

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Centerchef for Dagtilbud og skoler i Gribskov Kommune

Vi har støbt fundamentet – kan du bygge ovenpå?

Center for Dagtilbud og Skoler i Gribskov Kommune er inde i en positiv udvikling. Der er sammenhængskraft og "det fælles vi" er synligt. Der er en god konsistens i økonomistyringen, der er lagt skinner ud for en fremtidig specialpædagogisk indsats, der er et fald i segregeringen fra almenområdet, fagligheden er på vej op og elevfraværet på vej ned.

Vi skal nu bygge endnu mere kvalitet oven på fundamentet. Det er øget faglighed, dannelse og trivsel for *alle* børn og unge, og det er tværfaglige indsatser for de børn, der skal have mere hjælp. Og der er også en række – positive – strukturelle udfordringer, fordi mange børnefamilier har fået smag for det gode liv, man kan leve i vores del af Nordsjælland.

"Et sammenhængende børne- og ungeliv i trivsel og tryghed". Det er den overordnede ambition i vores Børne- og Ungepolitik. Og det kræver et tæt samspil mellem dagtilbud, skoler, ungdomsskolen, sundhedspleje, tandpleje og specialindsatser. Sammenhæng og fællesskab er noget, vi kan – men vi skal blive endnu bedre. Også *derfor* er du tæt på dine ledere.

Gribskov Kommune er kendt for at stræbe efter helhed – også på helt nye måder. Det kræver mod, og det kræver lyst til at lede i Fællesskab. Du bliver en del af topledelsen i kommunen. Ikke bare formelt – men reelt. Koncernledelsen er i Gribskov en integreret del af det samlede strategiske udviklingsrum. Strategi, faglig udvikling og ledelse mødes, og det giver resultater – også fordi det er et rum, hvor der er usædvanligt højt til loftet, god kemi og let adgang til latter.

Du får en erfaren direktør, der kan bidrage til din læring, og som bliver din makker ind i et politisk rum, hvor du vil møde engagerede politikere, der *vil* deres kommune, og som har en ordentlig omgangstone med hinanden og med deres administrative organisation.

Du er en talentfuld leder, der er en dygtig rammesætter for ledelse af ledere nedadtil, men også proaktiv i ledelsen opad, sideværts i organisationen og til de politiske udvalg. Du forstår børne- og skoleområdet og ved, at du skal være nysgerrig i den del af centerets faglige portefølje, du har mindre forstand på. Du er god til økonomistyring. Du har virkelig gode folk til at hjælpe dig, men du skal påtage dig din del af ansvaret for, at der er overblik over og fortsat godt styr på økonomien.

Og så er du et empatisk, udadvendt og troværdigt menneske, der kan motivere og inspirere dine omgivelser, og du er god til at skabe konstruktive relationer både i og uden for centret.

Ansættelsesvilkår

Der ønskes ansættelse på overenskomstvilkår, jf. Aftale om aflønning af chefer. Stillingen aflønnes samlet med en årsløn på ca. 790.000 – 830.000 ekskl. pension. Resultatløn indgår som en del af den samlede aflønning.

Den daglige arbejdsplads vil primært være Gribskov Rådhus i Helsingør i et flerrumskontor fuldt af engagement og godt humør, som du som ny chef gerne skal bidrage til.

Center for Dagtilbud og Skoler (CDS)

Som chef for Center for Dagtilbud og Skoler har du ansvaret for:

- 6 folkeskoler og en ungdomsskole med afdelinger i større bysamfund og mindre lokalområder i en geografisk stor kommune
- 12 store og mindre dagtilbud samt en dagpleje
- Tandplejen
- Sundhedsplejen
- Sekretariatet for Dagtilbud og Skoler.

Der er dermed relativt mange referencer til den nye chef, men der er bygget en god støttestruktur op omkring ledelsesopgaven/logistikken, idet der er to dygtige fagkoordinatorer på henholdsvis Skole- og Dagtilbudsområdet. Der er en oplevelse af, at det fungerer godt, og at "span of control" er realistisk.

Den kommunale tandpleje – der p.t. arbejder ud fra to matrikler – samt sundhedsplejen rykker i 2023 sammen i et helt nyopført "Det Administrative og Sundhedsfaglige hus". Huset samler en række af kommunens velfærdsområder, sundhedspleje, tandklinik, genoptræning og danner base for hjemme- og sygeplejen. Helt generelt er det vigtigt, at den ny chef ser sammenhængen mellem sundhedspleje, tandpleje samt almen- og specialområdet, så der ikke opstår dele af organisationen, der føler sig som et appendiks til resten.

Vores hidtidige centerchef har sagt ja til nye udfordringer som chef for Center for Sociale Indsatser. Det er et udtryk for det vi er - en organisation, der kan tilbyde dygtige mennesker muligheden for at blive endnu dygtigere. Men det er også en fordel for den nye centerchef for CDS fordi hans viden er tæt på og hans engagement i at skabe fælles løsninger er stort.

I samme ombæring flyttes PPR fra Center for Dagtilbud og skoler til CSI. Det sker for at styrke sammenhængen på det specialiserede børne- og ungeområde. Der er allerede et godt, konstruktivt samarbejde, men med overførslen skal samarbejdet på både ledelses- og medarbejderniveau styrkes yderligere.

Det kræver en særlig ledelsesmæssig opmærksomhed at fastholde PPR's tidlige rådgivning i dagtilbud og skoler. Det betyder, at begge centerchefer – for CDS og CSI – har en fælles, stor opgave med at sikre, at der ikke kun skabes nye, gode synergier i specialindsatsen i CSI, men at PPR's nuværende gode og integrerede relationer til både almen og specialområdet fastholdes på både ledelses- og medarbejderniveau.

CDS er i en god, stabil drift såvel organisatorisk som i styring. Ligeledes er centerets strategiske udviklingsinitiativer de seneste år i god gænge. Det gælder bl.a.

1. Styrkelse af sammenhængskraften på skole- og dagtilbudsområdet
2. Konsistent økonomistyring af både dagtilbud og skoler.
3. Skinnerne for den fremtidige specialpædagogiske indsats er lagt med den politiske beslutning om udviklingsplanen for de interne specialpædagogiske undervisningstilbud.
4. Faldet i segregeringen af børn og unge fra almenområdet er indledt.
5. Øget fagligt fokus i både dagtilbud og skoler er indledt gennem bl.a. den styrkede pædagogiske læreplan, faglighed og afgangsprøver i skolerne samt fokus på elevfravær.

Der er derfor igennem de seneste års arbejde lagt et virkeligt godt fundament under den kommende chefs arbejde. Men der skal bygges mere kvalitet oven på det gode fundament, ligesom der er en række strukturelle udfordringer, der skal håndteres i de kommende år.

Børne- og Ungeområdet skal lykkes endnu bedre med at indfri Gribskavs potentiale, så kommunen fortsat er attraktiv for familier, børn og unge. Vi arbejder for at:

- Kommunens børn og unge i tilstrækkelig grad opnår de faglige resultatet, som sammensætningen af familier og befolkning tilskrives
- Flere børn og unge får hjælp og støtte indenfor almenområdets og lokalsamfundets rammer
- At mindske elevfraværet på vores skoler.

Som en del af kvalitetsløftet skal de børn, der har store/komplekse udfordringer – og de familier, der ofte er en del af løsningen – møde tværfagligt arbejdende fagprofessionelle, der oplever, at det er let at arbejde på tværs af fagsøjlerne. Og cheferne er vigtige eksponenter for denne tænkning. Det gælder alle chefkolleger, men det gælder ikke mindst dem, der overlapper *mest* rent fagligt: Arbejdsmarkedsområdet og center for Sociale indsatser. Her vil du som ny chef møde både velvilje og dygtighed, men også krav om at gå ind i samarbejdet med evnen til at både give og tage.

Vi tror på, at udvikling af kvalitet i kerneopgaven kræver ledelse tæt på. Du skal derfor være tæt på vores dagtilbud, skoler, sundhedspleje og tandpleje. Du skal kunne sikre et let og uformelt samarbejde, hvor afstanden mellem medarbejdere og ledere er kort. Du har dygtige ledere, der skal tæt ind om bordet, og som kan og gerne tager ansvar. Din rolle som facilitator i de faglige og ledelsesmæssige fællesskaber er derfor afgørende, fordi vi ad den vej kan nytænke opgaverne til glæde for børnene og deres forældre. Du skal derfor også have mod på at udfordre det eksisterende, både rammer, retning og faglighed, og stille nysgerrige spørgsmål til, hvordan tingene gøres og opfattes.

Du forventes at bedrive ledelse *sammen* med lederne på området, med de nærmeste chefkolleger og i koncernledelsen. Lederne i centret skal opleve, at de "bliver trukket tæt på", men også sammen. Det er et opgave- og udviklingsfællesskab, men det er også en social sammenhæng, hvor anledningerne til at være sammen skal dyrkes.

Gribskov Kommune søger at få en velfærdsaftale på skoleområdet. I givet fald øger det mulighedsrummet, når der skal udvikles nye løsninger.

Udover arbejdet med at højne kvaliteten er der en række mere strukturelle udfordringer, der skal håndteres. De er:

- Et stigende antal børn betyder, at kapaciteten på dagtilbudsområdet skal justeres, samtidig med at der er store krav fra børnefamilierne til både geografi og rettidighed.
- De kommende års faldende elevtal presser økonomistyringen af folkeskolerne. Dette adresseres indledningsvis i efterårets evaluering af styringsmodellen, ligesom det kan rejse principielle spørgsmål om skolernes frihedsgrader i klassedannelse o.lign.
- Den netop politisk vedtagne udviklingsplan for de interne specialpædagogiske undervisningstilbud begynder at tage indledende form. Det er afgørende for, at udvikling og effektivering af planen gennemføres i overensstemmelse med mål og tidsplan. Herunder, at den aktuelle brede opbakning til udviklingsplanen fastholdes mest muligt i gennemførelsen. Udviklingsplanen er samtidig forudsætningen for at lykkes med SP-Taskforce-handleplanen.
- Tandplejen skal konsolideres i ledelse og samarbejde – og dermed også i opgaveløsningen. Det kan her tilføjes, at der tiltræder en ny overtandlæge den 1. november, ligesom den nye, fælles adresse i Det Administrative og Sundhedsfaglige Hus giver en god anledning til at skabe nye, positive udviklinger i tandplejen.
- Tendensen i Sundhedsplejen er både flere børn og stigende tyngde. Det skal adresseres, herunder konsolidering af det gode samarbejde med CSI.
- Både dagtilbud og skoler står over for stigende rekrutteringsproblemer. Dette skal adresseres, bl.a. gennem sektorstrategien for rekruttering og fastholdelse.

Du kommer til at referere til direktør Per Ullerichs, der har mangeårig kommunal direktørerfaring.

Centeret refererer politisk til Udvalget for Skole, Børn og Familie. Centerchefen rådgiver det politiske udvalg i tæt samspil med direktør Per Ullerichs. Det er et engageret udvalg. Der forventes en aktiv og fagligt baseret rådgivning af direktion og politikere, som medvirker til, at Gribskov Kommune kan udvikle de bedste løsninger for børn og unge.

Helt generelt er der fokus på et godt samspil med medarbejdernes repræsentanter og de faglige organisationer. Det er helt oplagt, at du som centerchef prioriterer samarbejdet og bruger energi på at skabe tillidsfulde relationer.

Opgaver og udfordringer inden for det første års tid:

- Sikre fastholdelse af tæt økonomistyring og opfølgning
- Der skal tankes og proces bag videreudviklingen af kvaliteten på Børne- og Skoleområdet i bred forstand
- Kapaciteten på dagtilbudsområdet skal justeres
- Implementering af den politisk vedtagne udviklingsplan for de interne specialpædagogiske undervisningstilbud
- Sundhedsplejen og tandplejen skal "holdes organisatorisk i hånden", så de kommer godt ind i Det Administrative og Sundhedsfaglige Hus
- Kapaciteten i Sundhedsplejen skal have opmærksomhed
- Sektorstrategien for rekruttering og fastholdelse skal have opmærksomhed
- Opfølgning og opmærksomhed på implementering af den nye tilpassede styringsmodel på skoleområdet.
- Tæt samspil med CSI generelt og særskilt med fokus på PPR's tidlige rådgivning i dagtilbud og skoler.
- Fokus på at støtte unge til uddannelse og det kriminalitets forbyggende arbejde – i et tæt samspil med Center for Job og Unge.

Centerchefens baggrund og bagage

De vigtigste kompetencer og erfaringer vil være, at:

Du er en talentfuld leder, der er en dygtig rammesætter for ledelse af ledere nedadtil, men også proaktiv i ledelsen opad, sideværts i organisationen og til de politiske udvalg. Og naturligvis en leder, der har fokus på trivsel med ønske om en god arbejdsplads, hvor faglig udvikling er i højsædet.

Du har stor forståelse for centrets fagområder og brugernes forventninger til institutionerne. Formentlig fordi du har ageret på skole-/børneområdet i en god del af din karriere.

Du er god udi økonomistyring. Du har virkelig gode folk til at hjælpe dig, men du skal påtage dig din del af ansvaret for, at der er overblik over og fortsat godt styr på økonomien.

Du er et empatisk, udadvendt og troværdigt menneske, der kan motivere og inspirere dine omgivelser – op, ned og til siden – og du er god til at skabe konstruktive relationer.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Det er en fordel at have arbejdet i en politisk styret organisation, men vi er klar til at bidrage til din udvikling på den bane, hvis du har lidt mindre erfaring dér.
- Mod til at prøve de nye ting af og en evne til at skabe forandring. Centret har både brug for et fyrtårn, der kan være med til at implementere de kommende ændringer, og en person, der tør sætte foden ned, når det er det, der skal til.
- Dine evner som afslutter lige så meget som dine evner som igangsætter.
- Din personlige autoritet, hvor det falder helt naturligt at lytte til budskabet. Du må gerne være markant, så længe du formår at lytte til andre synspunkter end dine egne.
- Dit drive – der er bare noget energi omkring dig.
- Et spørgende og nysgerrigt menneske.
- Om du tør være sårbar og tale om dér, hvor du – eller vi – *ikke* lykkes. Ingen af os er superkvinder eller -mænd, og det regner vi heller ikke med, at du er.
- Om du er god til at facilitere processer.
- Om du har god projekt- og procesforståelse.
- Fokus på helhed i opgaveløsningen – herunder evnen til at tænke på tværs i organisationen.
- En rodfæstet beslutningstager – der kan træffe beslutninger og holde fast, når du udfordres.
- Du har glimt i øjet og humoristisk sans.

Gribskov Kommune

Gribskov Kommune ligger midt i noget af Danmarks mest storslåede natur til stor glæde for en befolkning i vækst, men også for de mange sommergæster, der er med til at sætte gang i hjulene på et niveau, der langt overstiger sammenlignelige kommunestørrelser. At natur- og kulturhistorie er på et enestående niveau, blev bekræftet ved beslutningen om etablering af Nationalpark Kongernes Nordsjælland. Rådhuset ligger i Helsingø.

Med visionen Vores Gribskov og de fire styrkepositioner – Formet af Natur, Drevet af Virkelyst, Næret af Turisme og Bundet sammen af Fællesskaber – sætter borgere og byråd tonen og retningen for, hvad Gribskov som lokalsamfund er og vil være kendt for. Ud fra denne vision er et enigt byråd ved at lægge sidste hånd på en udviklingspolitik, der de kommende år skal sætte den idemæssige ramme for kommunalpolitikken – og dermed den kommunale organisations indsats og prioriteringer.

Kommunen er præget af at være sammensat af mange mindre, aktive bysamfund, der giver mulighed for at være en integreret del af et lokalsamfund og samtidig blot et stenkast fra Københavns mange tilbud og det store arbejdsmarked i hovedstadsområdet.

Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Byrådet og Økonomiudvalget, syv stående udvalg og et temaudvalg. De stående udvalg er:

- Skole, Børn og Familie
- Beskæftigelse og Unge
- Ældre, Social og Sundhed
- Kultur, Idræt og Forebyggelse
- Klima, Teknik og Miljø
- Plan
- Erhverv og Oplevelsesøkonomi

Dertil kommer Temaudvalget Ungeliv i Gribskov

Administrativ organisation

Direktionen består af kommunaldirektør Sascha Volmer Sørensen samt direktørerne Niels Tørsløv og Per Ullerichs.

Sascha Volmer Sørensen har ansvaret for centrene

- Koncernstyring og IT
- Strategi og HR
- Erhverv, Fritid og Kultur

Per Ullerichs har ansvaret for centrene

- Sociale Indsatser
- Sundhed og Omsorg
- Dagtilbud og Skole

Niels Tørsløv har ansvaret for centrene

- Job og Unge
- Teknik og Borgerservice
- Byudvikling og Ejendomme

Den øverste ledelse i form af direktører samt centerchefer udgør koncernledelsen. Koncernledelsen er i Gribskov Kommune dybt integreret i den strategiske topledelse. Der er en fantastisk stemning, højt til loftet og der er let adgang til både alvor og latter.

Der har i de senere år været en god kontinuitet i gruppen, der har været igennem en række udviklingsprocesser, der har bundet gruppen endnu tættere sammen. Vi forventer, at du indtager en aktiv rolle sammen med os andre, så vi sammen sikrer de bedste beslutninger for vores kommune.

Ansættelsen

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
direktør Per Ullerichs, tlf. 7249 8225.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang 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 direktøren 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 består af:

- Per Ullerichs, Direktør
- Pernille Martens Jensen, FTR medarbejderrep.
- Marianne Bromand Hansen, FTR medarbejderrep.
- Ellen Margrethe Holmsted Jensen, Medarbejderrep.
- Lene Nygaard Otto, Lederrep.
- Thomas Nørregaard, Lederrep.
- Karen Bagger, Lederrep.
- Sascha Volmer Sørensen, Kommunaldirektør
- Vivi Stausholm Jepsen
- Centerchef Claus Wensel Herbert

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-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 ansættelsessager 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 **2. november 2022 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 **4. november 2022** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme formiddag.

1. samtalerunde afvikles den **7. november 2022 i tidsrummet kl. 8.30-16.30 på Gribskov Rådhus**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **14. november i 2022 i København**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **21. november 2022 i tidsrummet kl. 9.00-14.00 på Gribskov Rådhus**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. januar 2023**.

Efter ansættelsen

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

Ca. fire måneder efter den nye chefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med direktør Per Ullerichs for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Oktober 2022

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen