedste rammer og føre en ambitiøs vækstpolitik
- Løse velfærdsopgaven, så alle kan leve et godt liv

- Benytte Danmarks Outdoorhovedstad som springbræt til øget bevægelse, sundhed og livskvalitet for alle

Vores udviklingsstrategi for vækst og udvikling

Visionen er konkretiseret i byrådets udviklingsstrategi Vækst og Velfærd 2018-2030, hvor pejlemærkerne for byrådets og administrationens arbejde er:

- Attraktivitet og vækst
- Fællesskab og velfærd
- Outdoor og bevægelse

Vores planstrategi

Byrådets planstrategi bygger også på byrådets ønske om vækst og udvikling i hele kommunen, så Silkeborg Kommune også i fremtiden er et attraktivt sted at bo og drive erhverv. Planstrategien sætter retningen for Silkeborg Kommunes fysiske udvikling frem til 2040 og er baseret på tre pejlemærker:

- Naturen som drivkraft
- Vækst og udvikling i hele kommunen
- Fællesskaber

Planstrategien har otte fokusområder: Udviklingen af Silkeborg midtby, udviklingen af omegnsbyerne, Silkeborg bys vækst, Eriksborg – en ny bydel mellem Gødvad og Grauballe, attraktive erhvervsområder, trafik og mobilitet, boliger for alle samt klima og bæredygtighed.

2. Den politiske organisation

Den politiske organisation omfatter, ud over Byrådet, følgende udvalg:

- Økonomi- og Erhvervsudvalget
- Plan- og Vejudvalget
- Klima- og Miljøudvalget
- Kultur-, Fritids- og Idrætsudvalget
- Børne- og Ungeudvalget
- Sundheds- og Ældreudvalget
- Socialudvalget
- Arbejdsmarkedsudvalget
- Nærdemokratiudvalget (§17 stk. 4 udvalg)
- Ungestrategiudvalget (§17 stk. 4 udvalg).

Byrådet har i alt 31 medlemmer og Børne- og Familiechefen medvirker i betjeningen af Børne- og Ungeudvalget.

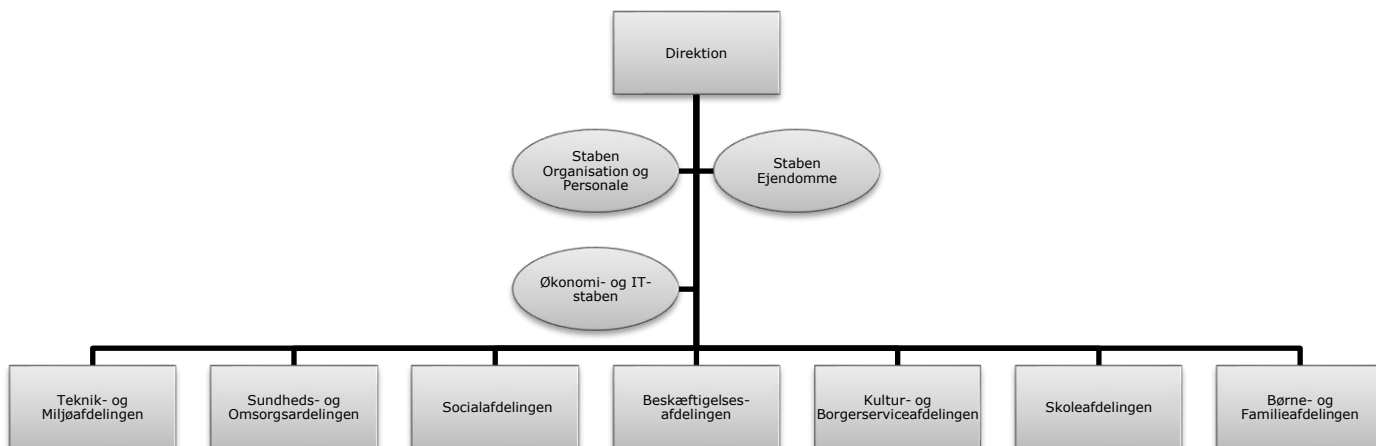
3. Administrativ organisering

Silkeborg Kommunes administrative organisering består af en overordnet strategisk arbejdende direktion på 4 medlemmer og 10 afdelings- og stabschefer, der i det daglige er øverste ansvarlige for deres respektive afdelings- og stabsområder.

De 4 direktører og de 10 chefer udgør kommunens øverste ledelse – Koncernledelsen.

Børne- og Familiechefen er en af de 10 chefer.

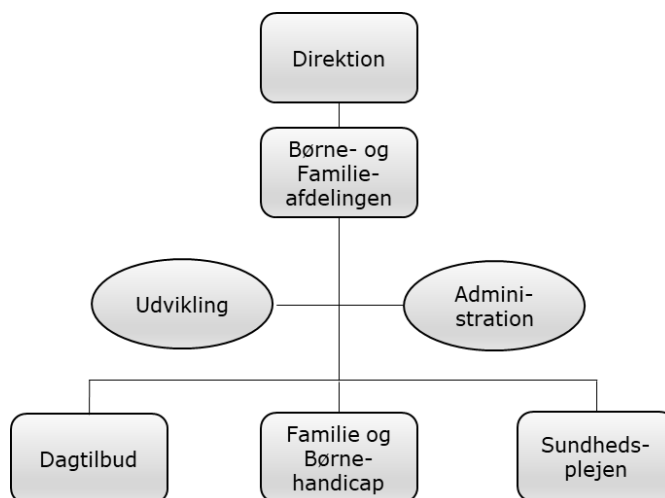
I det daglige referer Børne- og Familiechefen til en af kommunens direktører og har ansvaret for Børne- og Familieområdet med omkring 1500 medarbejdere og et samlet budget på ca. 750 mio. kr.



4. Børne- og Familieafdelingen

Børne- og Familieafdelingen er opdelt i fem sektioner:

- Sundhedspleje
- Familie og Børnehandicap
- Dagtilbud
- Udvikling
- Administration



I 2018 blev børnehandicapområdet tilknyttet Børne- og Familieafdelingen. Det gav og giver stadig en særlig mulighed for en sammenhængende indsats for børn og unge og et unikt samarbejde mellem almenområdet og specialområdet.

I det følgende kan du læse nærmere om de enkelte sektioners arbejdsområder.

Dagtilbud

I dagtilbuddene har 1250 medarbejdere dagligt ansvaret for 4800 børn, som vi skaber spændende og kreative lærings- og trivselsmiljøer for. Børnene fordeler sig med ca. 1000 børn i dagplejen, ca. 800 i vuggestuer og ca. 3000 i børnehaver.

Børnene er typisk i tilbuddene 8 timer hver dag, og kvaliteten i tilbuddene betyder rigtig meget for vores børns læring og trivsel resten af livet. Vi arbejder ud fra, at børn lærer og præges allermest i deres første leveår. Så investering i gode dagtilbud anser vi som en investering i gode liv og i vores fælles fremtid. Det fokus har vi også på udsatte familier, der i høj grad profiterer af dagtilbud af høj kvalitet.

Dagpleje

Silkeborg Kommunes dagpleje består af en dagplejeleder, 12 pædagogiske ledere og hen ved 290 dagplejere. Dagplejerne er fordelt over hele kommunen og er organiseret i ca. 55 lege- stuegrupper. Derudover føres der tilsyn med private passere, hvor der er indskrevet ca. 150 børn.

Børnehave/vuggestue

Silkeborg kommunes børnehaver og vuggestuer er organiseret i 14 geografisk bestemte daginstitutioner. Til hver daginstitution hører 3-5 børnehuse, der udgør de enkelte børnehaver og vuggestuer i institutionen. Ledelsesmæssigt er der tilknyttet en institutionsleder for hver daginstitution samt en daglig leder for hvert børnehus.

I alt er der 54 kommunale børnehuse med hver deres daglige leder samt 2 selvejende institutioner. Nogle børnehuse er integrerede institutioner, mens enkelte er rene vuggestuetilbud. Herudover føres der tilsyn med otte private daginstitutioner.

Specialområdet

Silkeborg Kommune har netop samlet det meste af specialområdet (§32-pladser og specialbørnehave) i samme institution i midtbyen. Samtidig er der mulighed for at bevillige PLUS-pladser 12-18 timer ugentligt.

Du kan læse nærmere om de forskellige politikker Dagtilbud arbejder efter i nedenstående

[Politikker og strategier på 0-18 års området](#)

Familie og Børnehandicap

I Familie og Børnehandicap er der ansat omkring 200 medarbejdere fordelt på fire områder: Familierådgivningen, Familie- og Ungekontakten, Solbo (døgn- og aflastningsinstitution) og Familieplejen. Opgaven er, at støtte børn, unge og deres familier når børn og unge mistrives. Det sker indenfor Servicelovens ramme og i samarbejde med både familien selv, andre fagprofessionelle og/eller privat netværk.

Vi har i sektionen selv udviklet mange konkrete støttende indsatser og foranstaltninger. Der er fokus på at komme tidligt i kontakt med familier når der er tegn på mistrivsel. Det øger muligheden for at familien hurtigt får det bedre. Derfor har vi udarbejdet en bred tilbudsvifte på det forebyggende område og en tilgang der sikrer at vi hurtigt får sat støtte i gang.

[Tilbudsvifte til børn, unge og deres familier i Familie og Børnehandicap](#)

Sundhedsplejen

I sundhedsplejen er der ansat 27 sundhedsplejersker, to gruppeledere og ledende sundhedsplejerske. Sundhedsplejen leverer en sundhedsfremmende og forebyggende indsats til alle familier fra graviditet til børnene er 16 år, - med særligt fokus på de udsatte. Sundhedsplejens tilbud herunder de særlige indsatser, er beskrevet i nedenstående kataloger.

[Spæd- og småbørnskatalog 2019](#)

[Skolesundhedsplejen 6-16 år 2018-2019](#)

Udviklingssektionen

Udviklingssektionen er en ud af to stabsfunktioner i Børne- og Familieafdelingen og beskæftiger 8 medarbejdere. Opgaven er at orientere sig i den nyeste viden og drive udvikling i henhold til politikker, fælles mindset og afdelingens målsætninger. Sideløbende at understøtte driftsopgaver på afdelingens fagområder, bidrage til tværgående udviklingstiltag i afdelingen, på tværs af afdelinger og i samspil med eksterne aktører.

Rammen er et stærkt tværfagligt miljø, som udgøres af sektionsleder, udviklingskonsulenter som arbejder projektorienteret med fokus på at skabe resultater i samspil med andre samt vejledningspædagoger som yder vejledning til de enkelte børnehuse og dagplejen. Centrale opgaver er:

- At indsamle den nyeste nationale og internationale viden om børns læring, trivsel, udvikling samt lovende praksis på afdelingens fagområder.
- At rådgive ledelse, fagpersoner og det politiske udvalg i væsentlige spørgsmål omkring afdelingens fagområder.
- At bidrage til tidlig opsporing og indsats, herunder fastholde og udvikle systematikker og metoder, pædagogisk vejledning og faglig bistand til koordinering i forhold til børn i udsatte positioner.
- At bidrage til at omsætte politisk vedtagne udvalgsmål på fagområder og på tværs.
- At håndtere og understøtte udviklingstiltag og projekter med afsæt i faglig viden, stærke konsulentkompetencer og ekspertise i anvendelse af Silkeborg Kommunes projektmodel.

Administration

Administrationen omfatter 28 medarbejdere, som varetager opgaver i forhold til dagtilbudsrådet, familie- og børnehandicap og sundhedspleje. Sektionen er delt om i 4 teams: Team administrativ support familie- og børnehandicap, Team administrativ support dagtilbud, Team

tværgående og Team dagtilbud. Opgaverne spænder fra administrative opgaver, herunder bl.a. budgetopfølgning og central økonomistyring over henvendelser for borgere og myndigheder til support af Børne- og Ungeudvalget.

Den fælles administration giver mulighed for at fokusere på den administrative faglighed og videreuddannelse, hvilket er særligt relevant i forbindelse med den digitale udvikling indenfor dette område.

De vigtigste projekter i administrationen har også indeholdt et digitalt element for eksempel håndtering af persondataforordningen, udskiftning af fagsystemer på familieområdet, robotisering af regningsbetaling og ændrede regler for opkrævning af forældrebetaling. Administrationen omfatter mange forskelligartede opgaver, men vi lægger vægt på at være flere om samme opgave for at mindske sårbarhed i opgaveløsningen og give bedre mulighed for sparing og udvikling. I administrationen har vi hvert år fokus på et til to udviklingsområder. De seneste år har vi arbejdet med håndtering af forandringer, tilrettelæggelse af arbejdsgange og en medarbejderguide.

5. Børne- og Familiechefen

Børne- og Familiechefen - ansvarsområder/opgaver

Børne- og Familiechefen har, med reference til direktøren, driftsansvaret, (ledelsesmæssigt, økonomisk, organisatorisk, styringsmæssigt, fagligt udviklingsmæssigt, personale- og driftsmæssigt) for fagområdet. Børne- og Familiechefens hovedopgave er at oversætte politiske beslutninger og efterfølgende implementere beslutningerne. Børne- og Familiechefen skal løbende informere om væsentlige forhold inden for ansvarsområderne til den tilknyttede direktør.

Børne- og Familiechefen har ansvaret for udarbejdelse og gennemførelse af mål og strategier samt at udvikle afdelingen, under hensyntagen til de overordnede beslutninger. Børne- og Familiechefen har ansvaret for udarbejdelse, forelæggelse og ekspedition af faglige sager for udvalget.

Faglige opgaver

De faglige opgaver består i:

- at tage initiativer til en løbende kvalitets- og produktudvikling af afdelingens ydelser
- at der sker en løbende ajourføring af den faglige viden inden for afdelingen
- en kvalificeret, effektiv og serviceminded betjening af afdelingens kunder
- at motivere medarbejderne til at udnytte deres kompetencer fuldt ud
- at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt udvikling af samme.

Ledelses- medarbejder- og organisationsudvikling

Opgaven med ledelses- medarbejder- og organisationsudvikling består i:

- en løbende udvikling af afdelingens ledere
- at fastlægge de overordnede retningslinjer for medarbejderudvikling i afdelingen
- en planlægning af nødvendig uddannelsesplanlægning for afdelingens medarbejdere
- at gennemføre relevant organisationsudvikling i afdelingen
- at implementere personalepolitikker m.m. i afdelingen.

Økonomistyring

Økonomistyringen skal sikre:

- den overordnede økonomistyring således, at der tages initiativer til en løbende service- og ressourcetilpasning
- at væsentlige økonomiske afvigelser rapporteres til den ansvarlige direktør.

Strategisk ledelse

Strategisk ledelse består bl.a. i:

- at indsamle og vurdere lokale og nationale udviklingstiltag på fagområdet
- at foretage analyser af de strategiske muligheder ovennævnte tiltag giver med henblik på implementering af konkrete organisatoriske ændringer
- at kommunikere væsentlige strategiske overvejelser for afdelingens virke videre til Direktøren/Direktionen og koncernledelsen.

Samarbejde

Et godt samarbejde består bl.a. i at sikre:

- det overordnede ansvar for et godt, konstruktivt og udviklende samarbejde med de øvrige afdelinger og stabe i Silkeborg Kommune, samt samarbejdspartnere såvel inden for som uden for kommunalt regi
- et ansvar for at samtænke og samskabe løsninger af tværgående karakter med de øvrige afdelinger og stabe, samt i forhold til Silkeborg Kommunes eksterne partnere
- et velfungerende MED system på alle niveauer.

Information og kommunikation

Opgaven vedrørende information og kommunikation omfatter:

- en løbende kommunikation om alle væsentlige forhold, der måtte have indflydelse på arbejds- og personaleforhold til såvel interne som eksterne samarbejdspartnere
- deltagelse fra afdelingen i alle relevante møder såvel internt som eksternt
- at være Silkeborg Kommunes repræsentant i forhold til eksterne samarbejdspartnere, herunder KL, Region Midtjylland og Staten
- et ansvar for og en bidragyder til kommunens strategiske kommunikation.

Børne- og Familiechefens roller

Roller i forhold til det politiske udvalg indebærer bl.a.:

- at Børne- og Familiechefen har ansvaret for at frembringe dagsordner til det politiske udvalg – og deltager i udvalgets møder
- ansvaret for at frembringelsen af dagsordener koordineres med den for fagområdet ansvarlige direktør
- at indstilling af sager til det politiske udvalg sker af Børne- og Familiechefen i de sager, hvor Børne- og Familiechefen har ansvaret
- at yde faglig sparring og rådgivning til det tilknyttede politiske udvalg og udvalgsformand
- en informations- og handlepligt i forhold til at give det politiske udvalg relevant information om fagområdet
- repræsentation udadtil, hvor det oftest vil være Børne- og Familiechefen, der i faglige spørgsmål repræsenterer sammen med udvalgsformanden. Koordineres i øvrigt med områdets direktør.

6. Koncernledelsen

Koncernledelsen består af kommunaldirektøren, direktørerne og kommunens afdelings- og stabschefer. Koncernledelsen har netop færdiggjort en ny strategi 2025 – kompetent ind i fremtiden.

Koncernledelsens roller

Koncernledelsen er Silkeborg Kommunes koordinerende strategiske ledelsesforum, der med afsæt i de forskellige fagområder sikrer sammenhæng vertikalt og horisontalt i organisationen.

I et fællesskab præget af dialog og dynamik har koncernledelsens medlemmer med afsæt i eget fagområde ansvar for aktivt at medvirke til at udvikle, koordinere, aftale og realisere tværgående initiativer.

Koncernledelsens opgaver indebærer bl.a.

- at bidrage aktivt til at skabe overordnet sammenhæng i organisationen og have medansvar for kommunens samlede udvikling
- at understøtte direktionens strategiske ledelse af Silkeborg Kommune
- at medvirke til at sikre koncernperspektivet gennem en fælles identitet og helheds-tænkning i kommunens virke og derved minimere sektorisering
- at bidrage med afsæt i de forskellige fagområder til udvikling og implementering af tværgående initiativer både internt og eksternt
- at bidrage til effektiv driftsmæssig koordinering bl.a. gennem hensigtsmæssig håndtering af snitflade-problematikker

Koncernledelsens tværgående opgaver

- at vedligeholde og udvikle koncernperspektivet i organisationen
- at fungere som platform for tværgående strategiske drøftelser og strategiudvikling
- at medvirke til at initiere og udforme tværgående initiativer i form af projekter, strategier og politikker
- at medvirke til at realisere tværgående initiativer gennem koordinering og implementering
- at fungere som forum for drøftelse og prioritering af fælles tværgående initiativer

7. Udfordringer

Silkeborg Kommunes Børne- og Familieafdeling står i lighed med andre kommuner overfor udfordringer, men har samtidig en organisation der har kompetencerne og viljen til at imødegå disse udfordringer. Samtidig er der sat mange initiativer i gang for at imødekomme udfordringer, hvilket i nogen grad vil præge arbejdsopgaverne i den første tid som chef for Børne- og Familieafdelingen

På kort sigt er udfordringerne bl.a. at:

- fortsætte med at konsolidere og udvikle allerede igangsatte initiativer, herunder den tidlige opsporing og forebyggelse samt fortsætte udviklingen af det fusionerede familie- og børnehandicapområde

- sikre, at kapaciteten på både dagtilbudsområdet og specialområdet understøtter Silkeborg kommunes vækstdagsorden
- medvirke til, i samarbejde med politikere, organisation og borgere, at udvikle en ny Sammenhængende Børne- og Ungepolitik
- styrke specialområdet i håndteringen af en stigende kompleksitet
- fortsætte fokus på sårbare familier og videreudvikle de eksisterende tiltag på området
- styrke og videreudvikle det tværgående samarbejde mellem almenområdet og specialområdet
- sikre og medvirke til implementering af den nye dagtilbudslov
- sikre og medvirke til implementeringen af nyt lovgrundlag om sammenhængende sagsbehandling
- videreudvikle MED-strukturen
- fortsætte og styrke samarbejdet om samlede velfærdsløsninger med Silkeborg Kommunes øvrige afdelinger om at skabe borgerorienterede helhedsløsninger på tværs, herunder særligt i det tætte samarbejde med Skoleafdelingen.

På lidt længere sigt er udfordringerne bl.a. at:

- udvikle en samlet strategi for håndteringen af Silkeborg Kommunes vækstdagsorden, herunder hvordan Børne- og Familieafdelingen særligt håndtere et stigende pres som følge af den demografiske udvikling
- videreudvikle igangsatte langsigtede udviklingsprojekter i takt med behovet for fornyelse og ændringer
- medvirke i arbejdet med en langsigtet plan for styrkelsen af den sociale mobilitet i Silkeborg Kommune
- udvikle en samlet strategi for rekrutteringsudfordringerne på Børne- og Familieområdet
- implementere en ny Sammenhængende Børne- og Ungepolitik.

8. Lederprofil

- Uddannelse og erfaring
Du har en akademisk uddannelse eller anden uddannelse der er relevant i forhold til stillingen som Børne- og Familiechef. Du har dyb indsigt i og ledelseserfaring med velfærdsområdet i den offentlige sektor
- Ledelse i en politisk styret organisation
Du har politisk tæft og evner den politiske rådgivning og håndtering
- Kommunikation
Du evner både skriftligt og mundtligt at levere klare budskaber, internt i forhold til medarbejdere og politikere og eksternt i de mange samarbejdsrelationer du vil indgå i
- Ledelse på højt niveau
Du har erfaring med ledelse af veluddannede, selvstændige og kompetente ledere og erfaring med at lede en ledergruppe
- Ledelse af koncernen
Du evner, i en koncernledelse, at indgå i et konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde om kommunens samlede udvikling

- Ledelse af forandringer
Erfaring med ledelse af et fagområde, der er i konstant udvikling og som udfordres kontinuerligt
- Profilering
Du har engagement og energi i forhold til at sætte Silkeborg Kommune på landkortet både lokalt, regionalt og nationalt
- Perspektiv
Du har solid erfaring med at arbejde med tværgående udviklingsmål i større organisationer og forstår vigtigheden i en samlet helhedsorienteret indsats.

9. Personlige egenskaber

- Du er ambitiøs og visionær på hele Silkeborg Kommunes vegne
- Du finder det interessant og udfordrende at arbejde i og med forandringer.
- Du er nysgerrig og udfordrer gerne organisationen med nye vinkler og indsigter.
- Du evner at opbygge stærke relationer internt og eksternt
- Du er åben, empatisk og kan skabe rum til et godt grin.
- Du er motiverende, giver plads til andre, men er ikke bange for selv at stå på mål.
- Du er inddragende, lyttende og tillidsbaseret i din tilgang til ledelsen af området
- Du kombinerer procesforståelse med at nå resultater på kort og lidt længere sigt
- Du er engageret og passioneret i dit arbejde og interesserer dig for alle dele af organisationen og velfærdsområdet generelt

10. Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår jfr. Aftale om aflønning af chefer indgået mellem KL og diverse faglige organisationer.

Lønnen andrager ca. 975.000 kr. årligt. Hertil kommer en arbejdsgiverbetalt pensionsordning på 20,17% af årslønnen.

11. Yderligere oplysninger

Ansættelsesudvalget består af:

Direktør Hanne Ahrens (Formand for ansættelsesudvalget)

Kommunaldirektør Lone Lyrskov

Personalechef Frank Høy

Skolechef Huno Kjærsgaard Jensen

Sektionsleder John Gejl

Sektionsleder Lisbet Tang

Leder af Familierådgivningen Solvejg Lund

Institutionsleder Rikke Charlotte Svenningsen

Fællestillidsrepræsentant for BUPL Lisa Krodal

Fællestillidsrepræsentant for SL Helene Hansen

Tillidsrepræsentant for HK Ulla Christensen

Ledelses- og organisationskonsulent Caspar Fredslund Nielsen

Yderligere oplysninger om stillingen kan indhentes hos Direktør Hanne Ahrens, tlf. 23612047
Alle henvendelser behandles fortroligt.

12. Ansættelsesproces

Ansøgningsfristen til stillingen er onsdag den 20. marts 2019.

Send din ansøgning via kommunens hjemmeside. Klik på send ansøgning og vedhæft din ansøgning og cv.

Vi holder første samtalerunde den 27. marts 2019 i tidsrummet 8.00 – 15.00 og anden samtalerunde den 3. april 2019 i tidsrummet 8.00 - 12.00

Mellem samtalerne gennemføres test af de ansøgere, der går videre til anden samtalerunde.

Efter anden samtalerunde indhentes referencer.

Økonomi- og Erhvervsudvalget behandler sagen den 23. april 2019

Forventet tiltrædelse den 1. juni 2019.

13. Baggrundsoplysninger

På Silkeborg Kommunes hjemmeside, www.silkeborg.dk kan hentes yderligere materialer herunder:

- Den sammenhængende Børne- og Ungepolitik
- Udviklingsstrategi for Vækst og Velfærd 2018-2030
- Koncernledelsens strategi 2025 – Kompetent ind i fremtiden
- Ledelsesgrundlag i Silkeborg Kommune
- Styringsmodel i Silkeborg Kommune
- Job- og personprofil for Børne- og Familiechefen