

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Områdechef i Arbejdsmarked og Social i Skanderborg Kommune

Områdechef, der vil med på Reformveje 4 – en helhedsrejse

Da Reformkommissionen i juli afleverede sin sidste rapport, "Nye Reformveje 3", var det på mange måder Skanderborg Kommune, der blev beskrevet. For der bliver ikke mindst slået på, at det er den tætte kobling mellem Social og Arbejdsmarked, der skal løsne op for et af velfærdssamfundets gordiske knuder – unge og voksne med komplekse udfordringer på kanten af arbejdsmarkedet. Det er lige præcis den organisatoriske kobling, Skanderborg Kommune har arbejdet med i en lang årrække. Og alligevel er vi langt fra i mål med at skabe en arbejdsform, der sømløst kobler to forskellige lovgivninger, men også to forskellige mindset, der præger henholdsvis Beskæftigelse og Socialområdet. Så vi er glade for rosen – men vi skal videre.

Vi har derfor nedlagt vores eksisterende centre – de bidrog med faglig dygtighed, men skabte for lidt synergi og helhedsorientering. Vi arbejder nu med områder i en helhedsstruktur, der skal lige dele tvinge som massere os til at arbejde på tværs af fagligheder.

Du får ansvaret for tre afdelinger, der indeholder fagområder, der er såvel sociale som beskæftigelsesrettede i deres karakter, men da du er den områdechef, der i det daglige får mest med S'et at gøre, vil du også være den, der forventes at være mest aktiv, når vi videreudvikler og samkører vores sociale indsatser og de beskæftigelsesrettede.

Vi regner med, at du kommer med faglig viden og/eller erfaringer fra socialområdet. Samtidig skal du indgå, nysgerrigt, i de faglige udviklinger på tværs af centret, herunder på de områder, der er mere lineært beskæftigelsesrettede. Du er en dygtig leder, der leder med tillid og ikke i detaljen. Du har også en god fornemmelse for, hvordan du leder opad, så du spiller din chef så god som muligt, og så evner du at se sammenhænge på tværs af organisationen og trives derfor med at lykkes *sammen* med chefkolleger. Du har en sikker hånd, når det kommer til at danne dig et økonomioverblik, og endelig har du et veludviklet værdimæssigt kompas.

Der er meget på ønskelisten – men der er også meget at tilbyde, for Skanderborg Kommune kan meget. Vi behøver vel ikke at nævne vores søer, skove og bakker og vores to fantastiske festivaler, Sølund og Smuk-fest. Det er også en kommune i kraftig vækst. Inden for de næste ti år forventer vi at sige velkommen til borger nr. 70.000, og vores erhvervsliv buldrer derudad.

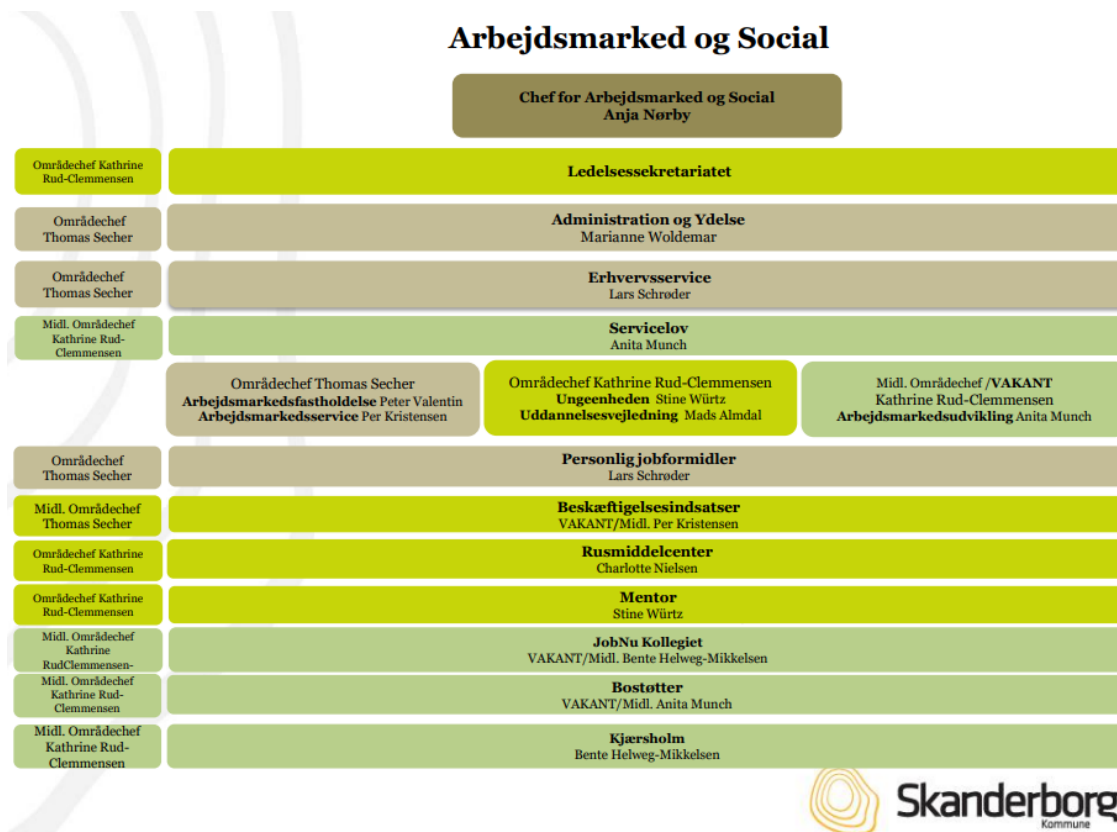
I den kommunale organisation vil du møde fagligt stærke medarbejdere, en god stemning, lav magtdistance og højt til loftet samt politikere, der er gode til at være konstruktive sammen – og derfor også har let ved at være konstruktive over for deres organisation. Du kan glæde dig.

Ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge i intervallet 685.000-745.000 kr. Dertil kommer pension.

Arbejdsmarked & Social

Arbejdsmarked & Social har samlet set 300 medarbejdere og bliver ledet af Anja Nørby Sørensen. Hovedadressen er Skanderborg Fælled, men der er en række øvrige lokationer, hvor medarbejderne holder til – og hvor de møder borgerne.



Som vi nævner indledningsvist, gennemføres der p.t. en betydelig organisationsforandring, hvor de hidtidige fire centre er blevet nedlagt og erstattet af en ny helhedsstruktur med tre nye områder med hver sin chef.

Områdecheferne udgør sammen med chefen for Arbejdsmarked & Social området chefgruppe. Der er møder i chefgruppen hver 14. dag, men der er i øvrigt et tæt løbende samspil. De tre områdechefer deler kontor og har derfor "de fysiske betingelser" for at være samstemte og koordinerede. Det er i øvrigt en chefgruppe, der prioriterer at have det godt sammen, og som er sammensat af såvel erfarne Skanderborg-chefer som nyere tilkomne chefer fra andre kommuner samt den private sektor.

Det har været et af de vigtigste elementer i den udviklingsproces, der er sket det seneste år, at skabe en chefgruppe, der evner at være *sammen* om opgaven – ikke bare lede i søjlerne – og som går fordomsfrit ind i de processer, der skal udvikle Arbejdsmarked & Social til de mange udfordringer, der vil definere området i årene frem. Det fælles "vi" er fundamentet i den udvikling, der skal ske. Et af de greb, der tyes til, er tankerne bag: Kurs, Koordinering og Commitment. Samarbejde skal simpelthen være en arbejdsform i chefgruppen, ledergruppen som i hele

Arbejdsmarked og Social. Det er grundlæggende nogle andre kompetencer, der skal til for at agere i "den nye" organisation end i den gamle.

Der er 10 afdelinger Beskæftigelse og Arbejdsmarked. De er p.t. fordelt på Kathrine Ruud Clemmensen og Thomas Secher – de to chefkolleger til den kommende områdechef. Når den nye tiltræder, vil hun/han få ledelsesansvaret for tre afdelinger:

- Arbejdsmarkedsudvikling
- Bostøtter og JobNu-kollegiet
- Kjærsholm

Uanset at afdelingerne således er fordelt mellem de tre områdechefer, skal man se det som en fælles ledelsesopgave. Det er blandt andet derfor, det er de tre områdechefer, der driver – og afvikler – de månedlige ledermøder med afdelingslederne. Derudover afholder områdecheferne 1-1 med de afdelingsledere, de har fået det daglige ledelsesansvar for. Selvom de daglige referencer således er fordelt mellem områdecheferne, skal man tænke sig ind i en dynamisk kontekst, hvor ens ledelsesansvar kan se anderledes ud om to år.

Som vi nævner indledningsvist, er Skanderborg på den ene side særdeles moderne. I den sidste rapport – Nye Reformveje 3 – fra Reformkommissionen under ledelse af professor Nina Schmidt er det ikke mindst de vigtige koblinger mellem Social og Beskæftigelse, der markeres. Lige præcis det, der gør, at Skanderborg Kommune for mange år siden slog de to områder sammen. Vi skal derfor holde fast i – og videreudvikle – evnen til at se tingene fra borgerens perspektiv og koble de arbejdsmarkedsrettede og de sociale indsatser, så det bliver virkningen for borgeren, der er i centrum, og ikke de organisatoriske barrierer.

...For det andet er det nødvendigt, at kommunerne udnytter de eksisterende muligheder til at gøre op med stive fagkulturer, så ledere og medarbejdere – på trods af eksisterende lovgivning – arbejder mere helhedsorienteret med borgerne og med arbejdsmarkedskontakt som ledetråd. I nogle kommuner sker det allerede: Vi skal lære af disse, og det bør være en højt prioriteret målsætning i alle kommunalbestyrelser (Reformkommissionen; Nye Reformveje 3, side 21)

Selvom vi i Skanderborg Kommune har haft en fælles, overordnet organisatorisk ramme omkring Beskæftigelse og Social, er vi langt fra i mål med at skabe en arbejdsform, der sømløst kobler to forskellige lovgivninger, men også to forskellige mindset, der præger henholdsvis Arbejdsmarked og Social. "Vi skal prøve at skabe et S, der er lige så stort som A'et." (Citat afdelingsleder). Når det er sagt er Skanderborg langt fremme ift. de fleste andre kommuner. Enhver sagsbehandler i beskæftigelsesdelen kan f.eks. visitere til servicelovstilbuddene. Arbejdsmarked og Social har i øvrigt ansvaret for kommunens Rusmiddelcenter, der ligger organiseret under et af de andre chefovråder.

I den nye organisering er det ikke mindst den nye områdechef, der får det daglige ansvar for de dele af Arbejdsmarked og Social, hvor S'et er størst. Men det er bare ikke en socialafdeling, der er brug for – det er en sammensmeltning af indsatser. Og dertil kommer, at de tre områder, den nye chef får ansvar for, indeholder såvel social- som beskæftigelsesrettede indsatser og såvel myndigheds- som driftsopgaver. Samlet set er det en klar fordel, hvis den nye områdechef har et godt indblik i socialområdet og har lyst til at udvikle rammerne for, hvad der er godt socialt arbejde i en kontekst, hvor social og beskæftigelse er to sider af samme sag.

De to afdelinger – Arbejdsmarkedsudvikling samt Kjærsholm – har stort set det samme indhold som før reorganiseringen. Afdelingerne Bostøtte og JobNu-kollegiet, der før havde hver deres afdelingsledelse, ledes nu af en og samme leder. Bostøtte hed tidligere afdelingen for Socialpsykiatri og Beskæftigelse og var en del af Kompetencecenteret. Det samme var JobNu-kollegiet. Her er der i skrivende stund opslået en vakant afdelingslederstilling, og det er forventningen, at der er en ny afdelingsleder på plads, når den nye områdechef tiltræder. Det er derfor et "fuldt ledelseshold", man kommer til den 1. december.

De to afdelingsledere fra Arbejdsmarkedsudvikling og Kjærsholm er fagligt dygtige og erfarne ledere, der har været i Skanderborg Kommune i henholdsvis 1½ år og 4 år. De glæder sig til, at den nye områdechef kommer, og de vil blive oplevet som konstruktive bidragsydere i den tid, der kommer.

Beskæftigelses- og Socialområdet har stor betydning for kommunens samlede økonomi, og her er Skanderborg – som mange andre vækstkommuner – udfordret på service- og anlægsrammerne, ligesom udligningsreformen ramte Skanderborg skævt. Det betyder, at der er gennemført betydelige besparelser, og at der vil komme flere. Men disse skarpe processer er sket på en måde, hvor der har været godt styr på økonomien, samtidig med at der er rationaliseret. Der vil også fremadrettet være fokus på at have en sund økonomi, og der skal også derfor være et vågent øje på de nøgletal, der sammenligner Skanderborg med sammenlignelige kommuner.

En grundpræmis for det udviklingsarbejde, der ligger fremadrettet, er, at Arbejdsmarked & Social skal evne at skabe en platform, hvor Arbejdsmarkedsudvalget sammen med Byrådet bliver de facto omdrejningspunkt for de beslutninger, der sætter retning for Skanderborg Kommune i de kommende år. De er heldigvis både nysgerrige og konstruktive i deres tilgang til opgaven og til deres administration.

Mere om de tre afdelinger, som den nye områdechef får ansvaret for

Arbejdsmarkedsudvikling med 23 medarbejdere består af tre myndighedsteams:

- 30+ teamet
- Ressourceforløbsteamet
- Servicelovsteamet

De tre teams arbejder med målgrupperne ressourceforløbsborgere over og under 30 år, kon-tanthjælpsmodtagere over 30 år, borgere på overgangsydelse og selvforsørgere. Og så under-støtter Servicelovsteamet hele Arbejdsmarked og Social med bevillinger efter Servicelovens §§ 82, 85, 100, 102, 103, 104 og 107.

Derudover er der en psykiatrisk brobygger forankret i afdelingen, hvis primære opgave er at fo-rebygge genindlæggelser i Psykiatrien, samt en fysioterapeut, der udarbejder fysioterapeutiske vurderinger i borgerforløb, hvor der er fysiske begrænsninger. Afdelingen har to faglige koordi-natorer, der understøtter henholdsvis Servicelov på tværs og beskæftigelsesområdet samt en administrativ medarbejder.

Kerneopgaven i afdelingen er at hjælpe borgere i selvforsørgelse via job eller uddannelse, og hvis det ikke er muligt, skal de afklares til rette forsørgelse. Herunder skal de, der har brug for det, hjælpes til at klare sig selv med fokus på at blive så selvhjulpne som muligt.

Bostøtte med 30 medarbejdere yder bostøtte til ca. 370 borgere med psykiatriske diagnoser el-ler sociale problemer, og som ikke er på varig offentlig forsørgelse. Der arbejdes recoveryorien-teret, og hovedopgaven består i at understøtte borgerne i at få en meningsfuld hverdag med beskæftigelse eller uddannelse.

Bostøtte er organiseret i fire teams samt i JobNu-kollegiet, der er et tilbud til unge i alderen 18-30 år med autisme og/eller angst. Det er etableret som et almindeligt ungdomskollegie, der skal danne ramme om et aktivt ungdomsliv med job eller uddannelse. De unge bor med egen leje-kontrakt i hver sin lejlighed. Der er desuden fællesrum med mulighed for at arrangere fælles-spising, film-, spilleaftener og meget mere.

Kjærsholm med 25 medarbejdere samt 10 tilknyttede vikarer er et tilbud for mennesker i alde-ren 18-70, med psykiske og sociale sårbarheder. Diagnoserne er autisme, skizofreni, person-lighedsforstyrrelser og angst. Der arbejdes rehabiliterende. Kjærsholm har 21 lejligheder, her-under træningslejligheder samt 6 mere blivende lejligheder.

Lederen på Kjærsholm er tillige leder for 2 opsøgende medarbejdere på udsatteområdet som har til huse i en lejlighed i Skanderborg. De har meget tæt kontakt med boligforeninger, politiet, bostøtter m.fl.

Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år for den nye chef

- Indgå meget aktivt i organisationsudviklingsprocesserne på tværs af Arbejdsmarked & Social.
- Blive en del af det tætte samspil med de to områdechefkolleger samt med chefen for Arbejdsmarked & Social. Man skal turde tage ansvar udover eget område, og man skal evne at afgive ansvar inden for sit eget ressortområde.
- Være den områdechef, der tager allermest ansvar for videreudviklingen af de sociale indsatser.
- Blive medfaciliterende i skabelsen af en ledergruppe, der evner at arbejde på tværs, og som tør træffe beslutninger i fællesskab.
- Være *over* udviklingen af økonomien og videreudviklingen af styringsparametre fremadrettet, hvor indsats og effekt skal knyttes stærkere sammen.
- Tage samarbejdet med medarbejdernes repræsentanter særdeles seriøst. Det er ikke det samme, som at man skal være enige om alt, men med ærlighed og respekt for hinandens roller kommer man langt.

Chefens baggrund og bagage

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- At du kommer med faglig viden og/eller erfaringer fra socialområdet. Samtidig skal du dog indgå nysgerrigt i de faglige udviklinger på tværs af centret, herunder på de områder, der er mere lineært beskæftigelsesrettede
- Du har helikopterperspektiv og er derfor god til at se sammenhænge på tværs af organisationen og trives med at lykkes *sammen* med chefkollegerne.
- Du er en dygtig leder, der leder med tillid, mere end i detaljen. Du har også en god fornemmelse for, hvordan du leder opad, så du spiller din chef så god som muligt.
- Du har en sikker hånd, når det kommer til at danne dig et økonomioverblik.
- Du har et veludviklet værdimæssigt kompas

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover håbe, at du:

- Har blik for, at indsatserne først har værdi, når de også har værdi og virkning for borgerne.
- Har erfaringer med at lede i forandringsprocesser
- Har politisk tæft.
- Er kommunikativt stærk og evner at forklare også de vanskelige beslutninger ud i organisationen.
- Er troværdig. Der er god sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Har et afklaret syn på dig selv og dine stærke og svage sider. Du er ikke bange for at vise svaghed eller at bede om hjælp.

- Formår at få det bedste ud af andre ledere. Du prioriterer – og trives med – at være med til at udvikle dem.
- Er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter – eksekvering og det lange, seje træk skal være en del af dit DNA og dokumenterede erfaringsbagage.
- Er imødekommende og evner at lytte konstruktivt og tage forskellige perspektiver på nye ideer mm.
- Er et venligt menneske, der er let at gå til. Ingen er bange for dig, men alle har respekt for dig. Du opleves som åben, glad og humoristisk.
- Har evnen til at sætte vejen/retningen på en præcis og tydelig måde.
- Har en god, samlet uddannelsesbaggrund, hvor der formodentlig også er relevant ledelsesmæssig efteruddannelse.

Mere om Skanderborg Kommune

Skanderborg Kommune har knap 64.000 indbyggere. Det er en kommune, der er – og *kan* – meget. En fantastisk natur og velfungerende bysamfund gør, at vi forventer at være 70.000 indbyggere i 2030. Skanderborg Kommune er blevet kendt for at arbejde med en 'Kommune 3.0'-tilgang, der er en gennemgribende ambition for mødet mellem kommunen og borgerne. Ud fra denne tankegang er medarbejdernes opgave at hjælpe den enkelte borger og fællesskabet med at finde egne ressourcer til at være aktiv og tage ansvar.

Den politiske organisation består af Byrådet (29 medlemmer), Økonomi- og Erhvervsudvalget samt fem øvrige stående udvalg. Det er udvalgene: Arbejdsmarked; Kultur, Idræt og Fritid; Sundhed og Omsorg; Klima, Miljø og Plan samt Børn og Ungdom.

Den administrative organisation tager afsæt i en styringsmodel, hvor der er et højt tillidsniveau til ledere og medarbejdere. Topledelsen består af fire direktører og otte chefer. Modellen består – skåret ind til benet – af tre grundpiller

1. Detailbeslutninger træffes så nær borgeren som muligt (økonomisk decentralisering)
2. Korte kommunikationsveje (byrådsstyre og flad, administrativ struktur)
3. Klar og tydelig politisk indflydelse (politikformulering og politikkontrol i udvalgene)

Visionerne om tillid, borgernære beslutninger, korte kommunikationsveje og tydelig politisk indflydelse har selvfølgelig smittet af på ledelseskulturen.

Kommunen besluttede i 2021 at gennemføre en reorganisering af den administrative organisation under overskriften "Klar til Fremtiden". Skanderborgmodellens grundpiller og Skanderborgkulturen er fortsat omdrejningspunktet, men der skal mere fokus på den strategiske udvikling, planlægning, porteføljestyling, økonomistyring samt eksekveringsevne. Det skal der på baggrund af den erkendelse, at kravene til en kommune i så kraftig udvikling som Skanderborg Kommune er voldsomt meget større, end den var, da kommunen blev født i 2007.

Der arbejdes med udgangspunkt i et fælles Ledelsesgrundlag: "God ledelse i Skanderborg Kommune". God ledelse er nemlig en forudsætning for, at vi lykkes med vores kerneopgave og Byrådets vision: Mennesker møder mennesker.

Ansættelsesprocessen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller
- chef for Arbejdsmarked & Social Anja Nørby Sørensen på tlf. 2372 1248.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med chef for Arbejdsmarked & Social Anja Nørby Sørensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Chef for Arbejdsmarked & Social Anja Nørby
- Områdechef Thomas Secher
- Områdechef Kathrine Rud-Clemmensen
- Afdelingsleder i Arbejdsmarkedsudvikling Anita Munch
- Afdelingsleder på Kjærsholm Bente Helweg Mikkelsen
- Bonnie Blendvig, medarbejderrepræsentant
- Pia Tolstrup, medarbejderrepræsentant
- Charlotte Nielsen, afdelingsleder i Rusmiddelcenteret

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning.
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde.

- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsesager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **21. september 2023 kl. 8.30**.

Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **25. september 2023** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til seks ansøgere den **27. september 2023 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 på Hotel Skanderborg Park**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **28. september 2023 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **5. oktober 2023 kl. 8.30-13.30 på Hotel Skanderborg Park i Skanderborg**.

Den nye områdechef forventes at tiltræde **1. december 2023**.

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye områdechef kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye områdechefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne samt med chef for Arbejdsmarked & Social Anja Nørby Sørensen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

August 2023

Jakob Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen