

August 2024

Job- og personprofil

Familie- og forebyggelseschef

Jammerbugt Kommune

## Indledning

Jammerbugt Kommune søger en ny familie- og forebyggelseschef. Det er af mange grunde en meget attraktiv stilling. Her er nogle af grundene:

- Du får en nøgleposition i forvaltningen og i det kommunale landskab. Der er tale om en chefstilling med en meget vigtig og central rolle i de mange tværgående samarbejder *både* inden for egen forvaltning og på tværs af de forskellige forvaltningsområder.
- Jammerbugt Kommune har udarbejdet en ny sammenhængende børne- og ungepolitik, der tager udgangspunkt i visionen: *“Vi tager ansvar for, at alle børn og unge har en plads i fællesskabet, oplever sig som ligeværdige og udvikler sig til livsduelige borgere.”* Samtidig er der lavet en handleplan, der skal skabe balance i udgifterne på det specialiserede børneområde. Du skal som familie- og forebyggelseschef være med til at sikre implementeringen af handleplanen og børne- og ungepolitikken, så begge dele får liv og skaber bæredygtige forandringer helt ud i yderste led.
- Du kommer som chef tæt på hele organisationen, tæt på politikerne og tæt på borgerne.
- Du bliver chef for en række afdelingsledere, der i den grad brænder for opgaven, som gerne vil ledes, som proaktivt – hver især og i fællesskab – har både stor faglighed og engagement at byde ind med.
- I Jammerbugt kommune får man mulighed for at få meget indflydelse, man er tæt på hinanden og tæt på det politiske niveau. Man får som leder luft under vingerne og stor medbestemmelse. Du får mulighed for at sætte klare ledelsesmæssige aftryk i udviklingen af en kommune, hvor handling trumfer, og hvor afstanden mellem tanke og beslutning er forholdsvis kort.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye familie og forebyggelseschef vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Jammerbugt kommune forventer, at den nye chef 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 kommunen og jobbet.

## Jobprofil

### Jobprofil

Som Jammerbugt Kommunes nye familie- og forebyggelseschef bliver du ansvarlig for kommunens familie- og forebyggelsesområde, der består af:

- PPR – 23 medarbejdere og en PPR-leder
- Sundhedsplejen – 17 medarbejdere og en ledende sundhedsplejerske
- Tandplejen – 29 medarbejdere og en overtandlæge
- SSP – to medarbejdere og en leder
- Familiecentret – 28 medarbejdere og en afdelingsleder
- Børne- og Familierådgivningen – 43 medarbejdere og en afdelingsleder (vakant)

Det er en bred vifte af afdelinger, der i den kommunale kontekst er omdrejningspunkt for en lang række af kommunale ydelser. En opgaveportefølje, hvor samarbejdspartnerne er mange, og hvor chefpogaven derfor er bred og har stor betydning i de kommunale ydelser.

Det samlede budget er på 187 mio. kr.

### **Chefens opgaver**

#### *Chefsamarbejdet*

Familie- og forebyggelseschefen indgår som en aktiv samarbejdspartner i forvaltningens chefgruppe. Sammen med direktøren skal cheferne sikre, at der på alle fagområder leveres høj kvalitet. Dette forudsætter, at der skabes sammenhænge og gode rammer for samarbejde på tværs i forvaltningen, hvilket kræver et særligt fokus fremadrettet. Og her er det cheferne og direktørens opgave at gå foran og skabe de rette mindset og incitamenter for det tværgående og nødvendige samarbejde, hvor praksis udvikles.

Det forventes, at chefen indgår proaktivt i samarbejdet med både de nære chefkolleger og i den bredere kommunale chefgruppe med stor motivation, med engagement og med et sigte på de fælles løsninger.

#### *Afdelingslederteamet*

Chefen bliver ansvarlig for ledelsesteamet og skal sikre, at afdelingsledernes kompetencer sættes i spil på bedste vis i den samlede Børne- og Familieforvaltning. Afdelingslederne er i dag dygtige til at samarbejde, og der er et tværfagligt fokus i hele forvaltningen. Samtidig er der behov for, at den nye chef går forrest og tydeligt får samlet et velfungerende afdelingslederteam, der sammen bliver stærkere end den enkelte, hvor man i endnu højere grad går fra "mono" til "stereo", og hvor det lange lys og de strategiske pejlemærker bliver klare og rammesættende for det forpligtende samarbejde.

Chefen skal med stor nysgerrighed til hele området og med tillid delegere både ansvar og opgave ud og ind i organisationen, sætte retning og skabe klare ledelsesrum og ansvarsområder. En synlig chef, der med strategisk kommunikation, tydelig retning og inddragelse af de formelle organer formår at skabe følgeskab. Afdelingslederne har et stærkt

fagligt fokus, og rummet til dette skal bevares. Chefen skal sikre, at der både er sammenhæng og samarbejde i teamet, og at den enkelte leder og teamet udvikles både fagligt og socialt.

### *Styring*

Der skal være styr på butikken og den daglige drift og det naturlige pres, det afstedkommer, skal balanceres af en stærk strategisk retning, skarpe overordnede prioriteringer, så rammerne for den daglige ledelsesopgave og medarbejdernes opgaveløsning bliver så klare som muligt.

Økonomistyringen på chefområdet, særligt den specialiserede del, er i mange kommuner udfordrende, det er også tilfældet i Jammerbugt Kommune. Der har været budgetoverskridelser de seneste år.

Der er lavet en handleplan for børne og familierådgivningens styring. Målet med handleplanen er at finansiere opdriften i Børne- og Familierådgivningen, så budgettet kommer i balance. I handleplanen arbejdes der med tre hovedspor *skærpet opmærksomhed på målgruppen for indsatser, gennemgang af sager og revurdering af indsats samt vurdering af serviceniveau.*

Handleplanen baserer sig dels på en intern handleplan for Børne- og Familierådgivningen samt anbefalinger fra en analyse fra Komponent, der har analyseret på styring, ledelse, organisering og serviceniveau i forhold til tidligere og forebyggende foranstaltninger.

Kommunalbestyrelsen har i forlængelse heraf den 24. april 2024 godkendt et revideret serviceniveau på det tidligt forebyggende område samt en ny økonomisk styringsmodel på Familiecentret, som er den primære leverandør af ydelser på børneområdet. Her er det vigtigt, at chefen går forrest og fastholder et målrettet fokus på den fortsat implementering af handleplanen og de politiske beslutninger i tæt dialog med afdelingslederne. Dette således der både økonomisk og fagligt sikres gode løsninger for borgerne.

### *Balancen mellem special- og almenområdet*

Chefen bliver chef for indsatser leveret på såvel special- som almenområdet, og chefen skal sikre en balance heri. Fællesskabet er en klar styrke, men chefen skal med støt hånd arbejde for, at balancen opretholdes, og at de specialiserede indsatser og konsekvenserne heraf ikke trumfer almenområdet. Chefen skal udvide begreberne og sammen med afdelingslederne turde arbejde med de gode tværfaglige løsninger, der leverer god kvalitet i ydelserne for børn, unge og forældre.

### *Forebyggelsesindsatsen*

Forebyggelsesindsatsen på almenområdet er vigtig og skal prioriteres af chefen. Et arbejde, der skal gennemsyre de indsatser, der leveres i et tæt samarbejde med blandt andet skole og dagtilbudschefen.

### *Samarbejdet med politikerne*

Chefen er ansvarlig for sagsfremstillingerne til børne- og familieudvalget i et tæt samarbejde med direktøren.

## Faktaboks

Titel:	Familie- og forebyggelseschef.
Ansvarsområde og funktion:	Overordnet ansvar for de ovenfor beskrevne områder og medansvarlig for de fælles kommunale indsatser.
Løn og ansættelsesvilkår:	Løn- og ansættelsesvilkår sker på cheftale. Der vil være mulighed for forhandling af tillæg på baggrund af kvalifikationer.
Reference:	Som familie- og forebyggelseschef refererer du til direktøren for Børne- og Familieforvaltningen.  Arbejdsstedet vil primært være rådhuset i Fjerritslev, men der skal forventes mødeaktiviteter i hele kommunen.

## Personprofil

Jammerbugt Kommune går efter forskellen, vil have styr på butikken og sætter barren højt i det professionelle samarbejde. Det betyder, at kommunen søger en familie- og forebyggelseschef med følgende faglige og personlige kompetencer (i ikke prioriteret rækkefølge):

- Du har relevant ledelseserfaring med ledelse af ledere fra en større politisk ledet organisation.
- Du har gerne en relevant uddannelsesmæssig baggrund og har erfaring fra et eller flere af stillingens fagområder.
- Du har et solidt fagligt fundament som du formår at koble med en målrettet økonomistyring af området
- Du har indsigt i den kommunale forvaltnings dagligdag og er vant til at arbejde på tværs i og ud af en organisation. Du har politisk tæft – og gerne erfaring fra samarbejdet med det politiske niveau.
- Du er nysgerrig og finder energi i at lære hele området at kende.
- Du har stor integritet, hviler i dig selv og ved, hvad du vil, sætter retning og har mod til at holde fast. Samtidig er du lyttende, inddragende og tror på, at to og to giver mere end fire.
- Du er generøs, og du investerer i at etablere og videreudvikle gode samarbejdsrelationer både internt og eksternt.
- Du er en dygtig kommunikator i både byrådssalen og på linoleumsgulvet. Du formår med en stor nysgerrighed, ordentlighed, klare meldinger og gennem dialog at skabe følgeskab i hele organisationen.
- Du har gode styringskompetencer.
- Du arbejder systematisk og analytisk, også når presset stiger og kompleksiteten øges, og du håndterer gelinde det krydspres, man kan komme i. Du er loyal og kan både afstemme og udfordre i de rette rum.
- Du går efter resultaterne, vil gerne levere god kvalitet og har blik for at arbejde mod opsatte mål.
- Du er proaktiv og tager fat, inden udfordringerne vokser, og har en sund og retvisende mavefornemmelse.

## ANSÆTTELSESPROCES

Jammerbugt Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og indstiller kandidater til direktøren, der har ansættelseskompetencen. Ansættelsesudvalget består af:

- Diana Lübbert Pedersen, direktør for Børne- og Familieforvaltningen
- Palle Hansen, sekretariatschef i Børne- og Familieforvaltningen
- Helle Nørgaard Pedersen, skole og dagtilbudschef
- Jonas Røge, leder af Familiecentret
- Pernille Skyum, leder af PPR
- Fagkoordinator i Børne- og Familierådgivningen
- To medarbejderrepræsentanter fra ForvaltningsMED

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: [www.genitor.dk](http://www.genitor.dk). Ansøgningsfristen er den 10. september 2024.

Ansættelsesudvalget mødes den 13. september 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 18. september, og anden samtalerunde afvikles den 25. september.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens
- en opfølgende testsamtale, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

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

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd
- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Ved anden samtalerunde præsenteres du for en caseopgave.

Vi forventer, at ansættelsesudvalget indstiller kandidater i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter. Vi forventer tiltrædelse den 1. november 2024.



## Yderligere information

Jammerbugt Kommune har en meget informativ hjemmeside: [www.jammerbugt.dk](http://www.jammerbugt.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.

En række dokumenter er helt centrale for stillingen som familie- og forebyggelseschefen, og vi anbefaler, at du særligt orienterer dig i disse:

- Handleplan for børne- og familierådgivningen

<https://genitor.emply.net/GetFile.aspx?id=905cfa81-occ1-458b-8b09-cdab4cb53ba9>

- Ledelse på Jammerbugtsk

<https://genitor.emply.net/GetFile.aspx?id=b73fbd1b-6202-40bd-a928-5bac4568c6bb>

- Vision for Jammerbugt Kommune

<https://genitor.emply.net/GetFile.aspx?id=ao8c28fc-24e6-4d2b-ba7d-do39f2855d6a>

- Den sammenhængende børne- og ungepolitik

<https://genitor.emply.net/GetFile.aspx?id=502a511e-90f7-4830-af12-ae0436920179>

- Vejledende serviceniveau for tidligt forebyggende indsatser

<https://genitor.emply.net/GetFile.aspx?id=cf4fc12d-1a8a-4381-b5e8-9eb195d25366>

Hvis du har spørgsmål til jobbet, er du meget velkommen til at kontakte direktør Diana Lübbert Pedersen fra Jammerbugt Kommune på telefon 4191 2431 eller Jesper Lund Madsen fra Genitor på telefon 2289 8525 eller via e-mail på [jlm@genitor.dk](mailto:jlm@genitor.dk).

Hvis du ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Jesper Lund Madsen. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.