

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Direktør til Aabenraa Kommune med direktør- ansvar for Social- og Sundhedsområdet.

Direktør, der har både det korte og det lange lys tændt.

Vi oplever – i al beskedenhed – at vi på mange måder er lykkedes i skabelsen af en velfungerende kommune. Du vil få svært ved at finde nogen, der siger andet en "veldrevet", når snakken falder på Aabenraa, men samtidig syntes vi ikke, at vi er kedelige. Der er i den grad "gang i den" i – såvel som uden for – den kommunale organisation.

Vores politikere har valgt at være uenige på den konstruktive måde, hvor de har deres holdninger – ja – men samtidig formår at være med- og modspillere på en ordentlig og respektfuld facon. Det skaber tryghed i den administrative organisation, og det gør det let at etablere et konstruktivt samarbejde imellem politik og administration.

Det er ikke kommet af sig selv. Vi har nævnt vores gode politikere, men vi har også været gode til at tage tyren ved hornene og debattere, når det er nødvendigt. Vores MED-organisation er rigtig gode samarbejdspartnere, og vores ledere og medarbejdere er bare superdygtige og ihærdige.

Når vi udvikler os, gør vi det helst "i driften". På Social- og sundhedsområdet er vi, blandt andet, langt fremme, når det kommer til udvikling af velfærdsteknologi, men det er først, når projektet bliver til virkelighed hos vores borgere, at vi er lykkedes. Det kræver den fine balance imellem at have det lange lys på – kunne være med til at identificere udfordringerne – men samtidig fokus på, at vi arbejder i "virkeligheden" og ikke i et for kunstigt projektmode. Så det at sætte det korte lys på skal være lige så nærværende en kompetence.

I øvrigt tror vi, at det, der skal til for at lykkes som direktør hos os, er, at du er en spændende, talentfuld leder (uafhængigt af alder), at du er rigtig god til at kommunikere, så vi alle sammen kan forstå, hvor det er, vi er på vej hen, at du har politisk flair, er fornuftigt økonomistyrende, og – ikke mindst – at du er et ordentligt menneske, som vi har let ved at kunne respektere og lide.

Ansættelsesvilkår

Lønnen udgør ca. 1.000.000 årligt. Hertil kommer pensionsindbetaling samt tillæg for kontraktansættelse (15%).

Aabenraa Kommune – rammerne for stillingen

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.

Optimismen spirer i Aabenraa Kommune. Der er en vækst i antallet af private arbejdspladser der er godt over gennemsnittet i Region Syddanmark og samtidigt er der en markant stigning i antallet af offentlige stillinger i området, på blandt andet det nye regionale akutsygehus, psykiatrisygehuset og UC-syds sygeplejerske-, pædagog- og socialrådgiveruddannelser. De mange nye arbejdspladser betyder, at også veluddannede kan få "familiepakken" til at passe sammen.

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.

Den overordnede strategi for Aabenraa Kommune hedder "Sund Vækst", hvoraf missionen "Vi skaber Det Gode Liv sammen med borgeren" fremgår, og kommunen har følgende vision:

Aabenraa Kommune vil være:

- Et aktivt og sundt fællesskab
- Drivkraft for samarbejde og udvikling i vores dynamiske grænseregion
- Et verdenskendt digitalt fællesskab

Aabenraa Kommune har fået ansvaret for at sikre, at 100-årsjubilæet for genforeningen i 2020 bliver fejret og oplevet som den store begivenhed af national betydning, det er. Grænselandet er bl.a. i kraft af genforeningen blevet et forbillede for, hvordan mindretal kan leve fredeligt og positivt sammen, og i vores urolige verden er det en model og et budskab, der stadig er meget aktuelt.

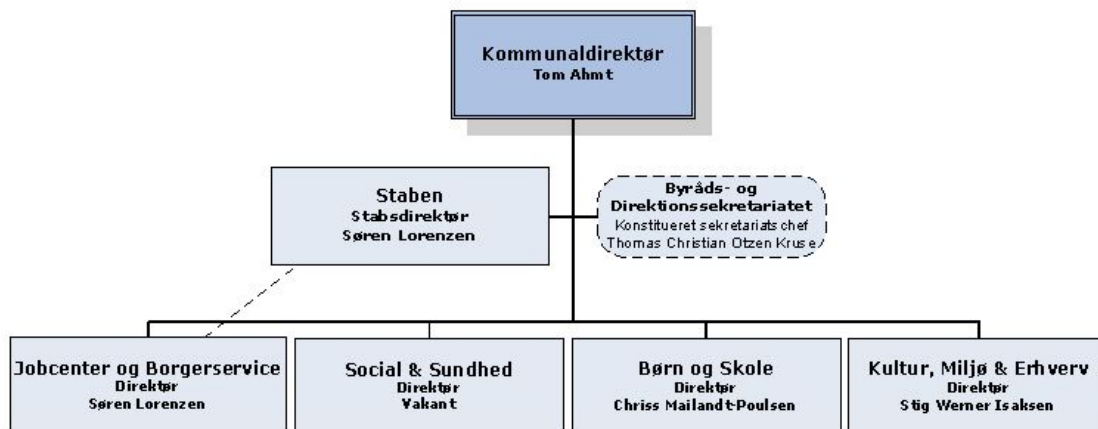
Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og seks fagudvalg. Det er Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Social- og Sundhedsudvalget, Teknik- og Miljøudvalget samt Vækstudvalget for land og by.

Direktøren for Social og Sundhed betjener Social- og Sundhedsudvalget. Afdelingscheferne sidder med til udvalgsmøderne, så der kan trækkes på deres viden i de sager, der behandles. Derudover servicerer direktøren et nedsat §17.4-udvalg, der har til opgave at udfærdige en ny sundhedsplan.

Den administrative organisation – overordnet set:

Direktionen består af fem direktører. Det er – ud over kommunaldirektøren – direktøren for Social og Sundhed, Børn og Skole, Kultur, Miljø og Erhverv samt for Stab og Jobcenter og Borgerservice.

Der er en god stemning – og højt til loftet – i direktionen, men der er også en klar forventning om, at man som direktør tager det fælles ansvar knusende alvorligt. Ansvar for helheden ligger i den grad i direktionen. Man skal som ny direktør sætte pris på den direktehed, der gør, at der bliver talt om tingene – også de svære.



Direktører og chefer deltager i møder i chefforum 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.

Stillingen er blevet ledig på en tragisk baggrund, idet vores mangeårige direktør, Jakob Kyndal, gik pludseligt bort kort før sommerferien. Han har ydet en kæmpe indsats siden kommunalreformen for at skabe en god forvaltning. Vi skal have en ny direktør, der skal være helt sin egen, men vi vil tillade os at kigge grundigt efter den ordentlighed, Jakob har været eksponent for, hos den nye direktør. I perioden indtil en ny direktør tiltræder, er Stabs- og Arbejdsmarkedsdirektør Søren Lorenzen fungerende direktør i Social og Arbejdsmarked.

Direktørområdet Social og Sundhed

Social & Sundhed skal helt overordnet understøtte Byrådets visioner og målsætninger i form af Kommunens vækststrategi Sund Vækst, den tværgående sundhedspolitik Sundhed i Vækst og Hverdag, politik for borgere med handicap samt kommunens ældre- og værdighedspolitik m.fl.

”at alle borgere med handicap/ældre borgere har mulighed for at leve et godt, værdigt og aktivt liv – hvor de

- deltager i fællesskaber og gøremål, som er meningsfulde
- tager ansvar for eget liv i den udstrækning, de kan
- har indflydelse på og er med til at skabe egen tilværelse
- har mulighed for at være noget for andre
- oplever at blive opfattet som en ressource.”

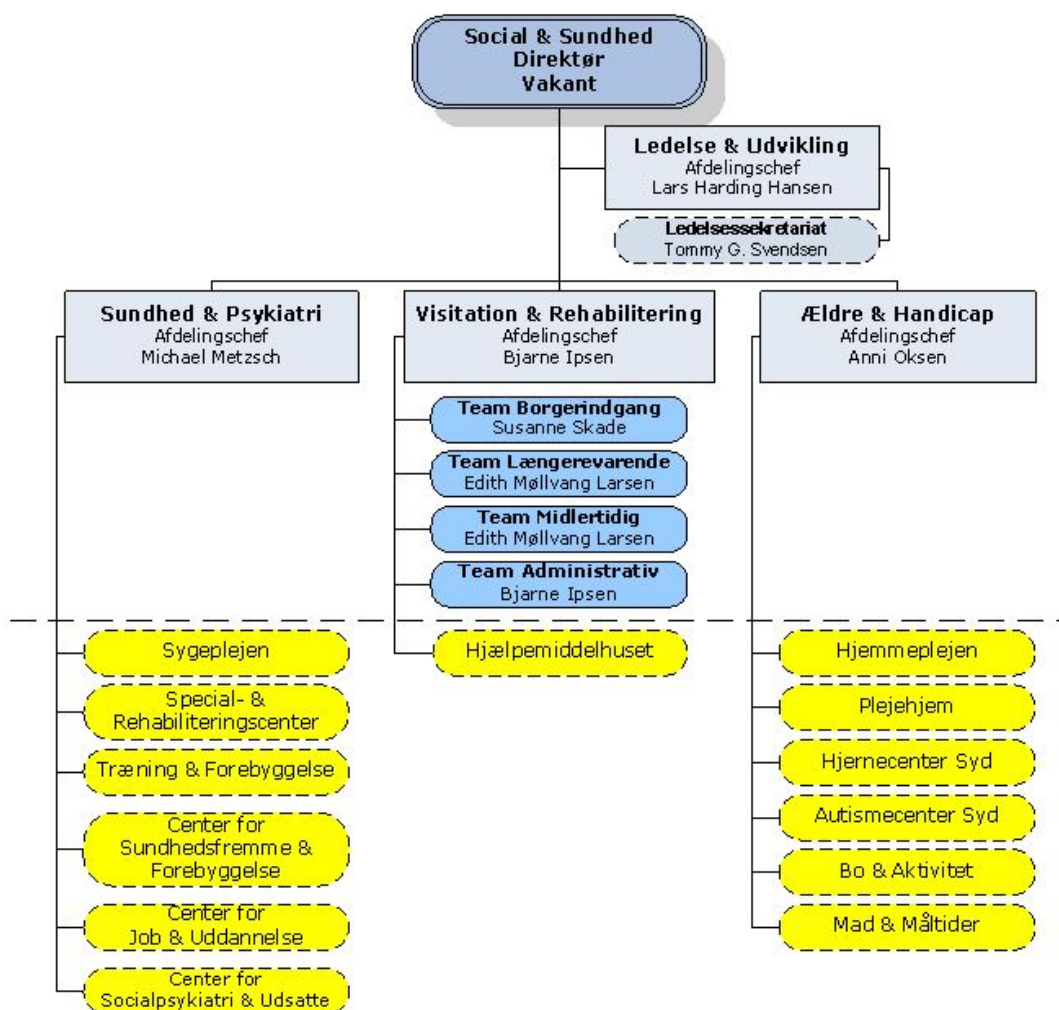
Denne vision er også en grundsten i Ældre og Værdighedspolitikken og understøtter sundhedsplanen. Læs mere om politikkerne på kommunens hjemmeside.

Forvaltningen har derudover haft tradition for at arbejde med en række styringsdokumenter, hvor Vision 2020 og ”Ledelse af kerneopgaven” har været de bærende elementer.

Der er samlet set ca. 2.000 medarbejdere på direktørområdet, der har administrativ hovedadresse på rådhuset i Aabenraa.

Social & Sundhed har tre driftsafdelinger: Ældre og Handicap, Visitation og Rehabilitering samt Sundhed og Psykiatri. Derudover tæller forvaltningen en stabsafdeling, Ledelse & Udvikling, og de fire afdelingschefer udgør, sammen med direktøren, Social & Sundheds chefgruppe.

Det er en aldersmæssigt differentieret chefgruppe med en passende – spredt – anciennitet. Det er en chefgruppe med holdninger, og en del af direktørens opgave er at kanalisere al energien i retning af den fælles opgave.



Forvaltningen er karakteriseret af et stort udviklingsdrive. En af de helt store satsninger er udvikling og implementering af velfærdsteknologi. Dette projekt har været højt prioriteret i en årrække, og i 2018 blev der igangsat en "fase 2", hvor der blev sat en solid implementerings- og involveringsramme omkring projekterne. Det betyder, at institutionsledere i dag oplever sig som en del af projektet snarere end som rene "modtagere".

En anden særdeles interessant udvikling er skabelsen af effekt- og resultatmålinger, der understøtter arbejdet i driften. Aabenraa Kommune har her opnået at komme langt længere end "snik-snak-niveauet", idet der udarbejdes rapporter til de enkelte institutioner, der evner at inkorporere data om udviklingerne i borgernes sundhedstilstand m.m.

Af de mange projekter, der derudover kunne nævnes, er "Sikre Hænder" med fokus på at give borgerne i ældreplejen en sikker pleje og behandling ved at reducere tryksår, medicinfejl, fald og infektioner. Det sker ved, at medarbejderne får metoder til at systematisere deres arbejdsgange.

Den tidligere direktør har været særdeles synlig og aktiv i en række tværkommunale, tværregionale og nationale samarbejdsfora. Det er klart, at en ny direktør ikke forventes at kunne indtage denne udadvendte rolle i samme udstrækning i de første par år.

I et så udviklingsorienteret miljø er det helt generelt en vigtig evne for den nye direktør at finde balancen imellem udvikling og drift. Nogle gange skal man skubbe på, men andre gange skal der holdes igen. Fokus skal nemlig altid være på, hvad vi lykkes med for vores borgere og ikke "smartness".

Som vi nævner indledningsvist, er der et rigtig godt samarbejde på politisk niveau, præget af ordentlighed og "trækken på samme hammel". Det er noget, der åbenlyst smitter positivt af på samspillet mellem politik og administration. Det er vigtigt, at den nye direktør formår at være medskaber af en politisk platform, hvor politikerne føler sig inddraget i de udviklinger, der sker, så de netop får lov til at lave politik og ikke bare "følger med".

Der er et fint samspil med medarbejdernes repræsentanter, og der er en klar forventning om, at den nye direktør forstår og prioriterer dette samspil.

Der er helt generelt på fagfeltet en rekrutteringsudfordring, der retter sig imod såvel specialister som på de mange hænder, der skal bidrage til at hjælpe vores mange borgere. En af løsningerne er selvfølgelig udviklingen af velfærdsteknologi, men det løser ikke alle fremtidens rekrutteringsudfordringer, der derfor bør være en prioriteret strategisk indsats.

Forventningerne

Den kommende direktørs ansvar og opgaver

Direktøren er medlem af direktionen i Aabenraa Kommune og har direktøransvaret for Social- og Sundhedsområdet. Direktøren er leder for de fire afdelings-/stabschefer.

Direktøren har det overordnede ansvar for servicering af Social- og Sundhedsudvalget. Dette sker i tæt samspil med afdelingscheferne.

Der er en forventning om, at direktøren naturligt finder balancen mellem de tre ben: udvikling, drift og økonomi.

Den kommende direktørs opgaver på kortere sigt (1. år)

- Være en kompetent sparringspartner for det politiske udvalg, herunder være medskaber af en meningsfuld politisk platform, hvor udvalget får lov til at engagere sig i de udviklinger, der er de vigtige på direktørområdet.
- Være aktivt involveret i de fortsatte implementeringer – og prioritering af – satsningerne omkring velfærdsteknologi, "Sikre Hænder" samt i arbejdet med effekt- og resultatmålinger.
- Være aktiv i arbejdet med at tilvejebringe en ny sundhedsplan sammen med det nedsatte §17.4-udvalg.
- Være bidragsyder ind i den strategiske indsats henimod løsningen af nutidens – og fremtidens – rekrutteringsudfordringer.
- Gå ind i chefgruppen med det mål at medskabe et nyt fællesskab, hvor der med et nyt menneske for bordenden naturligt vil udvikle sig en anden form for gruppedynamik.
- Være den dygtige sparringspartner for de enkelte afdelingschefer.

Den nye direktørs baggrund og bagage

De allervigtigste kompetencer og erfaringer er:

- God ledelseserfaring, men tyngde og kompleksitet er væsentligere end længden på CV'et. Vi er derfor åbne over for helt forskellige karriereveje og karriereovervejelser ind i denne stilling, hvor det er dit ledelsestalent, der er det primære for os.
- Du er kommunikativt stærk og formår at gøre det komplekse tydeligt og forståeligt i dit samspil op, ned og til siden.
- Du skal have god fornemmelse for de dynamikker, der driver den offentligt styrede organisation, herunder politisk tæft. Det betyder, at du ved, hvordan du arbejder sammen med politikere og ikke mindst evner at indgyde tillid og respekt i samspillet.
- Du har et ok økonomistyringsniveau – ikke nødvendigvis på økonomichefniveau, men nok til at påtage dig den del af direktøransvaret også.
- Endelig er ordentlighed en helt naturlig del af dig – og det er let at få øje på i det daglige. Og du er gerne både hjertelig og åbenhjertig.

Derudover håber vi, at:

- Du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter – det lange seje træk skal være en del af dit DNA og dokumenterede erfaringsbagage.
- Du er en respektfuld samarbejdspartner for medarbejderne og deres faglige repræsentanter – og du har derfor optimalt set gode erfaringer med disse samspil.
- Du er god til skabe struktur og overblik, men uden at denne evne følges af et stort kontrolbehov.
- Du er ikke konfliktsky – tager de konflikter, der måtte opstå, i opløbet – selvsagt ordentligt og respektfuldt over for andre.
- Du har en god, samlet uddannelsesbaggrund, hvor der formodentlig også er relevant ledelsesmæssig efteruddannelse.

Dermed også være sagt, at det ikke er dine faglige erfaringer, der fylder mest i vores vurdering af dig. Selvfølgelig er det ikke en ulempe at have stiftet bekendtskab med dele af området Social og Sundhed, men det vigtigste er din evne til at kunne – og ville – sætte dig ind i de væsentlige faglige dilemmaer, der opstår på Social- og Sundhedsområdet.

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

direktør Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414 og/eller

kommunaldirektør Tom Ahmt, tlf. 2899 3111.

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 kommunaldirektør Tom Ahmt 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

Indstillingsudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Indstillingsudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen. Indstillingsudvalget indstiller til byrådet.

Indstillingsudvalget består af:

- Borgmester Thomas Andresen
- Formand for Social- og Sundhedsudvalget, Karsten Meyer Olesen
- Næstformand for Social og Sundhedsudvalget, Bent Sørensen
- Kommunaldirektør Tom Ahmt
- Direktør Chriss Mailandt-Poulsen
- Afdelingschef Bjarne Ipsen
- Medarbejderrepræsentant Heidi Tina Hald, næstformand i HMU
- Medarbejderrepræsentant Christian Freund, næstformand i Sektor MED
- Medarbejderrepræsentant Helle Dyhrberg Waje, visitator
- Institutionsleder Randi Bendix Keller Mortensen

Indstillingsudvalget 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 **24. september 2019 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 **27. september 2019** træffer Indstillingsudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **1. oktober 2019 i tidsrummet kl. 8.00-16.00 i Aabenraa**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **3. oktober i Kolding**.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **9. oktober 2019 kl. 8.00-13.00 i Aabenraa**.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. december 2019**.

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.

August 2019

Jakob Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen