

**Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af
direktør til Assens Kommune (Genopslag)**

Indhold

Direktør til Uddannelse, Børn og Familie i Assens Kommune	2
1. Brænder du for at gøre en positiv forskel i børn og unges liv?	2
2. Ansættelsesvilkår	3
3. Direktørens ansvar og opgaver.....	3
4. Direktørens baggrund og bagage	5
5. Assens Kommune	6
Ansættelsen	9
6. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen.....	9
7. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne.....	9
8. Tidsplan for ansættelsen	10
9. Efter ansættelsen	10

Direktør til Uddannelse, Børn og Familie i Assens Kommune

1. Brænder du for at gøre en positiv forskel i børn og unges liv?

Har du faglige ambitioner og mod på at gentænke kerneopgaverne, uden at du glemmer driften? Kender du til områdets økonomi, og ved du, hvilke håndtag der kan drejes på? Har du politisk tæft og får god energi af at være i det politiske rum? Kan du kommunikere i et hverdagsprog, og gør du en dyd af at være synlig i organisationen? Er du god til at bruge de ledere og medarbejdere, der ved mere end dig? Kan du svare ja til spørgsmålene, så kan du være vores nye direktør for Uddannelse, Børn og Familie.

Efter nogle år, hvor Assens Kommunes økonomi har været under et stort pres, er der nu kommet godt styr på den samlede kommunale økonomi. Det skal der blive ved med at være, og udviklingen i økonomi og drift på alle fagområder følges tæt, og der sættes straks ind med omprioritering, hvis der er afvigelser i forhold til budgettet.

I foråret 2020 besluttede Byrådet at nedlægge velfærdsdirektørstillingen og oprette to nye direktørstillinger for henholdsvis Social og Sundhed samt Uddannelse, Børn og Familie for at styrke den ledelsesmæssige kraft på de to områder. I første halvår 2020 fandt vi direktøren for Social og Sundhed, men det lykkedes ikke at finde den rigtige kandidat til Uddannelse, Børn og Familie, og derfor er stillingen nu i genopslag.

De politiske signaler vedrørende skærpet økonomistyring betyder, at vores nye direktør skal have et helt særligt fokus på økonomistyringen. Det gælder for eksempel samspejlet mellem det specialiserede børneområde og det specialiserede voksenområde, hvor vi vedholdende arbejder med udviklingen af samspejlet mellem områderne.

Den nye direktør får samtidig en central rolle i at understøtte fremdriften af Byrådets vision og politikker samt sikre en tydelig retning inden for uddannelse-, børn- og familieområdet. Derfor kigger vi efter din implementeringsevne, så ambitionerne kan blive til virkelighed.

Vi leder efter en direktør med solid ledelseserfaring og en god portion naturlig pondus. Når det er sagt, så er vi også åbne over for det åbenlyse direktørtalent, der er klar til næste skridt i karrieren.

Du har høje faglige ambitioner og mod til at tænke nyt på området sammen med organisationen og sammen med borgerne, frivillige og foreninger. Og så formår du at skabe engagement og opbakning i såvel organisationen som hos det politiske niveau.

Du er et menneske, der hviler solidt i dig selv. Du behandler dine omgivelser ordentligt og respektfuldt, og du er ikke bange for at træffe beslutninger. Du er god til at bruge de ledere og medarbejdere, der ved mere end dig. De opsøger dig, fordi de har tillid til dig.

Du vil møde en organisation, hvor der er højt til loftet og plads til at udfordre og anerkende hinanden. Der er en klar forventning om, at du på én og samme tid både kan understøtte og udfordre organisationen og dine kollegaer i direktionen på en professionel og respektfuld måde.

2. Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på kontraktvilkår, jf. rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Efter chef-lønsaftalen er stillingen klassificeret med en grundløn på årligt kr. 1.030.527 inkl. tillæg for kontraktansættelse, men ekskl. pension. Lønnen fastsættes efter konkret forhandling med øje for ansøgerens kvalifikationer. Stillingen er med tiltrædelse den 1. april 2021.

3. Direktørens ansvar og opgaver

Uddannelses-, børne- og familieområdet står i den kommende tid foran større opgaver, der fordrer øget ledelseskraft. En styrket ledelseskraft til at fortsætte arbejdet med en helhedsorienteret indsats og udmøntningen af Byrådets politikker og vision 2030, hvor børn og unge er et af de fem prioriterede områder:

Vores børn og unge lykkes

Vores børn og unge er vores fremtid. Vi giver dem de bedste forudsætninger for at leve et godt liv med et stærkt selvværd. Vi følger børnene fra deres første skridt og hjælper dem på vej til sunde vaner og et aktivt hverdagsliv med bevægelse, sport og fællesskaber.

Det fortsætter i dagplejen, daginstitutioner og skoler, hvor børn og unge har rammer til at være kreative, til at lege, lære og danne venskaber og relationer.

Børn og unge udvikler sig både fagligt, personligt og socialt på vejen mod et voksenliv, hvor de trives og forsørger sig selv. Vores ungdomsuddannelser, lære- og arbejdspladser hjælper til.

Vores skoler, uddannelsessteder, virksomheder og kulturinstitutioner arbejder tæt sammen og inspirerer vores børn og unge, så de udnytter deres fulde potentiale. Både dem, der selv kan og vil, og dem, der skal have ekstra hjælp til at finde netop deres vej.

I 2030 er alle unge i uddannelse eller arbejde.

Den helhedsorienterede indsats og arbejdet med at sikre alle børn og unge de bedste forudsætninger for det gode børne- og ungeliv, samt udviklingen af den almene inkluderende folkeskole vil være i fokus de kommende år. Derudover står området over for opgaven med at udmønte og realisere flere af Byrådets ambitiøse politikker. Her er f.eks. et stærkt fokus på sundhedsfremme og forebyggelse for børn, unge og deres familier – både den fysiske og den mentale sundhed for alle og især for de sårbare og særligt udfordrede familier i Assens Kommune.

I forlængelse af Byrådets beslutning om en ny direktørstruktur med i alt tre fagdirektører, og for at styrke nærheden og sammenhængskraften er antallet af ledelseslag blevet reduceret, og vicedirektørstillingerne på velfærdsområderne er blevet nedlagt.

Vicedirektøren i Uddannelse, Børn og Familie har siden foråret 2019 midlertidigt varetaget ansvaret for skole- og dagtilbudsområdet. Nedlæggelsen af vicedirektørstillingen betyder, at der rekrutteres en ny leder for dagtilbud og skole.

Direktøren har ansvaret for direktørområdets daglige drift, udvikling, mål- og kvalitetsopfølgning og ressourceudnyttelse, samt er administrativt ansvarlig for den økonomiske styring inden for:

- Dagtilbud og Skole
- Børn og Familie
- Ungeenhed,
- PPR og Sundhedsfremme.

Direktørområdet består således af de fire enheder med tilhørende decentrale institutioner. Der er desuden tilknyttet en stabsenhed til direktørområdet. I vedlagte bilag 1 og 2 kan du se henholdsvis organisationsdiagram og en nærmere beskrivelse af de fire enheder.

Ledere og medarbejdere i direktørområdet Uddannelse, Børn og Familie er samlet på Assens Rådhus – bortset fra Ungeafdelingen, der har til huse i Glamsbjerg – tæt på uddannelsescenteret. Organiseringen i direktørområdet og måden, der samarbejdes på, er medvirkende til en unik sammenhængskraft – der giver grobund for optimal opgaveløsning.

Generelt set skal direktøren sikre helhed, sammenhæng og koordinering af opgaverne, både inden for eget direktørområde og på tværs i forhold til resten af organisationen – et eksempel er samspillet mellem Ungeenheden og Beskæftigelsesområdet i forhold til at nå visionsmålet om, at alle unge skal være i uddannelse eller i job i 2030. Et andet er samarbejdet i forhold til sundhedspolitikken.

Direktøren varetager sammen med den øvrige direktion den overordnede ledelse af den samlede organisation og leder denne med fokus på kommunens Vision 2030 samt overordnede udviklingsdagsorden. Der er dog også en klar forventning om, at direktøren er fagligt ambitiøs og har mod på og kraft til sammen med organisationen, borgere, frivillige og foreninger at udvikle og nytænke bredt på uddannelses-, børne- og familieområdet.

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

- Sammen med den øvrige direktion og Byrådet at arbejde for at sikre en god og sund økonomi i Assens Kommune.
- Medvirke til, at der sættes yderligere skub på den ambitiøse vækstdagsorden gennem implementering og videreudvikling af *"Vision 2030 — Med vilje og hjerte"*, hvor børne- og ungdomsområdet er et af de fem områder, som Byrådet har prioriteret.

- Sikre implementering af en række centrale politikker på direktørområdet, f.eks. Børne- og ungepolitikken, Sundhedspolitikken o.a.
- Fokus på udviklingen af inkluderende læringsmiljøer.
- Fortsætte arbejdet med Assens-Modellen, der er helhedsorienterede og forebyggende indsatser for børn og unge.
- Implementering af en ny model for plejefamilier.
- Få etableret et godt samarbejde med de politiske udvalg og de respektive udvalgsformænd.

4. Direktørens baggrund og bagage

Du er et menneske, der hviler solidt i dig selv. Du behandler dine omgivelser ordentligt og respektfuldt, og du er ikke bange for at træffe beslutninger. Du er god til at bruge de ledere og medarbejdere, der ved mere end dig. De opsøger i øvrigt også dig, fordi de har tillid til dig. Du kan bevare din integritet, selv når den udfordres.

Du har derfor også høje faglige ambitioner. Du har modet til at tænke nyt på området sammen med organisationen og sammen med borgerne, frivillige og foreninger. Og så formår du at skabe engagement og opbakning i såvel organisationen som hos det politiske niveau. Samtidig skal du have en stærk implementeringsevne, så ambitionerne kan blive til virkelighed. Du skal have en organisatorisk nysgerrighed, der giver dig evnen til at bygge det rigtige op, men også mod og dygtighed til at korrigere retningen, når det er nødvendigt.

Du kender til områdets økonomi og ved, hvilke håndtag der kan drejes på. Du skal interessere dig for driften helt generelt og have konkret erfaring med at understøtte implementering i store driftsorganisationer.

Ledelseserfaring og en god portion naturlig pondus er en nødvendighed. Når det er sagt, så er vi også åbne for det åbenlyse direktørtalent, der har gennemslagskraft og kan få ting til at ske. Du er en direktør, der formår at få følgeskab via arbejdet med de gode relationer. Du er delegerende og giver plads til dine ledere uden at miste følingen med de steder og opgaver, hvor der skal støttes op eller følges særligt med.

Vi søger en holdspiller af hjertet, der ideelt set iscenesætter andres succes mere end sig selv. Vi betragter det som en selvfølge, at du først og fremmest arbejder for helheden. Vores organisering må ikke stå i vejen for, at børnene og de unge får mulighed for at leve et godt liv med et stærkt selvværd.

Politisk tæft og fingerspidsfornemmelse er selvfølgelig en nødvendighed. Du skal have konkret erfaring fra arbejde i politisk ledede organisationer, og så agerer du altid professionelt ind i det politiske rum. 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 i udviklingen af driften. Synlig og et kendt ansigt i hele direktørområdet.

Vi ser gerne, at du er stærk til at tilrettelægge politiske processer og god til at bringe borgerperspektiver med ind i drøftelserne, når der skal arbejdes med organisationen, og når politikerne skal understøttes i deres politiske arbejde. Det aktive medborgerskab er ikke bare tomme ord for os. Vi vil praktisere den direkte dialog med borgerne, og her skal du være tæt på og gå foran.

Du har let ved at udtrykke, hvad du mener, og så kan du forklare administrative og faglige problemstillinger i et helt almindeligt hverdagsprog. Du formår at komme ud over rampen kommunikativt og vil være et aktivt kort i at fastholde Assens på landkortet via de gode historier.

5. Assens Kommune

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

Assens Kommune er kendetegnet ved at have et stærkt erhvervsliv med relativt store erhvervs- og eksportvirksomheder, og der er derfor fokus på at skabe gode rammebetingelser for, at erhvervslivet fortsat kan blomstre. Den kommunale erhvervsvenlighed udmønter sig blandt andet i, at der er kort vej fra tanke til handling og en smidig sagsbehandling.

Efter en årrække med lange liggetider er salget af huse det seneste år gået strygende. Assens Kommune ligger nu i top over fynske kommuner med størst stigning i hussalget.

Vision 2030 — Med vilje og hjerte er godkendt af Assens Byråd den 27. marts 2019. 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:** Et godt og sundt liv får vi især, når vi deler det med nogen. Derfor er fællesskaber vigtige.
- **Vores børn og unge lykkes:** Vores børn og unge er vores fremtid. Derfor giver vi dem de bedste forudsætninger for et godt liv.
- **Drømmeboliger for alle:** Livet leves på mange forskellige måder. Derfor kan alle udleve deres boligdrømme her.
- **Flere jobs og kvalificeret arbejdskraft:** Hos os er erhvervslivet og iværksætterlysten stærk. Derfor har vi attraktive jobs og den rette arbejdskraft.
- **Vi passer godt på vores natur og miljø:** Vi bidrager til en renere verden til gavn for vores efterkommere. Derfor har vi en grøn og bæredygtig profil.

Du kan læse hele visionspapiret her: <https://www.assens.dk/vision>

Den politiske organisation

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

- Beskæftigelse, Erhverv og Kultur
- Miljø, Teknik og Plan
- Uddannelse, Børn og Familier
- Social og Sundhed

Du kan se den politiske organisation i linket herunder:

<https://www.assens.dk/vores-kommune/organisation/administrativ-og-politisk-organisation/>

De stående udvalg varetager den umiddelbare forvaltning på en række områder og har dermed i stort omfang fået kompetencen til at træffe beslutning på disse områder. Der er udarbejdet en kompetencefordelingsplan for at skabe tydelighed i kompetenceforholdene mellem Byråd, Økonomiudvalg, stående udvalg og administrationen. Du kan se planen her:

<https://www.assens.dk/vores-kommune/politik/kompetencefordelingsplan-2018-2021/>

Den nye direktør for Uddannelse, Børn og Familier får ansvaret for betjening af udvalget for Uddannelse, Børn og Familier (udvalgsformand Mogens (Mulle) Johansen (F)). Det sker i et tæt samspil med lederne af de faglige enheder, der refererer politisk til udvalget.

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

Administrativ organisering

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

Ved opdelingen af velfærdsdirektørområde og oprettelse af de to direktørområder (hvv. Social & Sundhed og Uddannelse, Børn og Familie) er ansvaret for områdernes daglige drift, udvikling, mål- og kvalitetsopfølgning, ressourceudnyttelse og økonomiske styring nu placeret ved dets egen direktør. Samtlige af kommunens fagområder vil desuden være direkte repræsenteret i direktionen ved dets fagligt og økonomisk ansvarlige direktør, hvilket øger koordinationen internt i direktionen.

Direktionen

Direktionen kommer fremover til at bestå af kommunaldirektør Finn G. Johansen, der, udover at lede direktionen, har ansvar for stabene, samt direktør Martin Albertsen, der har ansvaret for By, Land og Kultur, der består af teknik og miljø, strategisk planlægning, kultur, arbejdsmarked, borgerservice samt IT-området. Direktør Michael Bjørn har ansvaret for Sundhed og Social, der

består af ældre-, sundhed- og voksenspecialområdet, mens direktøren for Uddannelse, Børn og Familie får ansvaret for dagtilbud og skoler, børne- og familieindsatser, PPR, tandpleje og sundhedspleje, ungeenhed samt fritidsområdet og folkeoplysning.

Direktørerne sidder sammen på rådhuset i Assens by. Der er ugentlige direktionmøder. Direktøren varetager både rollen som direktør for et område og direktør i en enhedsdirektion og skal formå at stå på begge ben og sikre helhedstænkning og sammenhængskraft i hele organisationen. I direktionssamarbejdet står kommune- og koncernperspektiv forrest, og direktøren forventes proaktivt at være med til at løfte fællesskabet.

Strategisk lederforum

I forlængelse af de organisatoriske tilpasninger er det tidligere Chefforum ændret til et bredere strategisk lederforum med et helt særligt fokus på udvikling og sammenhæng. Strategisk Lederforum består af lederne, der har ansvaret for følgende områder:

- Miljø og Natur
- Trafik og Byg
- Plan og Kultur
- Arbejdsmarked, Beskæftigelse og Borgerservice
- Byrådssekretariat
- Økonomi og Løn
- Organisation og Strategi
- Ungeenheden
- Skole og Dagtilbud
- Social (Handicap, Psykiatri og Senhjerneskade)
- Ældre og Sundhed

Strategisk lederforum skal – udover udvikling og sammenhæng – sikre en tæt ledelsesrelation og -kobling mellem kommunens forskellige fagområder og afspejle den samlede organisation mere tydeligt. Det er et forum, hvor der forventes en åben og ligeværdige arbejdsform og dialog, hvor den enkelte oplever at være en del af et ledelsesfællesskab. Her kvalificeres og perspektiveres opgaverne i forhold til øvrige fagområder for at sikre sammenhæng og gode løsninger. Strategisk lederforum arbejder i udgangspunktet med de tværfaglige dagsordner, eksempelvis sundhed, klima og attraktivitet.

Du kan se organisationsdiagrammet for den samlede administrative organisation her:

<https://www.assens.dk/vores-kommune/organisation/administrativ-og-politisk-organisation/>

MED-samarbejdet

Der har de seneste år været arbejdet med samarbejdsformen i særligt HovedMED, og medarbejderrepræsentanterne fortæller om et godt og konstruktivt samarbejde med ledelsen, hvor medarbejderne føler sig inddraget tidligere i processerne, f.eks. i forbindelse med de årlige budgetlægninger.

Direktøren vil – udover at deltage i HovedMED – være formand for direktørrområdets FællesMED-Udvalg og har dermed en opgave i at fremme den gensidige information og det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse på dette niveau.

Ansættelsen

6. 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:

- Kommunaldirektør Finn G. Johansen, Assens Kommune, tlf. 2360 6550
- Associeret partner Bettina Høst Poulsen, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 7199 1141

7. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

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

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Borgmester Søren Steen Andersen
- Udvalgsformand Mogens Johansen for Uddannelse, Børn og Familie
- Næstformand for Uddannelse, Børn og Familie Nikolaj Leed Henriksen
- Medlem Uddannelse, Børn og Familie Sara Emil Baaring
- Næstformand for HovedMED John Rasmussen
- Vicedirektør Uddannelse, Børn og Familie Esben Krægpøth
- Skoleleder Mette Runge
- Kommunaldirektør Finn G. Johansen
- Direktør Social og Sundhed Michael Bjørn

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.

8. 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 **1. februar 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 **4. februar 2021** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til seks ansøgere den **9. februar 2021 i tidsrummet kl. 07.30-17.00**.

Kompetenceafklaring af de udvalgte ansøgere afvikles den **12. februar 2021 i Odense**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 22. februar 2021 kl. 7.30-13.30**.

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

9. 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 blandt andet blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye direktør kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter, at den nye direktør er tiltrådt, vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med direktøren og kommunaldirektøren for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

December 2020
Bettina Høst Poulsen
Konsulent på ansættelsessagen