

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Børne- og Familiechef til Aabenraa Kommune

Børne- og Familiechef, der kan tage Barnet(s lov) i hånden

Barnets lov passer på mange måder perfekt ind i den måde, vi tænker vores arbejde med Børn og Unge i Aabenraa Kommune. Det at inddrage barnet og barnets netværk i løsninger så tæt på almenmiljøet som muligt har været en arbejdsform for os i en årrække. Ikke alene i regi af Børne- og Familieafdelingen, men på tværs af direktørområdet og i det tværgående samarbejde om den kommunale ungeindsats.

Under overskriften; Sund Indsats har vi fokus på tidlig forebyggelse, inddragelse og netværk, effektfulde indsatser og kvalitet i sagsbehandlingen.

Vi har gennemført en række organisatoriske tilpasninger for at kunne arbejde så tæt på børnene og deres familier som muligt. Der er generelt stor opbakning til de ændringer, der er sket, men de har også påvirket trivslen undervejs. Det skal vi – og du – have fokus på fremadrettet.

Der er godt styr på økonomien på et område, der ellers volder kommunerne problemer. Det er ikke kommet af sig selv, men er et resultat af et årelangt, vedvarende fokus og en faglig udvikling, hvor kvalitet og økonomistyring er gået hånd i hånd. Den balance skal en fremtidig Børne- og Familiechef kunne se sig selv i. Der er heldigvis et virkelig godt støttesystem omkring cheferne, til at skabe rammerne for god økonomistyring.

Samlet set får du en virkelig fin chefstilling hos os. En dygtig ledergruppe, dedikerede medarbejdere, og et samarbejde og et godt kollegaskab på tværs af Børn og Kultur– og af den kommunale organisation. Læg dertil, at du kommer til en ualmindeligt veldrevet kommune, hvor samarbejdet mellem administration og politik er rigtig godt. Du får derfor lov til at bruge det meste af din tid på en konstruktiv spillebane.

Du er en dygtig leder, der prioriterer ledelseshåndværket højt. Det betyder, at du sætter udvikling af ledere og medarbejdere på dagsordenen, og at du går aktivt ind i prioriterings- og organisationsøvelserne. Der forventes erfaring, nysgerrighed og interesse for dette særlige arbejdsområde, hvor mulighederne for at gøre en forskel i børn og unges liv i den grad er til stede. Du har solid erfaring med at arbejde med økonomistyring og datadrevet ledelse, og du har forståelse for, hvad der er god politisk servicering. Du har ideelt set kendskab til en kommunal organisation, og så er du et lettilgængeligt menneske, der er udadvendt, har humor og er let at være sammen med for mange forskellige typer mennesker.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter konkret forhandling i henhold til cheflønsaftalen med et samlet lønniveau, der i udgangspunktet ligger på ca. 790.000 kr. om året. Dertil kommer pension.

Børn- og Familieområdet

Børn og Familie består af fire enheder. Det er myndighed, samt institutionerne Center for Familier, Børnehandicap og Tidlig Forebyggelse.

Ledergruppen består af seks ledere. Det er en ledergruppe, der er fagligt stærk og sammensat af erfarne ledere med god, blandet "Aabenraa-anciennitet". Der er en klar forventning om, at ledergruppen bliver brugt aktivt, og udgangspunktet er et godt udviklingsdrive. Ledergruppen mødes ugentligt, og der er ligeledes aftalt 1-1-sparring mellem chefen og lederne hver 6. uge. Der er "store ledermøder" ca. en gang i kvartalet, hvor områdets ledere – ca. 20 – mødes. I samspillet med lederne skal chefen være opmærksom på at sikre, at der er afklarede rollefordelinger og rammer.

Helt generelt skal der være fokus på, hvordan myndighed og drift bliver så sømløst samarbejdende som muligt. Det er en løbende målsætning for en chef og for ledergruppen i det hele taget.

Medarbejdere og ledere oplever at være en del af et faglig dygtigt område, de er glade for at være i. Det er også et område, der har gennemført en række organisationsforandringer i de senere år på såvel myndigheds- som på institutionsområderne. Der er generelt stor opbakning til de tilpasninger, der er sket – det giver god mening – men det har medført – helt naturligt – at der har været en vis personaleudskiftning. Den fortsatte konsolidering af de gennemførte forandringer, herunder en opmærksomhed omkring trivsel, skal den nye chef have et godt øje på. I forlængelse af det skal det pointeres, at Aabenraa Kommune heldigvis oplever, at der er ansøgere til de stillinger, der slås op.

Der er et godt og tillidsfuldt samarbejde med det politiske udvalg, hvor man som chef deltager i de politiske udvalgsmøder. Under Børn og Familiechefens område er endvidere Børne- og Ungeudvalget der træffer beslutninger i forbindelse med anbringelser uden samtykke.

MED-samarbejdet er generelt godt, og den nye chef skal sikre, at det også er tilfældet fremover..

Sund indsats er en forandringsstrategi, der har sit afsæt i Sund Opvækst, Aabenraa Kommunes sammenhængende børne, unge- og familiepolitik. Forandringen skal skabes sammen med børn, unge, deres familier og netværk. Det betyder, at der i Sund Indsats er nye initiativer og måder at arbejde på, i både myndighed- og på institutionsområdet for at understøtte forandringerne endnu mere. Det faglige fundament for Sund Indsats bygger på de fire strategiske spor i Børn og Familie, hvor der er særligt fokus på:

- (Tidlig) forebyggelse
- Inddragelse og netværksinddragelse
- Kvalitet i sagsbehandlingen
- Effektfulde indsatser

I praksis betyder det, at der sker hyppigere opfølgning, der er et forebyggende mindset, fokus på fællessprog, indsatstrappen samt dokumenteret effekt. Vi arbejder med en nytænkt sagsbehandling, systematisk inddragelse af familien og netværket, en meget hyppigere opfølgning på sagerne samt et tæt, tværsektorielt samarbejde. Der er i den sammenhæng gennemført omfattende kompetenceudviklingsforløb.. Det fungerer virkelig godt, men det er klart, at der skal være et løbende fokus på, om den investering betaler sig i form af øget kvalitet og bedre økonomistyring. Den enkelte sagsbehandler i Børn og Familie har gennemsnitligt 25 sager.

Meget er lykkedes, herunder evnen til at skabe tilbud, der matcher ambitionen om mindst muligt indgreb med størst mulig effekt. Det betyder blandt andet, at der er færre anbringelser. Feedback Informed Treatment (FIT) – et evidensbaseret dialog- og evalueringsredskab – er valgt som et generelt værktøj på tværs af Børn og Familieområdet.

Som vi nævner indledningsvist, er der – generelt – godt styr på økonomien. Det er ikke kommet af sig selv, men er et resultat af et årelangt, vedvarende fokus og en faglig udvikling, hvor kvalitet og økonomistyring er gået hånd i hånd. Den balance skal en fremtidig Børne- og Familiechef kunne se sig selv i. Der er heldigvis et virkelig godt støttesystem omkring cheferne, der skaber rammerne for god økonomistyring – men det er i sidste ende chefen, der ”er den”. På nuværende tidspunkt opleves et højt udgiftsniveau på opholdssteder og fortsatte prisstigninger på plejefamilieområdet.

Aabenraa Kommune har i en årrække kørt en succesfuld tværgående Ungeindsats, som Børn og Familiechefen er koordinerende chef for, i samarbejde mellem Familieområdet, Skoleområdet, Arbejdsmarkedsområdet og Social/sundhedsområdet. Det betyder, at der her arbejdes i en matrixstruktur – med de fordele, men også opmærksomheder, det medfører. Der er et – i udgangspunktet – fint samarbejde, hvor også de fire chefer formår at få det bedste ud af samarbejdet, fordi de gí’r og ta’r og er ærlige over for hinanden.

Det arbejde skal den nye chef evne at være deltager i med fokus på, hvad der er godt for børnene, Aabenraa Kommune og afdelingen i nævnte rækkefølge. Der er udarbejdet en samarbejdsmodel, der beskriver arbejdsprocesserne – men nøgternt set er den så synlig i det daglige samarbejde, som den kunne være. Ord på et stykke papir er taknemmeligt

Implementering af Barnets Lov kommer naturligvis til at være en vigtig opgave for den nye chef. Men det er langtfra noget ”forfra-projekt”.

Stillingen som afdelingschef er blevet ledig, da den nuværende afdelingschef har fået en chefstilling i en anden kommune.

De seks enheder i Børne- og Familieafdelingen:

Myndighed:

Myndighed varetager modtagelse af underretninger, udarbejdelse af børnefaglige undersøgelser og handleplaner til iværksættelse og opfølgning på foranstaltninger, f.eks. støtte i hjemmet. Alt sammen med henblik på at opnå bedre trivsel og udvikling for det enkelte barn og familien.

Handicapteam:

Handicapteam er placeret på forvaltningens hovedadresse i Tinglev. Der er 11 medarbejdere, herunder en leder. De arbejder med myndighedsarbejdet på børnehandicapområdet 0-18 år.

Børneteam:

Børneteam er placeret på forvaltningens hovedadresse i Tinglev. Der er 18 medarbejdere, herunder en leder. De arbejder med myndighedsarbejde vedr. børn fra 0-12 år med undtagelse af børnehandicapområdet.

Ungeteam:

Afdelingen er placeret på Dr. Margrethes vej i Aabenraa. Der er 15 medarbejdere, herunder en leder. Målgruppen er 13-18-årige samt efterværn for 18-23-årige.

Det er en koordineret indsats sammen med UU, Jobcentret og Visitation & Rehabilitering. Samarbejdet er særligt knyttet til de unges overgang fra barn til voksen, herunder uddannelse/ beskæftigelse og forsørgelse.

Institutioner

Børnehandicap:

Børnehandicap består af forskellige tilbud, der alle retter sig mod samme målgruppe: "Børn og unge med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne". Det er bl.a. Down syndrom, cerebral parese, epilepsi, autisme, følelsesmæssigt skadede børn, børn med ernæringsproblemer, præmaturbørn, ADHD, Fragilt X syndrom, syns- og hørenedsættelse, kommunikationsproblematikker m.m. Samlet set er der 107 medarbejdere på børnehandicapområdet.

De tre enheder er:

- *Børneinstitutionen Posekær* – en døgninstitution for børn og unge fra 0-18 år med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- *Børnehuset Lille Kolstrup* – tilbyder aflastning til familier med børn og unge fra 0-18 år med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- *Børnehuset Lille Kolstrup – Børnehaven*. Et specialpædagogisk dagtilbud til børn i alderen 0-7 år med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Center for Familier:

Center for Familier er en samling af kommunens forebyggende tilbud – det, der tidligere hed Rønshoved Skolehjem – samt af dagbehandling. Der er 105 medarbejdere i centret. Her er døgntilbud til børn, unge og familier, herunder familieplejekonsulenter samt dagbehandlingstilbud til børn, unge og familier, herunder familiebehandling, praktisk pædagogisk indsats i hjemmet, terapeutisk indsats, gruppeforløb, ungekonsulentforløb, baseaktiviteter, støtte/kontaktpersoner, støtte til forældre med anbragte børn m.m. Centeret medvirker til – sammen med familien, netværket og øvrige afdelinger i kommunen – at have fokus på, at indsatsen til familien/barnet/den unge er en fælles opgave, hvor der er enighed om målene.

Tidlig Forebyggelse:

Tidlig forebyggelse med 13 medarbejdere leverer forebyggende ydelser/paragraf 11-ydelser. Både individuelle såvel som i grupper, f.eks. forældrekurser, babysimulator-projekt og Åben Rådgivning.

Fokus er på tidligt forebyggende indsats og samarbejde med almenområdet, at bevare børnenes tilknytning til almenområdet samt inddragelse af netværket omkring børnene/de unge. Der arbejdes med evidensprogrammer, bl.a. De Utrolige År (DUÅ) og Feedback Informed Treatment (FIT). Der er to fremskudte indsatser/familiebaser i udsatte områder, hhv. Høje Kolstrup og Bylderup Bov.

Direktørområdet Børn og Kultur

Der er samlet set ca. 2.000 medarbejdere på direktørområdet, der har administrativ hovedadresse på det gamle rådhus i Tinglev (ca. 10 minutter fra motorvejen og 15 minutter fra Aabenraa).

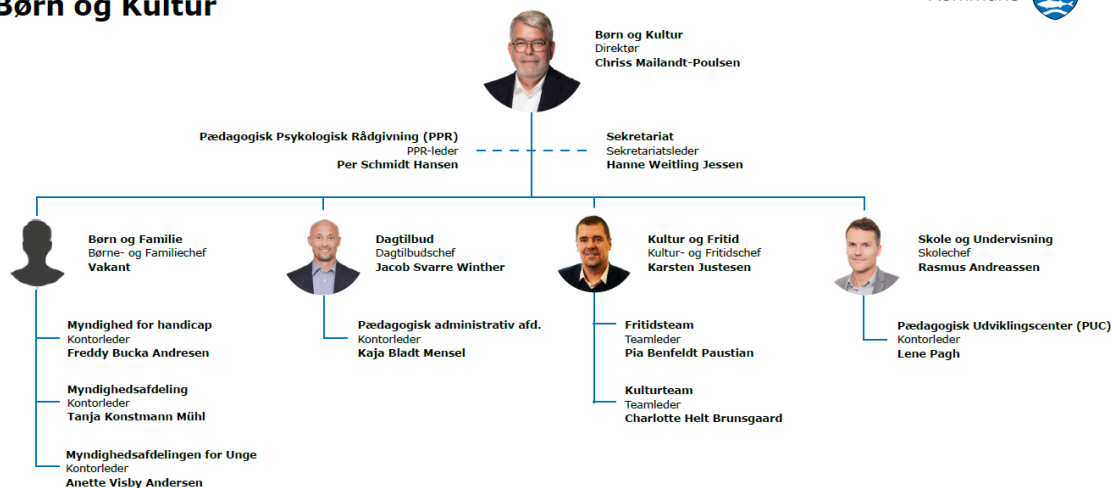
Børn og Kultur har fire afdelinger: Skole og Undervisning, Dagtilbud, Børn og Familie samt Kultur og Fritid med hver sin afdelingschef. De fire afdelingschefer udgør, sammen med PPR-lederen, sekretariatslederen og direktøren, Børn og Kulturs chefgruppe. Det er en chefgruppe med markant humoristisk tone og mange holdninger, der mødes ugentligt.

Tidlig inddragelse af barnet og den systematiske inddragelse af familien og netværket er for længst en integreret del af arbejdsformen og er ligefrem skrevet ind i den tværfaglige samarbejdsmodel på direktørområdet.

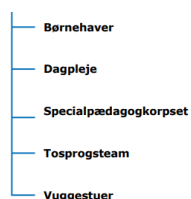
Der er et godt og fint samarbejde med Børne- og Uddannelsesudvalget, hvor såvel direktør som afdelingschefer sidder med til udvalgets møder.

Forvaltning:

Aabenraa Kommune Børn og Kultur



Institutioner:



Den kommende Børne- og Familiechefs ansvar og opgaver

Børne- og Familiechefen refererer til direktør Chriss Mailandt-Poulsen. Børne- og Familiechefen varetager ledelsen af institutions- og kontorlederne på området. Det forventes, at Børne- og Familiechefen i sin ledelse af ledere finder den rette balance mellem nysgerrighed og ledernes behov for at få ledelsesrum omkring sig.

Børne- og Familiechefen er en del af direktørområdet Børn og Kulturs chefgruppe, hvor det forventes, at man bidrager aktivt på tværs af ikke alene Børn og Kulturs område, men alle forvaltningsområder med fokus på helhed først og delhed derefter.

Derudover skal Børne- og Familiechefen:

- Være med til at sætte en faglig udvikling/retning på Børne- og Familieområdet.
- Bidrage til samarbejdet med udvalgsformanden og det politiske udvalg.
- Indgå i samarbejde med andre interessenter, både eksterne og interne.

- Være den, der i sidste instans står på mål for afdelingens budgetmæssige styring (budgetansvarlig).
- Være en bruger og facilitator af MED-systemet.

Børne- og Familiechefen skal på kort sigt (inden for det første år) særligt vie sin opmærksomhed til at:

- Fortsætte det gode arbejde med implementering af Sund Indsats.
- Tage ansvar for den fortsatte implementering af barnets lov i afdelingen.
- Sikre arbejdet på tværs af direktørområder om den sammenhængende unge-indsats..
- Gå ind i de tværgående samarbejder i forvaltningen, herunder arbejdet med den tværfaglige samarbejdsmodel.

Den nye Børne- og Familiechefs baggrund og bagage

Der er mange mulige veje ind i denne stilling, men der forventes erfaring, nysgerrighed og interesse for dette særlige arbejdsområde, hvor mulighederne for at gøre en forskel i børn og unges liv i den grad er til stede.

Du er en dygtig leder, der prioriterer ledelseshåndværket højt. Det betyder, at du sætter udvikling af ledere og medarbejdere på dagsordenen, og at du går aktivt ind i prioriterings- og organisationsøvelserne.

Du har solid erfaring med at arbejde med økonomistyringsværktøjer og datadrevet ledelse.

Du har forståelse for, hvad der er god politisk servicering, og du kan derfor bidrage til, at vi bliver endnu bedre til vores politiske servicering og dermed give vores politikere det bedst mulige grundlag for at sætte deres præg på Børne- og Familieområdet.

Du har ideelt set kendskab til en kommunal organisation. Det er helt enkelt svært at navigere i den, hvis du ikke har dette kendskab.

Du er et lettilgængeligt menneske, der er udadvendt, har humor og er let at være sammen med for mange forskellige typer mennesker.

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

- Ordentlighed.
- Evnen til at gøre en forskel – at skabe resultater sammen med andre.
- Helhedsorientering.
- Analytisk kapacitet og evnen til at omsætte analyse til handling
- Ærlighed – sig, hvad du mener, men gør det på en måde, hvor du samtidig udviser respekt for den, du samtaler med.
- Humor – og lethed i din omgang med andre mennesker.

- Robusthed. Svære sager og situationer kan opstå, og man bør ikke mindst være én, der formår at være organisationens ryggrad udadtil som indadtil.
- Autenticitet – du er et menneske, der er let at mærke.
- Dygtige kommunikative redskaber og gerne evnen til at fortælle omverdenen hvad der sker i Aabenraa.

Mere om Aabenraa Kommune

Kommunen har ca. 59.000 indbyggere og er placeret ved motorvejen, afgrænset af Haderslev Kommune i nord og den dansk/tyske grænse mod syd. Fra Aabenraa by er der 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til kulturbyen Flensborg, 35 minutter til Kolding og knap to timer til metropolen Hamborg. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor to dybe fjorde og en bugt, åbne vidder, smukke, gamle skove og en indimellem stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer. Det ses i al ubeskedenhed ikke meget flottere i kongeriget Danmark.

De 4.500 medarbejdere oplever en dynamisk og attraktiv arbejdsplads, der har formået at gøre trivsel til andet og mere end et ord – nemlig en oplevet virkelighed.

Der arbejdes efter **Udviklingsstrategi 2035** med overskriften ” Det Gode Liv”. Den tager afsæt i de kvaliteter, vi har i vores nærhed i vores byer og lokalsamfund, i vores natur og i vores kultur og grænseegn. Og for de muligheder, der ligger i vores voksende erhvervsliv og uddannelsesmuligheder og ikke mindst i vores ambitiøse grønne omstilling. Den markerer også, at udvikling ikke er noget, der sker af sig selv – det er noget, vi skaber. Vi opsøger derfor de muligheder, der udspringer af vores infrastruktur og vores særlige placering som Danmarks port til Europa. Vi vil skabe rammerne og i de kommende år arbejde målrettet for, at vi som et aktivt og sundt fællesskab er en drivkraft for den bæredygtige udvikling. Læs mere på kommunens hjemmeside.

Rammen for arbejdet med børn og unge i Aabenraa Kommune er den sammenhængende børne-, unge- og familiepolitik, Sund Opvækst. Sund Opvækst tager udgangspunkt i, at børn og unge skal ses og forstås i sammenhæng med de relationer, som de indgår i, i familien, i dagtilbuddet, i skolen og i fritiden. Og opstiller en række ambitiøse politiske mål. Samtidig er overbevisningen, at også sårbare børn udvikler sig bedst ved at de får mulighed for at fastholde deres netværk og hverdag så tæt på almenområdet som muligt.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og syv fagudvalg. Det er Arbejdsmarkedsudvalget, Sundhed- og Forebyggelsesudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Social- og Seniorudvalget, Udvalget for Plan, Teknik og Landdistrikter og Udvalget for bæredygtig udvikling.

Den administrative organisation – overordnet set:

Direktionen har fem medlemmer. Det er – udover kommunaldirektøren – direktørerne for Børn og Kultur, Social- og Sundhed, Plan-, Teknik- og Miljø samt for Stab og Jobcenter og Borgerservice.

Børne- og Familiechefen er en del af chefforum, der mødes ca. én gang månedligt. Samarbejdet bliver beskrevet som fint og ordentligt i kredsen. Der er i øvrigt en årlig lederkonference for chefforum, institutionsledere m.fl., hvor kommunens ledelse i bred forstand får mulighed for at komme tættere på hinanden. Derudover afholdes der årligt en lederkonference for alle ledere i Børn og Kultur.

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 Chriss Mailandt-Poulsen, tlf. 2899 3212.

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 direktør Chriss Mailandt-Poulsen 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:

- Direktør Chriss Mailandt-Poulsen
- Hanne Weitling Jessen, sekretariatsleder
- Jakob Svarre Winther, Dagtilbudschef
- Freddy B. Andresen, Kontorleder handicapteam
- Lone Busk, Leder af Børnehandicap
- Tina M. van Ewijk, Leder af Center for Familier
- Hanne Skadborg Kristensen, Medarbejderrepræsentant
- Lotte Jonassen, medarbejderrepræsentant
- Tina Damgaard Pedersen, Medarbejderrepræsentant

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 **3. januar 2024 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. januar 2024** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde med op til seks ansøgere afvikles den **9. januar 2024 i tidsrummet kl. 8.30-16.30 i Aabenraa**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **10. januar 2024 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **19. januar 2024 kl. 9.00-14.00 i Aabenraa**.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. marts 2024**.

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende skype-samtale, 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.

November 2023

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen