

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Chef til Social Indsats og Udvikling i Holbæk Kommune

Indhold

1. Chef til nyt kerneområde for Social Indsats og Udvikling i Holbæk Kommune	2
2. Ansættelsesvilkår	3
3. Kerneområdet Social Indsats og Udvikling	3
4. Chefens ansvar og opgaver.....	5
5. Chefens baggrund og bagage	6
6. Holbæk Kommune.....	7
Ansættelsen	10
7. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen.....	10
8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgere.....	11
9. Tidsplan for ansættelsen	11
10. Efter ansættelsen	12

1. Chef til nyt kerneområde for Social Indsats og Udvikling i Holbæk Kommune

Vil du sammen med os hjælpe udsatte børn, unge og voksne, så de får mest muligt ansvar for og medbestemmelse over eget liv? Som en stærk medspiller har vi opgaven med at skabe forudsætningerne for, at udsatte børn, unge og voksne kan leve et meningsfuldt liv med udvikling, fællesskaber og udfoldelsesmuligheder.

Den 21. april 2021 besluttede kommunalbestyrelsen at tilpasse den administrative organisation med fokus på at samle og kvalitetsudvikle de specialiserede indsatser for børn, unge og voksne. Derfor oprettes der et nyt socialområde pr. 1. august 2021. Kerneområdet Social Indsats og Udvikling vil få ca. 900 ansatte.

Ambitionen med den nye organisering er at højne kvaliteten i de sociale indsatser og skabe bedre sektorovergange fra eksempelvis barn til ung eller ung til voksen. Samtidig vil den større faglige fokusering på socialområdet gøre det lettere at håndtere arbejdet med fremtidige udfordringer og nationale dagsordner og krav.

En organisationsændring gør det langt fra alene. Et af de vigtige greb på socialområdet i øjeblikket er derfor også den politisk godkendte indsats "Nye veje på Socialområdet" med fem spor:

- Forebyggelse og tidlig indsats
- Psykiatri og mental sundhed
- Frivillighed, fritid – og foreningsliv
- Medarbejdere; kompetencer, faglighed, samarbejde mm.
- En række konkrete projekter, som vi skal afprøve eller brede mere ud, fordi vi ved, at de virker.

Vi søger en fagligt og ledelsesmæssigt dygtig chef til at stå i spidsen for kerneområdet. Det er en ny chefstilling, og du kommer derfor til at stå i spidsen for skabelse af en fælles og ny kultur, der har fokus på kerneopgaven, åbenhed og tværfagligt samarbejde med de øvrige kerneområder. Du er hjemmevant med det tværgående arbejde og er en rollemodel, der går foran, når der skal samarbejdes på tværs af kerneområderne. Det er fortsat vigtigt med et tæt samarbejde med almenområdet på blandt andet folkeskole-, beskæftigelse-, ældre- og sundhedsområdet.

Vi har et stort og vedvarende fokus på økonomistyring og budgetoverholdelse. Vi forventer derfor også, at du kender kerneområdets økonomi og ved, hvilke håndtag der kan drejes på. Du kommer måske med erfaringer i forhold til, hvordan vi kan styrke og organisere samarbejdet mellem myndighed og udfører. Vi er i øvrigt som organisation optaget af, hvordan vi kan bruge digitale løsninger og data til et kvalitetsløft af socialområdet, så det skal du interessere dig for og have lyst til at arbejde med.

Den nye chef skal, via sin personlighed og lederstil, kunne skabe følgeskab – et stærkt lederskab er afgørende for at kunne lykkes. Du er en samler, der kan arbejde naturligt i de gode relationer.

Du skal have lyst til at være en synlig chef, der ved, hvad der foregår i området, og samtidig være tydelig i forhold til at sætte rammer og retning i en kultur, hvor borgerne er i centrum. Du er derfor kommunikativ stærk og god til at skabe billeder via din fortællinger.

Du skal have konkret erfaring fra arbejde i politiske 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.

2. Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker efter cheflønsaftalen. Stillingen aflønnes med en årsløn på ca. 930.000 kr. ekskl. pension, afhængigt af kvalifikationer. Stillingen er med tiltrædelse den 1. august 2021.

3. Kerneområdet Social Indsats og Udvikling

Den 21. april 2021 besluttede Holbæk kommunalbestyrelse at tilpasse den administrative organisation ved at samle og kvalitetsudvikle de specialiserede indsatser for børn, unge og voksne, som i dag er delt imellem Læring og Trivsel, Aktiv hele livet og Uddannelse til alle unge. Derfor oprettes et nyt socialområde pr. 1. august 2021, og området samles under kerneopgaven Social indsats og Udvikling.

Kerneopgaven for Social Indsats og Udvikling er, at udsatte børn, unge og voksne har mest muligt ansvar for og medbestemmelse over eget liv. Som en stærk medspiller har kommunen opgaven med at skabe forudsætningerne for, at udsatte børn, unge og voksne kan leve et meningsfuldt liv med udvikling, fællesskaber og udfoldelsesmuligheder.

Kerneområdet Social Indsats og Udvikling vil få ca. 900 ansatte med ansvar for det samlede socialområde. Det drejer sig konkret om følgende områder:

- Børn, ung og familie
- Voksen, handicap og psykiatri
- Center for Specialundervisning (CSU)
- Sundhed og Misbrug inkl. tandplejen
- Fagcenter (stab)
- Én indgang er borgerens indgang til socialområdet ved første henvendelse

Forslaget til organisering af området er sendt i høring i MED ([Organisationsdiagram er vedlagt som bilag](#))

Holbæk Kommune har en lang række egne tilbud på voksen, handicap og psykiatri, som fremgår af tabellen herunder:

Handicaptilbud - døgn og dag	Psykiatritilbud - døgn og dag
Søbæk Have Tåstrup Have Tåstrup Stræde Opgangsbøfællesskaber Handicap - Konsulens Beyers Alle - Lundestrædet - Kløverstien Jobbasen Solgården Kig Ind Bostøtter Handicap Banehuset - Handicap	Hybenvang Iduns Have Skriverensvej Opgangsbøfællesskaber - Markedspladsen - Consul Beyers Alle - Markedspladsen Bostøtter psykiatri Akuttilbuddet Social rehabilitering Banehuset-Psykiatri Forsorgshjemmet Karlsvognen

Oprettelsen af et samlet socialområde vil betyde, at det økonomiske og styringsmæssige overblik over området samles hos én chef. Et selvstændigt kerneområde vil skabe større ledelseskraft på socialområdet og sikre en mere direkte vej fra det politiske beslutningsniveau til ledere og medarbejdere på området.

Det er forventningen, at et samlet socialområde vil styrke fagligheden på området og give bedre muligheder for at kvalitetsudvikle strategiske indsatser på tværs. Ambitionen er at højne kvaliteten i de sociale indsatser og skabe bedre sektorovergange fra fx barn til ung eller ung til voksen og skabe større værdi for udsatte børn, unge og voksne, end det er tilfældet i dag.

Samlet set vil oprettelsen af et nyt kerneområde bidrage positivt til at:

- få socialområdet højere op på den strategiske dagsorden i Holbæk Kommune
- skabe en mere direkte vej fra det politiske beslutningsniveau til ledere og medarbejdere
- samle det økonomiske og styringsmæssige overblik over området hos én chef
- styrke fagligheden på området og skabe bedre muligheder for indsatser på tværs
- højne kvaliteten i de sociale indsatser og skabe bedre sektorovergange fra fx barn til ung eller ung til voksen
- skabe rum og rammer for nye tiltag som f.eks. "Nye Veje"

Der er politisk fokus på det specialiserede område, hvilket også fremgår af kommunalbestyrelsens arbejdsprogram, hvor forebyggelse på netop det specialiserede område og ældreområdet

er et af de fire udvalgte politiske fokusområder. Der er igangsat en række spændende initiativer, der skal arbejdes videre med i den kommende tid. Det drejer sig bl.a. om:

- **Nye Veje**
Nye veje på socialområdet er et 2-årigt program med projekter, der tilsammen skal af-søge og afprøve nye løsninger på socialområdet. Projekterne skal alle levere på både økonomi, kvalitet og faglighed samt medarbejdertilfredshed.
- **Ny politik**
Det første udkast til den nye politik for borgere med psykiske, sociale og mentale støtte-behov på det specialiserede socialområde forventes behandlet i udvalget i 2. halvår 2021. Politikken vil sætte retning for fremtiden i forhold til strategier, handleplaner og mål ved implementering af politikken.
- **Budgetoverholdelse og økonomistyring**
Budgetoverholdelse og økonomistyring har været et stort og vedvarende fokusområde, både i forhold til handlingsplaner, budgetter og effektiviseringsstrategier.

4. Chefens ansvar og opgaver

Chefen refererer til direktør Lene Magnussen og er medlem af chefgruppen i Holbæk Kommune. Chefen har det samlede økonomiske ansvar for området og har det overordnede personaleansvar for ledere og medarbejdere. Det forventes, at chefen formår at finde den rette balance mellem at have styr på driften samt udviklingen af de faglige områder og lederes og medarbejders plads og frirum til at arbejde og træffe beslutninger.

Chefen understøtter og deltager i udvalgsbetjeningen af Socialudvalget (formand Bente Röttig, F). Betjeningen sker i tæt samarbejde med direktør Lene Magnussen.

Efter nogle år, hvor der er brugt meget energi på at få bedre styr på økonomi og budgetoverholdelse - der er fortsat behov for at holde fokus på udviklingen i økonomien - er arbejdet med udviklingen af kerneopgaven kommet i fokus igen. "Mod på Kerneopgaven" ([vedlagt som bilag](#)) er chefgruppens fem ambitioner for, hvordan kerneopgaven genopdages og udvikles i de kommende år.

De fem ambitioner er: • Mod og stolthed • Viden og faglighed • Sammenhæng og samarbejde • Tillid og ansvar i ledelse • Gode rammer. Du skal være med til at give det mening og liv i organisationen og bringe borgerperspektiver ind i drøftelserne, når der skal arbejdes med organisationen, og når politikerne skal understøttes i deres politiske arbejde.

Med den nye organisering pr. 1. august 2021 vil der være en ny, samlet ledergruppe på kerneområdet, og her vil den nye chef have en prioriteret opgave med at arbejde med ledergruppen for at samle det til et stærkt team.

Der vil i øvrigt være et tæt og helt nødvendigt samarbejde med flere af de andre kerneområder og ikke mindst Læring og Trivsel, Alle kan Bidrage og Aktiv Hele Livet. Derfor er det vigtigt, at den kommende chef er optaget af, hvordan vi via det tværgående arbejde skal lykkes med både de almene områder og de specialiserede områder til gavn for borgerne.

Chefens opgaver på kort sigt (inden for det første år):

- Implementering af den nye organisering Social Indsats og Udvikling, der er gældende pr. 1. august 2021
- Budgetoverholdelse og økonomistyring vil være et stort og vedvarende fokusområde, herunder udarbejdelse af konkrete handlingsplaner
- Kompetent sparringspartner for det politiske udvalg og den politiske ledelse generelt via et godt og tillidsfuldt samspil
- Implementering og opfølgning af/på "Nye Veje" på socialområdet
- Sammen med ledere og medarbejdere arbejde på at skabe en kultur, der åbner sig op imod andre dele af den kommunale organisation og omverdenen. Der skal være et særligt fokus på samarbejdet med kerneområderne Læring og Trivsel, Alle kan Bidrage og Aktiv Hele Livet
- Arbejde med samspillet og samarbejdet mellem myndighed og udfører
- Arbejdet med den nye, samlede ledergruppe på kerneområdet vil være en prioriteret indsats
- Være en synlig og tydelig leder for hele kerneområdet og proaktiv i samarbejdet med MED og de faglige organisationer. Herunder sikre tid til gode processer, inddragelse af medarbejderne og ejerskab i implementering af initiativer og projekter.

5. Chefens baggrund og bagage

Du har formodentlig en lang videregående uddannelse eller socialfagligt relevant grunduddannelse suppleret med lederuddannelse. Der skal være et indgående kendskab til og viden om den faglige kvalitetsudvikling af de specialiserede indsatser for børn, unge og voksne.

Du er således rodfæstet i det sociale område og ved, hvad der er evidens for virker, men du er også parat til at prøve nyt af, når der er behov for nye løsninger og nye veje, for eksempel nye måder at bruge borgernes egne ressourcer og netværk på i opgaveløsningen. Du er god til overordnet at sætte rammer og retning. Rammer, inden for hvilke faglighederne får mulighed for at folde sig ud på nye måder.

Du skal være dygtig til drifts- og økonomistyring af området, som er et stort og vedvarende fokusområde for os. Vi ser gerne, at du kommer med konkrete erfaringer i forhold til samarbejdet mellem myndighed og udfører samt udvikling af tilbudsviften.

Du kommer til at stå i spidsen for et helt nyt, sammenlagt kerneområde, og der er en stor ledelsesopgave i at samle ledere og medarbejdere omkring kerneopgaven – også uden at området kommer til at lukke sig om sig selv i forhold til de andre kerneområder eller omverdenen. Det er fortsat vigtigt med et tæt samarbejde med almenområdet på blandt andet folkeskole-, beskæftigelse-, ældre- og sundhedsområdet.

Der skal skabes en ny og god struktur omkring samarbejdet og her vil du sammen med de øvrige chefer være rollemodeller for ledere og medarbejdere. Din personlighed er derfor en katalysator for det tværgående samarbejde og ikke omvendt. Du træder i øvrigt ind i en stærk og dygtig chefgruppe, hvor vi er gode til at diskutere og udfordre hinanden både opad og nedad i hierarkiet – der er meget lidt magtspil.

Du skal via din personlighed og lederstil kunne skabe følgeskab – det handler om at arbejde naturligt i de gode relationer. Du skal derfor have lyst til at bevæge dig rundt i hele kerneområdet, og så er du dygtig til at involvere organisationen.

Ordentlighed og integritet er centrale egenskaber for dit virke som chef, og du trives bedst uden behov for magtdistance. Du er ikke let at slå omkuld i et område med politisk og mediemæssig bevågenhed, stor faglighed og mange interesser.

Du har erfaring med arbejdet i en politisk ledet organisation og er vant til at arbejde i et område, der har mange interesser, og som mange har holdninger til. Du kan bygge bro mellem politik og daglig praksis og respektfuldt binde faglighed og politik sammen. Du har viden om og forståelse for medarbejdernes hverdag og formår at lytte og inddrage organisationen. Du har let ved at udtrykke, hvad du mener, og du kan forklare politiske, administrative og faglige dilemmaer og problemstillinger i et helt almindeligt hverdagsprog.

Du er en respektfuld samarbejdspartner for medarbejderne og deres faglige repræsentanter – og har derfor optimalt set gode erfaringer med disse samspil. Herunder inddragelse af den faglige viden, når der skal findes nye løsninger og indsatser. Kerneområdet har været vant til en chef, der er synlig i organisationen, og som interesserer sig for medarbejdernes hverdag og faglighed.

6. Holbæk Kommune

Holbæk Kommune er med næsten 72.000 indbyggere en af Sjællands store kommuner, naturskønt beliggende i bunden af Isefjorden. Geografisk er kommunen helt naturligt pendlingsopland til København – tre kvarter med tog eller via motorvej.

I Holbæk Kommune er der 18 lokalområder, der alle er vigtige for både den lokale og den samlede udvikling i kommunen. I hvert lokalområde er der et lokalt forum, der er båret af frivillige kræfter fra lokalområdet. Her kan det enkelte lokalområde forene sine ressourcer og interesser. Du kan læse om de 18 lokalområder her: <http://holbaek.dk/kultur-og-fritid/faelleskab/lokal-udvikling>.

Et bredt flertal i kommunalbestyrelsen har vedtaget et Arbejdsprogram 2020+, der sætter retnin-gen for de kommende års politiske prioriteringer i Holbæk Kommune. Programmet skal skabe forandringer på fire udvalgte områder:

- Folkeskolen
- Bæredygtig udvikling
- Forebyggelse på det specialiserede område og på ældreområdet
- Uddannelse og erhvervsudvikling

Arbejdsprogrammet kan du finde her:

https://holbaek.dk/media/22544306/arbejdsprogram_2020.pdf

Den politiske organisation

Den politiske organisation med borgmester Christina Krzyrosiak Hansen (A) i spidsen består af kommunalbestyrelsen og Økonomiudvalget samt seks stående udvalg:

- Udvalget for Skole og Børn
- Udvalget for Ældre og Sundhed
- Socialudvalget
- Udvalget for Klima og Miljø
- Udvalget for Kultur og Fritid
- Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse

Derudover er der nedsat to projektudvalg (§17,4): Projektudvalget for Unge og Uddannelse og Projektudvalget for Udvikling af Lokalområderne.

Administrativ organisering

Siden 1. januar 2015 har Holbæk Kommune organiseret sig på en radikalt anderledes måde. Organisatorisk har der været tale om en meget stor omlægning af hierarkier, dagligt arbejde og ikke mindst kontakten til borgere, virksomheder, foreninger og andre samarbejdspartnere. Overskriften er: "En stærk medspiller", og du kan læse mere her:

https://holbaek.dk/media/5424116/en-staerk-medspiller_12nov-2014_godkendt.pdf

Fra en relativt klassisk model med direktør- og fagområder til en model med en smal direktion på tre personer og otte slagkraftige områder med afsæt i de seks kerneopgaver og stabe samt et fokus på de processer, der er vigtige i mødet med borgere og virksomheder. Målsætningerne er:

- Vi sætter kerneopgaven i centrum og stiller skarpt på den værdi, vi skal skabe for og med borgere og virksomheder.

- Medarbejderne er afgørende for, at vi løser den rigtige kerneopgave, og god ledelse er vigtig for, at medarbejderne kan lykkes. Vi styrker handlerummet hos de ledere og medarbejdere, der er tættest på borgerne.
- Vi skaber en enkel organisation og styrker fællesskab, netværk og kommunikation for at forbedre den måde, vi løser kerneopgaven på.

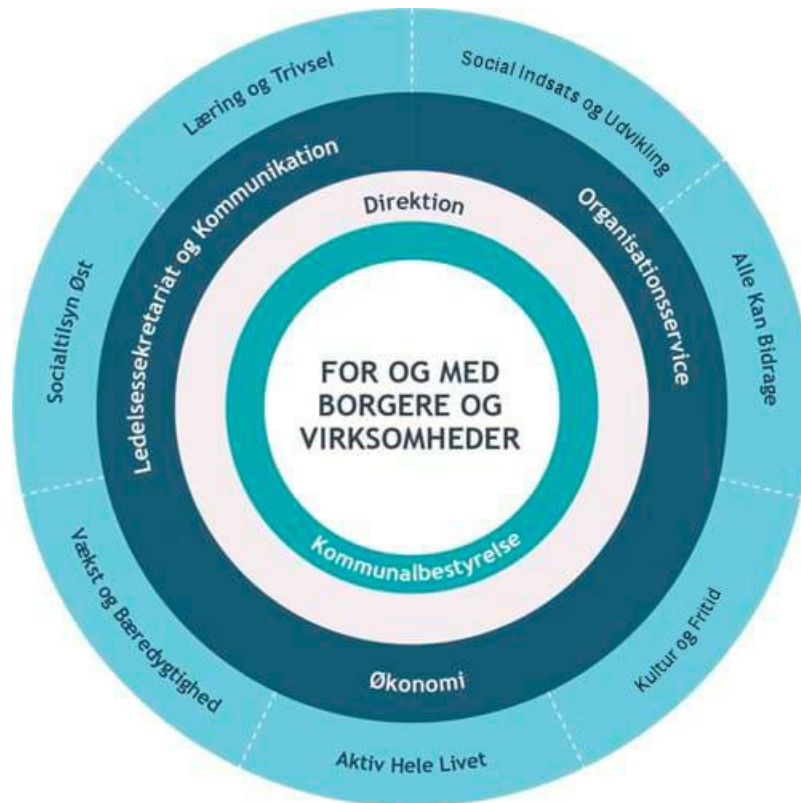
Direktionen består, udover kommunaldirektør Rasmus Søren Bjerregaard, af to direktører: Erik Kjærgaard Andersen har det overordnede ansvar for Vækst og Bæredygtighed, Kultur og Fritid, Alle kan Bidrage og Borgerservice, Økonomi samt Organisationservice. Lene Magnussen har det overordnede ansvar for Læring og Trivsel; Aktiv Hele Livet, Social Indsats og Udvikling samt Socialtilsyn Øst. Ledelsessekretariat og Kommunikation er en enhed under kommunaldirektøren. I forbindelse med organisationsændringen pr. 1. august 2021 nedlægges kerneområdet Uddannelse til Alle Unge.

Chefer har ansvaret for følgende kerneområder (pr. 1/8 2021):

- Aktiv hele Livet
- Læring og Trivsel
- Alle Kan Bidrage og Borgerservice
- Vækst og Bæredygtighed
- Kultur og Fritid
- Social Indsats og Udvikling
- Økonomi (stab)
- Organisationservice (stab)
- Ledelsessekretariatet og kommunikation (stab)

Derudover har Holbæk Kommune ansvaret for Socialtilsyn Øst.

Et klassisk organisationsdiagram evner ikke at rumme essensen af den måde at tænke organisation på, og målsætningerne er derfor omsat i tegningen herunder. Du kan læse om organisationen og de enkelte kerneområder her: <https://holbaek.dk/om-kommunen/organisation/>



Direktionen samt cheferne udgør chefgruppen, der mødes hver 14. dag. Chefgruppen har en "realistisk" størrelse, hvor de reelt har en mulighed for at udgøre den samlede strategiske topledelse i kommunen. Der er højt til loftet i chefgruppen og en oplevelse af, at tingene siges direkte uden hensyntagen til stillingsbetegnelse. Der er i øvrigt et ønske om en mere mangfoldig chefgruppe.

Ansættelsen

7. 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:

- Direktør Lene Magnussen, Holbæk Kommune, tlf. 3021 2020
- Associeret partner Bettina Høst Poulsen, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 7199 1141.

8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtaler med ansøgerne. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Direktør Lene Magnussen
- Kommunaldirektør Rasmus Bjerregaard
- Chef for Aktiv Hele Livet Charlotte Larsen
- Medarbejderrepræsentant, Kent Iversen (FTR Socialpædagogerne),
- Medarbejderrepræsentant, Allan Mortensen (TR for Socialrådgiverne i Børneindsatsen)
- Medarbejderrepræsentant, Tine Grodal Thomsen (FTR HK)
- Leder af børneindsatsen: Birgitte Randrup- Thomsen
- Leder af staben David Jensen

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste 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. 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 ansættelses-sager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

9. 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 **19. maj 2021 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 **21. maj 2021 om eftermiddagen** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til fem ansøgere den **26. maj 2021 i tidsrummet kl. 8:00-17:00 i Holbæk.**

Kompetenceafklaring af de udvalgte ansøgere afvikles **den 31. maj 2021 i Ringsted.** Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 8. juni 2021 i tidsrummet kl. 13:30-17:30, ligeledes i Holbæk.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. august 2021.**

10. Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulent en opfølgende 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.

3-4 måneder efter, at den nye chef er tiltrådt, vender konsulent tilbage og holder opfølgende samtaler med chefen og direktøren for at evaluere, hvordan samarbejdet er kommet fra start.

April 2021

Bettina Høst Poulsen

Konsulent på ansættelsessagen