

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## **Centerchef for Beskæftigelse og Unge i Gribskov Kommune**



## Centerchef, der kan være lidt på tværs

Du skal som vores kommende centerchef for Beskæftigelse og Unge være lidt på tværs – på flere måder.

Du skal være en driver i at trække vores indsatser – og syn – på borgerne på tværs af den kommunale organisation. Vi er i dag gode til at gøre det, vi skal – allerbedst når vi er ”i søjlen”. Vi vil bare gerne blive bedre til at se helhedsorienteret på vores indsats – med det lange lys på – så vores borgere kommer bedst videre, uanset om deres samarbejde med os har afsæt i den ene eller den anden del af den kommunale organisation. Vi skal tænke ”vores borgere” og ”vores unge” og ikke alene kigge ned i regnearkene på eget fagområde. Hele den tværgående indsats på ungeområdet er et vigtigt eksempel på dette.

Du skal være lidt på tværs, når du leder både nedad, til siden og opad. Vi vil nemlig gerne have modspil – selvfølgelig i den konstruktive form. Vi udvikles i dialogen og måske især dér, hvor meninger brydes. Det skal du kunne være i – og det er en forventning til dig.

Vi betragter dit kommende center som solidt, men du må gerne være lidt på tværs, når du kommer til at være medansvarlig for videreudviklingen af det. Vi har gode nøgletal ift. indsatsen på en række ydelsesgrupper men vi må også erkende, at vi ligger mindre godt til i blandt andet Beskæftigelsesministeriets seneste overordnede nøgletalssammenligning. Vær spørgende til ”hvorfor”, og vær konstruktivt kritisk, når du kigger indad i vores rutiner. Vi er ikke sarte.

Endelig skal du være på tværs af kommunen og de mange aktører, der er med til at gøre det muligt for os at lykkes. Det er selvfølgelig virksomhederne i Gribskov Kommune men også arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutionerne, der skal trækkes ind til bordet, fordi de oplever, at vi forstår opgaven rigtigt. Nemlig at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har behov for på kort og på langt sigt, og at få ledige i job eller uddannelse

Du er en dygtig og talentfuld leder med et rimeligt fagligt niveau fra arbejdsmarkedsområdet. Det skal ikke forstås som, at vi alene kigger efter ”Tordenskjolds Soldater”. Der er nemlig mange måder, man kan erhverve sig den viden og fornemmelse på, der skal til for at kunne videreudvikle centeret. Du har et OK økonomistyringsniveau, men ikke mindst er du et udadvendt og troværdigt menneske og en god menneskekender

Du kommer til en kommune, der er i en skarp opadgående formkurve. Masser af udfordringer – ja – men med en god grundstemning i den politiske og administrative organisation. Vi vil – og vi håber, at du har lyst til at være en del af det.

### **Ansættelsesvilkår**

Der ønskes ansættelse på overenskomstvilkår, jf. Aftale om aflønning af chefer. Stillingen aflønnes samlet med en årsløn på ca. 770.000-800.000 kr. ekskl. pension. Resultatløn indgår som en del af den samlede aflønning.

### **Center for Beskæftigelse og Unge**

Centeret har til huse i Helsingø. Der er 116 medarbejdere.

#### **Centeret møder overordnet borgeren med tre "indgange".**

- **Jobcenteret**, hvis hovedopgave er, at ledige eller sygemeldte personer hurtigst muligt kommer i arbejde, uddannelse eller på anden måde ud af offentlig forsørgelse. Vi bevilger ret til fleksjob og førtidspension.
- **Ydelsescentret**, hvis hovedopgave det er at sikre, at borgerne får udbetalt forskellige forsørgelsesydelse som f.eks. kontanthjælp, enkeltydelser og sygedagpenge.
- **Den koordinerede ungeindsats**, der vejleder og hjælper unge i uddannelse og job, herunder Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU)

Centeret refererer politisk til udvalget Beskæftigelse og Unge. Centerchefen forventes at være en aktiv medspiller i forhold til udvalget i samarbejde med direktøren for Plan, Teknik og Beskæftigelse. Det er et velfungerende og engageret udvalg med højt til loftet.

Beskæftigelsesområdet har i Gribskov haft forskellige organisationsformer. I perioden op til 2011 var indsatsen udliciteret, men kommunen hjemtog her opgaven, hvorefter beskæftigelsesområdet blev bygget op "forfra".

Det er i dag et center, der karakteriseres som veldrevet med mange dygtige medarbejdere. Der er etableret en struktureret nøgletalsovervågning i form af en månedsbog. Der er en solid – og erfaren – teamledergruppe, der glæder sig til samarbejdet med den nye centerchef. "Vi er dybt seriøse, når vi skal være det, men vi kan edderma'ne også være sjove" (citater: teamleder). Der er i udgangspunktet en struktur, hvor der er ugentlige ledermøder og månedlige 1-1-samtaler. Derudover er der handlingsplaner for de enkelte ledere, der også går på tværs af teamsene/ansvarsområderne.

Centerets primære opgave er at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har behov for på kort og på langt sigt, og at få ledige i job eller uddannelse. Det er en opgave, som Jobcenteret langt hen ad vejen godt kan løse alene, men hvor de bedste resultater ofte skabes i et samspil med en række aktører og interessenter. Bl.a. virksomheder, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner samt andre kommunale enheder, særligt på det sociale og det uddannelsespolitiske område.

Når vi skriver veldrevet, betyder det ikke, at der ikke er udfordringer. Vi har gode nøgletal på indsatsen på en række ydelsesgrupper men vi må også erkende, at vi ligger mindre godt til i blandt andet Beskæftigelsesministeriets seneste overordnede nøgletalssammenligning samt i VIVE's undersøgelse fra 2018.

For mange af vores unge mennesker er for langt fra arbejdsmarkedet, og netop arbejdsmarkedsområdet er et felt, der er under massive forandringer. Regelforenklingsdagsordenen, ikke mindst, kommer til at ændre rammerne og incitamentsstrukturen væsentligt. Og vi skal også være klar, når konjunkturerne ikke er med os på samme niveau, som de har været det i de senere år.

I det interne samspil er der et udviklingspotentiale, der skal gribes bedre. Centerchefen skal være en god brobygger til de andre centre og kunne engagere på tværs til fælles løsninger.

De målgrupper som optager flest resurser i dag, er nemlig ledige med andre problemer end ledighed. Fx aktivitetsparate unge, borgere i resurseforløb, borgere på ledighedsydelse, integrationsborgere, voksne kontanthjælpsmodtagere m.fl. Kendetegnende for disse målgrupper er, at der ofte er andre udfordringer, der skal løses først, inden borgeren kan komme i job eller uddannelse.

Centeret er organiseret i otte teams under ledelse af seks teamledere. Centerchefen og de seks teamledere udgør centerledelsen.

Baggrunden for, at stillingen er slået op, er helt udramatisk, da den hidtidige centerchef har fået arbejde i sin hjemkommune efter otte gode år i Gribskov.

Centeret har indtil afgang af den nu tidligere centerchef været organiseret sammen med Borgerservice, men i forbindelse med revurderingen af centeret, da denne stilling blev slået op, er det vurderet, at den fremtidige indsats skal koncentreres om Beskæftigelse og Unge.

### **Mere om de otte teams:**

**Kompetencecenteret** med 16 medarbejdere, herunder en teamleder med tre enheder: Job & Ressourcer, Kantinen (leverer mad til kommunens ansatte i bygningen på Bymosevej 4 i Helsingør) samt Gribskovs Interne servicevirksomhed (GIV).

**Sygedagpenge og tværfaglig indsats** med 26 medarbejdere, herunder en teamleder, med to enheder: Sygedagpenge samt Tværfaglig indsats (arrangerer jobafklaringsforløb, hjælper borgere med komplekse problemer m.m.).

**Jobparate og fleksjob** med 18 medarbejdere, herunder to teamledere, har tre enheder: Jobparate, Fleksjob samt Kontanthjælp.

**Unge og Integration** med 22 medarbejdere, herunder en teamleder, har to enheder: Integration og Unge.

**Ungdommens Uddannelsesvejledning** med 10 medarbejdere bliver ledet af den samme teamleder, som har ansvaret for Unge og Integration.

**Rekruttering og afklaring** med 17 medarbejdere, herunder en teamleder, har to enheder: Rekruttering, der hjælper virksomhederne med at finde nye medarbejdere, **samt** Afklaring.

**Sekretariat og Administration** med syv medarbejdere, herunder en teamleder, betjener og forbereder sager til Arbejdsmarkedsudvalget samt giver konsulentstøtte og administrativ støtte til medarbejdere i centeret.

#### **Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år**

- Sikre et godt konstruktivt samarbejde med det ny politiske udvalg, inden for den første tid.
- Tage ansvar for at konkretisere og skabe struktur omkring samarbejdet om vores borgere på tværs af centrene. Her bliver Centerchefen (selvsagt bistået af teamledere/medarbejdere) den, der skal være bordende/drive processerne.
- En del af dette er at understøtte Ungedagsordenen såvel administrativt som politisk.
- Være opmærksom på, at borgeren ikke kommer i klemme i den organisatoriske adskillelse af Beskæftigelse og Borgerservice.
- Man skal placere sig solidt i de relevante fora på arbejdsmarkedsområdet i Gribskov, herunder blandt arbejdsmarkedets parter og blandt de lokale virksomheder.

#### **Centerchefens baggrund og bagage**

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- En dygtig og talentfuld leder. Det er noget med at evne at være en dygtig rammesætter for ledelse af ledere nedadtil, men også at være proaktiv i ledelsen opad, sideværts i organisationen og til de politiske udvalg. Og naturligvis en leder, der har fokus på trivsel med ønske om en god arbejdsplads, hvor faglig udvikling er i højsædet.
- Et rimeligt fagligt niveau fra arbejdsmarkedsområdet. Det skal ikke forstås som, at vi alene kigger efter "Tordenskjolds Soldater" på arbejdsmarkedsområdet. Der er mange måder at erhverve sig den viden og fornemmelse på, der skal til for at kunne videreudvikle centeret.
- Du har et OK økonomistyringsniveau. Du har virkelig gode folk til at hjælpe dig, men du skal påtage dig din del af ansvaret for, at der fortsat er overblik over og "styr på" økonomien på området.

- Et udadvendt og troværdigt menneske, der kan motivere og inspirere sine omgivelser – op, ned og til siden.

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

- Et godt analytisk niveau.
- Dygtighed i de tværgående sammenhænge. Du kan se de forskellige perspektiver og formår at få den bedste løsning for Gribskov frem - og forankret.
- Kendskabet til den kommunale organisation er en klar fordel – men ikke en betingelse.
- Om du evner at se koblingerne imellem udvikling og drift.
- Du står fast, når det blæser. Du tager det ikke personligt, hvis du – eller din organisation – får kritik undervejs. Det kan nemlig ikke undgås, når man arbejder i "orkanens øje".
- Én, der ikke er konfliktsky – men selvfølgelig heller ikke konfliktgenererende.
- Om du er målrettet og formår at omsætte strategi til handling.
- Din evne til at skabe gode relationer med dine omgivelser.
- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.
- Mod til at prøve nye ting af.
- Problemløsende adfærd – evnen til at se muligheder frem for begrænsninger.

## **Gribskov Kommune**

Gribskov Kommune blev skabt ved kommunalreformen i 2007 som en sammenlægning af Helsingør og Græsted-Gilleleje kommuner. Rådhuset ligger i Helsingør.

Gribskov Kommune ligger midt i noget af Danmarks mest storslåede natur til stor glæde for en befolkning i vækst, men også for de mange sommergæster, der er med til at sætte gang i hjulene på et niveau, der langt overstiger sammenlignelige kommunestørrelser. At natur- og kulturhistorie er på et enestående niveau, blev bekræftet ved beslutningen om etablering af Nationalpark Kongernes Nordsjælland, der blev indviet kort før sommerferien 2018.

Kommunen er præget af at være sammensat af mange mindre, aktive bysamfund, der giver mulighed for at være en integreret del af et lokalsamfund og samtidig blot et stenkast fra Københavns mange tilbud og det store arbejdsmarked i hovedstadsområdet.

## **Den politiske organisation**

Den politiske organisation består af byrådet og Økonomiudvalget, fem stående udvalg og to temaudvalg. De fem stående udvalg er udvalgene for

- Beskæftigelse og Unge
- Børn, Idræt og Familie
- Udvikling, by og Land
- Ældre, Social og Sundhed
- Kultur, Erhverv og Oplevelsesøkonomi

Det er en ny udvalgsstruktur, der blev besluttet i april måned med fuld opbakning fra hele byrådet.

Direktionen har igangsat en omlægning af den politiske servicering, så der tages sager op langt tidligere – før de er administrativt "færdigtyggede". Administrationen skal "turde" åbne op, og politikerne skal kvittere ved at vise tillid.

Og så er der en politisk nysgerrighed – og lyst – til at arbejde med samspillet med borgere, medarbejdere, virksomheder og civilsamfund inden for en samskabende ramme. En dagsorden vi er kommet godt i gang med, og som der skal arbejdes videre med.

### **Administrativ organisation**

Direktionen består p.t. af kommunaldirektør Sascha Volmer Sørensen samt velfærdsdirektør Mikkel Damgaards. Der er p.t. en stilling som direktør for Plan, Teknik og Beskæftigelse. Det er denne direktør, centerchefen kommer til at referere til. Indtil dennes tiltrædelse er det direktør Mikkel Damgaards der er reference til stillingen og det er Mikkel der er bordende i denne rekrutteringsproces.

Fordelingen af centerreferencer vil efter 1.8 være således:

Sascha Volmer Sørensen har i udgangspunktet ansvaret for centrene

- Koncernstyring og IT
- Strategi og HR
- Kultur, Erhverv og Turisme

Mikkel Damgaards har i udgangspunktet ansvaret for centrene

- Social og Sundhed
- Børn og Unge.

Ny direktør:

- Teknik og Miljø
- Byer, Ejendomme og Erhverv
- Beskæftigelse og Unge

Den øverste ledelse i form af direktører samt centerchefer udgør koncernledelsen. I en model med en smal direktion er koncernledelsen trukket rigtig tæt på direktionen, og man vil som centerchef opleve, at man i praksis er en del af kommunens samlede topledelse. Her forventer vi, at du tager en aktiv rolle sammen med os andre, så vi sammen sikrer de bedste beslutninger for vores kommune. Her er højt til loftet, og vi er meget bevidste om, at vi "løfter sammen" – og ikke mindst sikrer det tværgående blik.

### **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 Mikkel Damgaards (p.t. referencedirektør for Beskæftigelsesområdet) på tlf. 7249 7467

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke 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 Mikkel Damgaards 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 er sammensat af:

- Direktør Mikkel Damgaards
- Christina H. Wollesen (leder)
- Rune Bech (leder)
- Centerchef Kirsten Frandsen
- Kurt Andersen, HK TR
- Emmy Vad Sørensen, DS TR

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. 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](http://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](mailto:mka@lundgaard-konsulenterne.dk).

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **5. juni 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 **12. juni 2019** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **17. juni 2019 i tidsrummet kl. 10.00-18.00 på rådhuset i Helsingø.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **20. juni 2019 i Hvidovre**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **27. juni 2019 kl. 8.00-13.00, ligeledes på rådhuset i Helsingø.**

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

### **Efter ansættelsen**

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye centerchef kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter den nye centerchefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med direktør Mikkel Damgaards for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Maj 2019

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen