



Kerteminde
Kommune

Februar 2025

Job- og personprofil

Leder af Borgerservice og Jobhjælpsindsats i afdelingen So-
cial, Arbejdsmarked og Borgerservice
Kerteminde Kommune

Indledning

Kerteminde Kommune søger en ny leder for Borgerservice og Jobhjælpsindsatsen til afdelingen Social, Arbejdsmarked og Borgerservice. Det er af mange grunde en meget attraktiv stilling. Her er nogle af grundene:

- *Kerteminde Kommune er et særligt sted. Placeret midt i landet med særpræget natur, historie og levende lokalsamfund, du ikke oplever mange andre steder. Kommunen er samtidig i rivende udvikling, har Danmarks største erhvervsområde og er den største industrikommune målt pr. indbygger.*
- *I Kerteminde er politikerne tæt på organisationen, her er kort fra top til bund. Kommunen er en fleksibel, innovativ og modig arbejdsplads, der gerne går nye veje og f.eks. var blandt de første til at indføre og udbrede fleksible arbejdsformer, herunder muligheden for at arbejde fire dage om ugen.*
- *Kerteminde Kommune er en lille kommune med store muligheder for, at man kan favne bredt i sin ledelse.*
- *Der er ikke langt fra beslutning til handling, og alle stempler ind på at tage et tværgående og fælles ansvar for udviklingen.*
- *I afdelingen Social, Arbejdsmarked og Borgerservice er fagområderne sammensat, så rammerne også understøtter de tværfaglige indsatser, og samarbejdet mellem tiltagene er lettilgængeligt.*
- *Der vil være en spændende ledelsesmæssig udviklingsopgave, som bl.a. handler om at få samlet området og understøtte de mange dedikerede medarbejdere til at blive et godt og målrettet team, herunder også udvikle nye indsatser til gavn for borgere og virksomheder.*
- *Lederen af den jobrettede indsats bliver en del af ledergruppen i afdelingen Social, Arbejdsmarked og Borgerservice, som består af fem ledere samt centerchefen. Det vil være en ny ledergruppe, hvor nogle har mange års erfaring, mens andre lige er tiltrådt. Derfor er der mange muligheder for at etablere sig som en fælles ledergruppe, og du vil få stor indflydelse på det tværgående ledelsessamarbejde.*
- *Du bliver en del af en spændende ledergruppe, og din chef har styr på lovgivningen og de større strategiske indsatser, hvilket giver den kommende leder en unik mulighed for relevant og kontekstnær sparring og ledelsesmæssig udvikling.*

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye leder for Borgerservice og Jobhjælpsindsatsen vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Kerteminde Kommune forventer, at den nye leder har (læs afsnittet 'Personprofil').

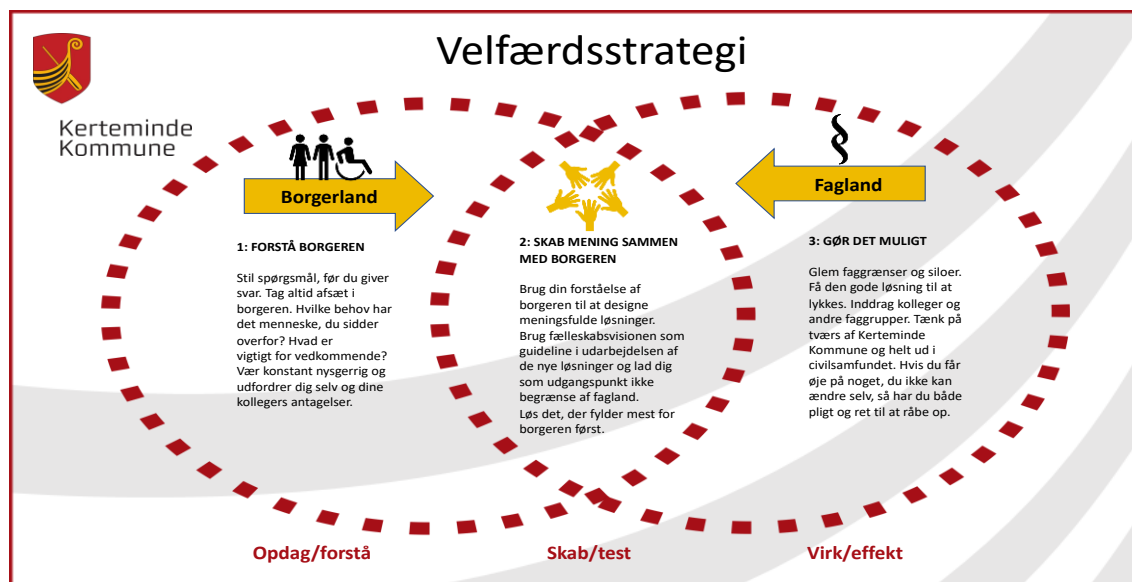
Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen og se, hvor du kan finde mere information om Kerteminde Kommune og jobbet.

Om Kerteminde Kommune & afdelingen Social, Arbejdsmarked og Borgerservice

Visionen 'Fællesskab i Kerteminde' sætter retningen for en helt ny kommune. En kommune præget af helhedsorienterede løsninger med stort ejerskab. Og en kommune, hvor den enkelte ser værdien i at deltage, tage ansvar og bidrage til fællesskabet. Det skaber en 'vi'-følelse, hvor det vigtige – for såvel ansat som borger – er at finde de fælles løsninger, som man kan være sammen om. Samarbejdet sker, fordi der er engagement og lyst til det. Og fordi alle har ressourcer, der skal skabes muligheder for at bringe i spil. I forlængelse af visionen ligger ledelsesgrundlaget. Som ledere og chefer kræver 'Fællesskab i Kerteminde' mod til at skabe en kultur, hvor såvel medarbejdere som ledere tør lave og lære af fejl.

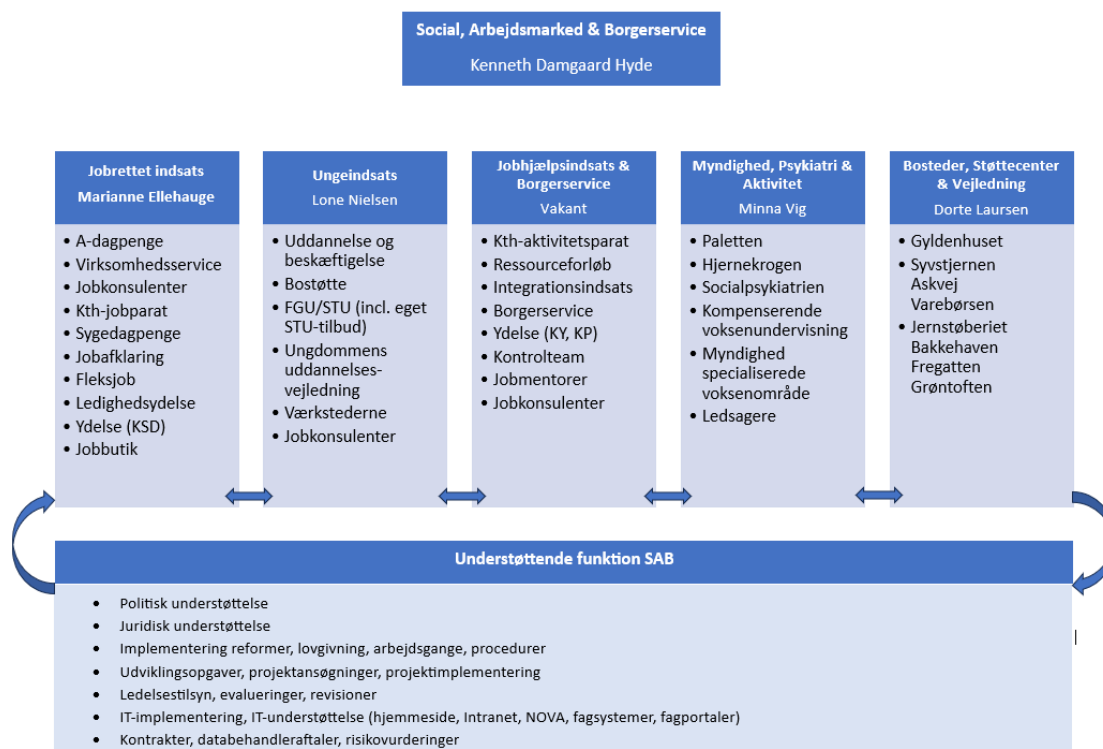
I Kerteminde Kommune ledes der i øjenhøjde – organisationen ved, at forskellighed er en styrke, og lederne motiverer, engagerer og involverer medarbejderne og omverdenen. I Kerteminde Kommune har vi også en velfærdsstrategi, som sigter mod at understøtte borgerne i en proces, hvor de også er medskabere. Det er vigtigt, at vi som kommune understøtter med de rette kompetencer, og at mødet med borgeren sker i et samspil, hvor borgeren er inddraget og selv tager ejerskab for de indsatser, der igangsættes. Strategien og processen herfor er afbilledet i nedenstående illustration.



Kerteminde Kommune gennemførte pr. 1. august 2024 en organisationsændring. Formålet med ændringerne er at understøtte den politisk besluttede retning for udviklingen af Kerteminde Kommune. Vurderingen var, at organisationen kunne styrkes ved at samle små faggrupper, skabe mere sammenhængende ansvarsområder, skabe en bedre størrelsesmæssig balance mellem afdelingerne/chefansvarsområderne og få MED-organisationen og lederteamene til at spille aktivt ind i organisationsudviklingsprocessen.

Organisationsændringen indebærer nogle justeringer i den daglige ansvarsfordeling i direktionen. Direktionen er nu en enhedsdirektion med et fælles tværgående ansvar for organisationen og for den politiske betjening. Der er desuden en fortsat udvikling af den strategiske ledergruppe, der består af direktionen og de seks afdelingschefer, som udgør et fælles øverste ledelsesteam.

Organisationsændringen har medført et behov for også at ændre på ledelsesområderne i afdelingen Social, Arbejdsmarked og Borgerservice for at styrke sammenhængskraften yderligere og understøtte tværfagligheden organisatorisk. Den nye organisering i afdelingen træder i kraft pr. 1. marts 2025 og ser således ud:



Jobprofil

Som Kerteminde Kommunes nye leder for Borgerservice og Jobhjælpsindsatsen bliver du overordnet ansvarlig for:

- Jobhjælpsindsatsen for voksne borgere i Kerteminde Kommune. Målet er, at flere, som i dag står uden for arbejdsmarkedet, får den rette hjælp til at komme tilbage i beskæftigelse.
- Borgerservice, ydelse og kontrolindsatsen. Målet er, at sikre en fleksibel borgerbetjening med en høj kvalitet i borgerbetjeningen, at sikre en korrekt og effektiv udbetaling af ydelser samt at der sker en retfærdig og bæredygtig forvaltning af kommunens ressourcer gennem kontrolindsatsen.
- Ledelse af 29 dedikerede medarbejdere inkl. to faglige koordinører. Området er i en organisationsjustering samlet, og det er væsentligt, at lederen understøtter udviklingen og samler alle medarbejdere i et stærkt samspillende område.

Dine væsentligste opgaver vil være følgende:

- De faglige områder i Borgerservice og Jobhjælpsindsatsen kendetegnes ved at være i en rivende udvikling. Borgernes behov ændres, og indsatserne skal følge med. Derfor er der et generelt behov for et større fokus på relevant kompetenceudvikling. Det er vigtigt, at både den enkelte medarbejder får mulighed for at udvikle sine kompetencer, og at der samtidig sker en samlet kompetenceudvikling af hele fællesskabet og kulturen. Dette betyder, at lederen skal skabe rammerne for, at hver enkelt medarbejder kan vokse og udvikle sig fagligt, samtidig med at samarbejdet og vidensdelingen på tværs styrkes. De faglige koordinører spiller også en vigtig rolle heri. Ved at investere i både individuelle og kollektive kompetencer, sikres de fælles mål for området.
- I forhold til organisationsjusteringen er opgaven, at samle og udvikle arbejdsmarked- og borgerserviceområdet i samarbejde med de øvrige ledere i afdelingen. Du skal kunne se perspektiverne og mulighederne på tværs af områderne samt sikre sammenhæng til de øvrige relevante fagområder.
- Ledelsesopgaven spænder bredt, og det er et stort område med mange medarbejdere. En vigtig ledelsesopgave er derfor at sætte koordinørerne i spil og skabe et relevant og værdifuldt samarbejde mellem dem. Lige så væsentligt er det at understøtte det gode samarbejde i TRIO og de lokale MED-udvalg, som du bliver ansvarlig for.

- Det er helt afgørende, at jobhjælpsindsatsen er tæt knyttet til de andre områder i hele afdelingen. Der er f.eks. mange fælles anliggender mellem jobhjælpsindsatsen og psykiatriområdet, og det er vigtigt, at lederen sørger for, at det er nemt for medarbejderne at samarbejde på tværs og bringe de fælles fagligheder i spil i et sammenhængende og helhedsorienteret perspektiv.
- Effektiviseringen af de områder, hvor der er identificeret potentialer for at skabe bedre resultater til gavn for både virksomheder og borgere, skal understøttes. En hovedopgave er f.eks. etableringen af flere småjob. Det er således væsentligt, i dialog med medarbejderne, at resultatskabelsen løftes, og at ressourcerne optimeres.
- Der er også en ledelsesopgave, som handler om løbende at anvende den eksisterende lovgivning optimalt, så indsatserne tilrettelægges ud fra gældende lovgivning på områderne, også når der justeres eller kommer ny lovgivning til.
- Datastyring er ligeledes en vigtig opgave. Ved at anvende data mere effektivt bliver vi i stand til at identificere de mest presserende behov og målrette vores indsatser mere præcist. Data skal hjælpe os til at forstå tendenser og mønstre i beskæftigelsen, hvilket gør det muligt at tilpasse strategier og ressourcer til de specifikke udfordringer, vi står over for. Desuden kan data bruges til at evaluere effekten af indsatserne, så det bliver muligt løbende at justere og forbedre vores indsatser og tilgange.
- Beskæftigelsesindsatsen er også lokalt forankret, da Kerteminde Kommune har mange lokale virksomheder, som kan inddrages i indsatserne. Der både er og skal laves aftaler med lokale virksomheder og detailhandlen om praktikforløb, løntimer eller andre ressourceforløb. Der er rig mulighed for at øge samarbejdet med de lokale virksomheder, handelsstandsforeningen og detailbranchen.
- På områderne Borgerservice og Ydelse vil en væsentlig opgave være at opretholde høj kvalitet i borgerbetjeningen og sikre, at vi bidrager til kommunens fokus på fleksibel borgerbetjening. En opgave er at sikre, at vores Kontaktcenter altid er klædt på til at kunne hjælpe borger eller virksomhed videre til den rigtige indgang i Kerteminde Kommune og sikre straksafklaringer. Der vil på ydelsesdelen skulle være stort fokus på implementering af gældende lovgivning, så vi altid sikre overholdelse ift. administration og behandling af ydelser. Herunder skal der være et løbende fokus på korrekt brug af fagsystemerne og effektive kontrolprocedurer.
- Kontrolindsatsen er en vigtig del af den kommunale forvaltning og et område, hvor mødet med borgeren og vores dokumentation er meget vigtig. Kontrolteamet har en stor samarbejdsflade ud i organisationen og med andre myndigheder. Dataanalyse, datasamkøring og dialog med borgeren er vigtige i

kontrolindsatsen - herunder at medarbejderne er klædt godt på, til at kunne rumme borgers utilfredshed.

Personprofil

Kerteminde Kommune forventer, at du som ny leder for Borgerservice og Jobhjelpsindsatsen har nedenstående kompetencer.

De formelle kvalifikationskrav:

- Du har en relevant lederuddannelse og ledelseserfaring – optimalt fra både borgerserviceområdet og beskæftigelsesområdet, og er både styrings- og personaleledelsesmæssigt stærkt forankret.
- Du er en erfaren udviklingsleder, som initierer de nødvendige forandringer, uden at det påvirker arbejdsmiljøet.
- Du har relevante erfaringer med den komplekse lovgivning som kendetegner området, og du er vant til at sætte dig ind i ny lovgivning og understøtte udmøntningen heraf.
- Du har relevant erfaring fra politisk styrede organisationer, men mest af alt kommer du med et stort engagement i at gøre en positiv forskel for de borgere, der står uden for arbejdsmarkedet, og som skal tilbage i meningsfulde fællesskaber.

Kravene til de mere personlige/ledelsesmæssige kompetencer:

- Du er en nærværende leder, som personaleledelsesmæssigt er dybt forankret og kan være tæt på medarbejderne i det daglige, hvor der også er sager med belastede borgere, som kræver noget ekstra.
- Du er en inspirerende leder, som bidrager med helhedsperspektiver og samler forskelligheder i et fælles anliggende.
- Du har gode relationelle kompetencer og er i stand til at kommunikere tydeligt i din retningsgivende ledelse.
- Du er en opfølgende leder, der evner at samle op og komme i mål, uden at autonomien og ejerskabet hos den enkelte går tabt.

Ansættelsesproces

Kerteminde Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der gennemfører ansættelsesprocessen.

Ansættelsesudvalget består af:

- Kenneth Damsgaard Hyde, afdelingschef for Social, Arbejdsmarked og Borgerservice (ansættende chef)
- Marianne Ellehauge, leder Jobrettet indsats

- Minna Vig, leder af Myndighed, Psykiatri og Aktivitet
- Heidi Klemmensen, specialkonsulent
- Birgitte Priisholm, TR
- Tanja Kolding, TR
- Mette Tabita Johansen, faglig koordinator Jobcenter
- Stine Hjære Hansen, faglig koordinator Borgerservice
- Jane Forsberg Pedersen, medarbejderrepræsentant Ydelse

Ansøgningsfristen er den 23. februar 2025.

Ansættelsesudvalget mødes den 25. februar og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles den 6. marts, og anden samtalerunde afvikles den 20. marts.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger. Vi indhenter typisk to-tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Ved anden samtalerunde præsenteres du for en case, som udleveres inden samtalen ift. forberedelse af kortere oplæg i starten af samtalen.

Yderligere information

Kerteminde Kommune har en meget informativ hjemmeside: www.kerteminde.dk. Her kan du bl.a. se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering samt politikker m.m. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte afdelingschef for Social, Arbejdsmarked og Borgerservice Kenneth Damsgaard Hyde på tlf. 2147 0460.

Vi glæder os til at høre fra dig.