Stillings- og personprofil for chef for Socialområdet

i Assens Kommune

Aaberg+ bistår Assens Kommune ved rekruttering af chef for Socialområdet.

Indhold

- Stillingen
- Chefens ansvar og opgave
- Chefens kompetencer og personlighed
- Assens Kommune
- Administrationen i Assens Kommune
- Grundlag for vurdering af ansøgere
- Tidsplan for ansættelsesprocessen
- Ansættelsesvilkår
- Spørgsmål til stillingen

1.Stillingen – Nytænkende anfører med stærk faglighed

I Assens Kommune er vi optaget af at nytænke og udvikle vores velfærdsløsninger. Vi får flere borgere på det sociale område, især inden for psykiatriområdet i de kommende år og samtidig er der en stigende faglig kompleksitet og en udfordret økonomi. Vi har stadig høje ambitioner – og det kræver at vi nytænker.

Vi søger derfor en chef for Socialområdet, som har et skarpt blik på økonomistyring samt på nærhed og kvalitet i myndighedsarbejdet. En chef, der har mod og iderigdom til at finde de nye gode løsninger på vores opgaver og udfordringer, så vi både kan levere rigtig god og sikkert anderledes indsatser og tilbud til målgrupperne og samtidig sænke udgiftsniveauet, så det matcher gennemsnittet på Fyn og i regionen.

Vi er overbeviste om, at det kræver, at du kender til socialområdet i substansen, at du har en interesse for styring og en lyst til at udvikle kloge løsninger til området sammen med politikere, ledere, medarbejdere og frivillige. Samtidig har du mod til at stille dig forrest og kommunikere proaktivt om, hvor socialområdet udvikler sig hen, hvorfor og hvilke konsekvenser det får for borgerne.

Fundamentet for, hvordan vi udøver ledelse i Assens Kommunen, er lagt fast i vores ledelsesgrundlag, som er en væsentlig del af vore samlede personale- og værdipolitik. Det er de holdninger, vi står på som ledere – også når de udfordres. Ledelsesgrundlaget er vedlagt som bilag 1.

2. Chefens ansvar og opgave – Skarpt blik på økonomistyring og nye løsninger herunder udvikling af det frivillige arbejde

Som chef for Socialområdet får du ansvaret for botilbud for handicappede, psykiatrien, bostøtte og beskæftigelse og myndighedsarbejdet inden for socialområdet. Du har det fulde ledelsesmæssige ansvar, hvad angår økonomi, personale og faglighed. Det forventes, at chefen formår at finde den rette balance mellem nysgerrighed på driften samt udviklingen af de faglige områder og lederes og medarbejderes plads og frirum til at arbejde og træffe beslutninger.

Du refererer til direktør for Social og Sundhed Michael Bjørn. Under direktørområdet er der 3 områder. Socialområdet er det ene. De to andre er Ældre og Rehabilitering samt Ældre og Forebyggelse. Direktøren og de 3 chefer inden for direktørområdet vil være samarbejdspartnerne i dagligdagen. Udover at være en del af direktørområdets ledergruppe er du medlem af Strategisk lederforum.

Herudover er der et tæt samarbejde med egne institutioner, eksterne tilbud samt pårørende og frivillige. Du vil indgå aktivt i betjeningen af Social og Ældreudvalget. Du fremlægger egne sager i udvalget og bidrager aktivt til udviklingen af samarbejdet mellem administration og politikere ved at skabe rum for politiske visioner, mål og retning.

Som chef er der en række opgaver, som du på kortere sigt skal have et særligt fokus på:

- Udvikle forpligtende samarbejder og fællesskaber med frivillige og foreninger om løsningen af konkrete opgaver
- Sikre økonomi- og styringsforståelse på det samlede socialområdet
- Have et vedvarende fokus på økonomistyringen med sigte på, at Assens Kommune har udgifter, der matcher gennemsnittet på Fyn på kort sig og inden for de nærmeste 2 år gennemsnittet i regionen.
- Særligt fokus på samarbejdet med og styring af eksterne tilbud
- Videreudvikle og integrere, at myndighedsarbejdet varetages praksisnært og smidigt i samspil med driften
- Tage tydeligt og deltagende medansvar i den nye chefgruppe Social og Sundhed
- Være en rollemodel, der går foran, når der skal samarbejdes på tværs i den kommunale organisation
- Sikre løsning af opgaverne i et tæt samspil med lederne og MED, AMR og TR. Dette samspil står på ærlighed, åbenhed og en uformel tone.

Området omfatter ca. 294 medarbejdere og 11 ledere, eksempelvis ledere af vores botilbud. Se vedlagte bilag 2, der er organisationsdiagrammet. Det årlige budget er på ca. 234 mio.kr.

3. Chefens kompetencer og personlighed – Modig kvalitetsudvikler, der har fokus på tal, og som kommunikerer proaktiv

Du har formodentlig en videregående uddannelse eller anden faglig relevant grunduddannelse suppleret med lederuddannelse mindst på diplomlederniveau. Der skal være et indgående kendskab til og viden om den faglige kvalitetsudvikling af de specialiserede indsatser på socialområdet. Dit kendskab kan du have fået på mange måder, men du er rodfæstet i det sociale område og ved, hvad der er evidens for virker.

Du er også parat til at prøve nyt af, når der er behov for nye løsninger og nye veje, f.eks. nye måder at bruge borgernes egne ressourcer og netværk på i opgaveløsningen. Det kræver, at du både har mod og nysgerrighed.

Du skal være dygtig til drifts- og økonomistyring af området, som er et stort og vedvarende fokusområde for os. Du kender socialområdets økonomi og ved, hvilke håndtag der kan drejes på. Vi ser gerne, at du kommer med konkrete erfaringer i forhold til et tættere samarbejde mellem myndighed og udfører.

Du kan gå forrest og er god til overordnet at sætte rammer og retning i en kultur, hvor borgerne er i centrum. Rammer, inden for hvilke faglighederne får mulighed for at folde sig ud på nye måder. Du skal have lyst til at være en synlig chef, der ved, hvad der foregår i din organisation. Kommunikativ stærk og proaktiv internt som eksternt, og så er du god til at skabe billeder via dine fortællinger.

Du skal have konkret erfaring fra arbejde i politiske ledede organisationer, og du kan agere professionelt ind i det politiske rum. Du skal kunne bygge bro mellem politik og daglig praksis, og det betyder noget for medarbejdere og ledere, at du respektfuldt kan binde faglighed og politik sammen. Du har let ved at udtrykke, hvad du mener, og du kan forklare politiske, administrative og faglige dilemmaer og problemstillinger i et helt almindeligt hverdagssprog.

Din personlighed er derfor en katalysator for det tværgående samarbejde og ikke omvendt. Derfor skal dine relationelle kompetence og samarbejdsevner være i top – du lytter engageret til andre og er åben for ideer udefra. Du er uhøjtidelig og uformel med et drive på socialområdets vegne. Samtidig er du en holdspiller, som tjener fællesskabets bedste.

Du har ryggen på din organisation, ligesom du er en respektfuld samarbejdspartner for medarbejderne og deres faglige repræsentanter.

4. Assens Kommune - ”Med vilje og hjerte”

Der bor godt 41.000 indbyggere i Assens Kommune midt i den smukke sydvestfynske natur. Kommunen er opdelt i 22 lokalområder. Assens by ligger godt 30 minutter fra Odense og motorvejsnettet. Rådhuset ligger i Assens by.

Vision 2030 — Med vilje og hjerte er godkendt af Assens Byråd den 27. marts 2019. Du kan læse hele visionspapiret her: https://www.assens.dk/vision. Den beskriver en fælles fremtid for,

hvordan borgere, virksomheder og kommune sammen skaber udvikling og det gode liv. Visionen sætter mål og retning for kommunens fremtidige udvikling og er blevet til på baggrund af dialog med borgere, foreninger og samarbejdspartnere. Fem prioriterede områder viser den fælles vej frem mod 2030:

- Det gode liv skaber vi sammen
- Vores børn og unge lykkes
- Drømmeboliger for alle
- Flere jobs og kvalificeret arbejdskraft
- Vi passer godt på vores natur og miljø

Den politiske organisation
Assens Byråd består af 29 medlemmer med Søren Steen Andersen (V) som borgmester. Den politiske organisation består udover af Byrådet og Økonomiudvalget af fire stående udvalg. De er:

- Uddannelse, Børn og Familieudvalget
- Medborgerskab, Kultur og Beskæftigelsesudvalget
- Social og Ældreudvalget
- Miljø, Teknik og Planudvalget

5. Administrationen i Assens Kommune – Faglighed som grundlaget for tværfaglige løsninger til gavn for borgerne

Assens Kommune er i dag organiseret i en relativt klassisk forvaltningsstruktur med fire direktørområder med tilhørende stabs- og fagområder.

I januar 2020 traf byrådet beslutning om at opdele det tidligere velfærdsområde i to selvstændige direktørområder - hhv. Social & Sundhed og Uddannelse, Børn og Familie. Opdelingen skete bl.a. med henblik på at styrke den samlede ledelsesmæssige kraft på to af kommunens store fagområder. De to fagdirektører har det overordnede ansvar for områdernes daglige drift, udvikling, mål- og kvalitetsopfølgning, ressourceudnyttelse og økonomiske styring.

I forlængelse af byrådets beslutning har direktionen løbende tilpasset den øvrige organisation, bl.a. ved nedlæggelse af et ledelsesniveau – dette for at sikre nærhed og sammenhængskraften mellem den ansvarlige fagdirektør og driften.

Direktionen ønsker nu yderligere en justering – en justering, hvor der skrues yderligere op for ledelsesambitionerne med et blik for det helhedsorienterede perspektiv – dette for at imødekomme fremtidens opgaver og udfordringer bedst muligt. Derfor nedlægges 7 afdelingslederstillinger og der oprettes 6 chefstillinger. Forventningen er, at de 6 chefstillinger i endnu højere grad sikrer en nærhed til den daglige drift, et tværgående perspektiv både inden for direktørområdet og på tværs af kommunen samt en udvikling af konkrete løsninger på de udfordringer og potentialer, der er inden for det enkelte område.

Direktionen
Direktionen består af kommunaldirektør Finn G. Johansen, der udover at lede direktionen har ansvar for stabene. Direktør Martin Albertsen har ansvaret for By, Land og Kultur, direktør Michael Bjørn har ansvaret for Social og Sundhed og endelig har direktør Jan Præstholm ansvaret for Uddannelse, Børn og Familie.

Direktionen er særlig optaget af en række fokusområder, der kræver bevågenhed og nytænkning.

- Øget sammenhængskraft og tydelig faglig ledelse
- Fortsat vækst og høj grad af stolthed
- Rekruttering og fastholdelse
- Job og Familie
- Ungearbejdsløshed og borgere på kanten af arbejdsmarkedet
- Det specialiserede socialområde

Særligt "Øget sammenhængskraft og tydelig faglig ledelse" samt "Fortsat vækst og høj grad af stolthed" står helt centralt og som fundamentet for meget af den udvikling vi ønsker.

Strategisk lederforum
Vores seks nye chefer kommer til at indgå i Strategisk lederforum, der består af den samlede chefgruppe samt direktionen. Strategisk lederforum mødes hver 14. dag.

Strategisk lederforum har en central rolle i kommunens udvikling og sikrer en tæt ledelsesrelation og -kobling mellem kommunens forskellige fagområder. Her kvalificeres og perspektiveres opgaverne i forhold til øvrige fagområder for at sikre sammenhæng og gode løsninger, ligesom det også er her den tværgående koordination og prioritering foretages – dette i et åbent, ligeværdigt samarbejde.

Direktørområdet Social og Sundhed
Assens Byråd har vedtaget en række politikker, som understøtter den overordnede vision og beskriver grundlaget for den udvikling, som vi ønsker at skabe sammen med de ældre, deres pårørende, udsatte borgere og de frivillige i Assens Kommune. Dette kommer bl.a. til udtryk i valget af Eden Alternative –filosofien, som grundlag for kommunens plejehjem og moderniseringen af hjemmepleje, som vi kalder "Morgendagens hjemmepleje" Begge dele er et udtryk for, at vi ønsker at nytænke velfærdsydelserne inden for direktørområdet for på den måde at sikre både "styr på økonomien" og en ambitiøs udvikling af kerneopgaverne til gavn for borgerne i kommunen.

Der lægges derfor vægt på lysten og modet til at prøve nye veje af, til at opdage udfordringer og muligheder samt at tage dagordnen og sætte urokkelig retning. Ledelsesmæssigt sker det ved at stå på et solidt fagligt grundlag, ved at kende maskinrummet og ved hele tiden at have øje på nye muligheder. Som leder og chef har du dit eget ledelsesrum og frihed til at handle - når retningen er rigtig er ledelsesfriheden høj. Ledelsesfællesskabet er tæt, og der er mulighed for at bringe sine kompetencer i spil og efterspørge sparring hos kollegaer og chefer.

MED-samarbejdet
Vi har et velfungerende MED-system med en høj grad af tillid og respekt, og medarbejderrepræsentanterne fortæller om et godt og konstruktivt samarbejde med ledelsen, hvor medarbejderne føler sig tidlig inddraget.

6. Grundlag for vurdering af ansøgere – vi vil lære hele dig at kende

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtale med ansøger. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i stillings- og personprofilen. Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Direktør for Social og Sundhed Michael Bjørn
- Organisations- og Strategichef Anne Grønnegaard
- Medarbejderrepræsentant Gitte Schmidt
- Medarbejderrepræsentant Morten Birch
- Leder af Myndighed Laila Veje Gaarde
- Leder af Bostøtte og Beskæftigelse Elisabeth Rahbek

Kommunaldirektør Finn G. Johansen deltager evt. i samtalerne.

Som en del af processen vil der for ansøgere, som går videre til 2. samtale være tests samt testsamtaler med Aaberg+. Der vil ligeledes blive taget referencer på dem, der går videre til 2. samtale.

7. Tidsplan for ansættelsesprocessen - efter sommerferien

Ansøgninger fremsendes gennem Signatur-systemet senest tirsdag den 2. august 2022 kl. 8:30.

1. samtaler vil blive gennemført den 18. august 2022.

2. samtaler vil blive gennemført den 29. august 2022.

Begge samtaler vil finde sted på Kompasset i Assens.

Der vil være tests mellem 1. og 2. samtale. Aaberg+ er tilknyttet som konsulent på stillingen og vil stå for tests, testtilbagemeldinger til både kandidaterne og ansættelsesudvalget samt tilrettelæggelse af samtalerne.

Vi forventer, at du kan begynde i jobbet senest den 1. oktober 2022.

8. Ansættelsesvilkår – de sædvanlige

Ansættelsen sker efter Aftale om aflønning af chefer indgået mellem KL og DJØF m.fl.

9. Spørgsmål til stillingen – vi hjælper dig gerne

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

Direktør for Social og Sundhed Michael Bjørn på telefon 2348 6613 eller på mail mibjo@assens.dk

Partner i Aaberg+ Bettina Høst på telefon 7199 1141 eller på mail bettina@aabergplus.dk