

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Chef til Aktiv Hele Livet i Holbæk Kommune

Indhold

1. Chef til Aktiv Hele Livet i Holbæk Kommune	2
2. Ansættelsesvilkår	3
3. Kerneområdet Aktiv Hele Livet	3
4. Chefens ansvar og opgaver	4
5. Chefens baggrund og bagage	5
6. Holbæk Kommune	6
Ansættelsen	9
7. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen	9
8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgere	9
9. Tidsplan for ansættelsen	10
10. Efter ansættelsen	10

1. Chef til Aktiv Hele Livet i Holbæk Kommune

Vil du hjælpe med til, at alle borgere i Holbæk Kommune kan leve et så aktivt og selvstændigt liv som muligt?

Aktiv Hele Livet består af de store velfærdsområder: Ældre, Sundhed og Voksenspecialiserede. Vi forventer, at vores nye chef har erfaring fra ét eller flere af områderne. Det er en fagligt bred stilling, og du skal kunne skabe balance og synergi mellem områderne og have forståelse for, hvordan de kan spille sammen med andre områder i den øvrige organisation, herunder særligt med kerneområderne Uddannelse til Alle Unge, Læring og Trivsel samt Alle Kan Bidrage.

Chefen for Aktiv Hele Livet skal købe ind på Holbæk Kommunes arbejde med "Mod på Kerneopgaven", der er chefgruppens ambitioner for de kommende års arbejde med udviklingen af kerneopgaven. Vi stiller derfor også store krav til dine samarbejdsevner. Vi betragter det som en selvfølge, at du først og fremmest arbejder for helheden og ikke forfægter "egne" ansvarsområder.

Kerneområdet har ca. 1200 ansatte. Området er helt generelt velfungerende og står på et stærkt fundament. Selvfølgelig er der udfordringer, og lige nu er det specialiserede voksenområde økonomisk udfordret. Det betyder også, at du skal have et godt blik for økonomistyring af store driftsområder.

Du har en stærk interesse for drift og har vist, at du kan implementere i bund. Når det så er sagt, så leder vi også efter en chef med faglige ambitioner og mod til at gå nye veje og med et udsyn, der rækker ud over kommunegrænsen.

Stillingen er en god trædesten til din videre karriere, hvis du gør det godt. Her er plads til, at du kan være ambitiøs på organisationens og egne vegne. Vores tidligere chef er blevet direktør i en anden kommune.

Du skal via din personlighed og lederstil kunne skabe følgeskab – det handler om at arbejde naturligt i de gode relationer og evne at skabe tillid, men også viden om og forståelse for frontmedarbejdernes hverdag. Du skal kunne lytte og inddrage organisationen i udviklingen af driften.

Du har konkret erfaring fra arbejde i politiske organisationer, og du ved, hvordan du arbejder sammen med politikere, og ikke mindst evner du at indgå i et tillids- og respektfuldt samspil. 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.

Du har let ved at udtrykke, hvad du mener, og du kan forklare administrative og faglige problemstillinger i et helt almindeligt hverdagsprog.

Du vil møde en god chefgruppe, hvor der er lav magtdistance, højt til loftet og plads til at udfordre og anerkende hinanden. Der er også en klar forventning om, at du på én og samme tid både kan understøtte og udfordre dine kollegaer og direktører på en fast og respektfuld måde.

2. Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på kontraktvilkår, jf. rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Stillingen aflønnes med en årsløn på ca. 948.000 kr. ekskl. pension. Stillingen er med tiltrædelse den 1. maj 2020.

3. Kerneområdet Aktiv Hele Livet

Under overskriften "En stærk Medspiller" trådte en ny administrativ organisering i kraft den 1. januar 2015 i Holbæk Kommune. I oplægget er "Aktiv Hele Livet" beskrevet med følgende ord: "At kunne være aktiv hele livet er vigtigt for, at den enkelte kan leve det liv, den enkelte ønsker sig. Som stærk medspiller til borgeren og dennes netværk har kommunen et medansvar for at hjælpe borgeren til at kunne klare sig selv og have mulighed for et selvstændigt og meningsfuldt liv sammen med andre."

Det har området selv omsat til, at kerneopgaven i Aktiv Hele Livet er at hjælpe med, at alle borgere kan leve et så aktivt og selvstændigt liv som muligt.

Kerneområdet har som nævnt ca. 1200 ansatte og er organiseret i fem afdelinger og et fagsekretariat. De fem afdelinger er:

- Myndighed
- Sundhed og Pleje
- Det Specialiserede Voksenområde
- Hjemmepleje, Sygepleje og Forebyggelse
- Økonomi og Administration

I [bilag 1](#) er der vedlagt et organisationsdiagram for hele kerneområdet Aktiv Hele Livet.

Se desuden på Holbæk Kommunes hjemmeside: <https://holbaek.dk/om-kommunen/organisation/aktiv-hele-livet/>

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 det overordnede personaleansvar for områdets ledere og medarbejdere. Chefen har direkte personaleansvar for de fem afdelingsledere og for lederen af fagsekretariatet i Aktiv Hele Livet. Lederstillingen for det specialiserede voksenområde er i øvrigt vakant pr. 1.3.

Det er en velfungerende ledergruppe, der blandt andet har været igennem et fælles lederudviklingsforløb og er vant til at spille hinanden gode – også på de mere svære dagsordner. Organiseringen er som udgangspunkt på plads, og det ligger ikke i kortene, at der skal gennemføres større organisatoriske ændringer.

Den nye chef skal understøtte og deltage i betjening af Udvalget for Ældre og Sundhed (formand Steen Klink, O) samt Socialudvalget (formand Bente Juul Röttig, F). Betjeningen af udvalgene sker i tæt samspil med direktøren. For Socialudvalget vil der desuden være et tæt samarbejde med cheferne for hhv. Uddannelse til Alle Unge og for Læring og Trivsel, men det er Aktiv Hele Livet, der er ansvarlig for koordinering af udvalgets dagsordner og den praktiske betjening af udvalget. Chefen deltager i formandsmøder med udvalgsformændene.

Efter nogle år, hvor der er brugt meget energi på at få bedre styr på økonomi og budgetoverholdelse, er arbejdet med udviklingen af kerneopgaven kommet i fokus igen. "Mod på Kerneopgaven" ([vedlagt som bilag 2](#)) 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.

Det forventes, at chefen formår at finde den rette balance mellem nysgerrighed på driften samt udviklingen af de faglige områder og lederes og medarbejders plads og frirum til at arbejde og træffe beslutninger.

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

- Det specialiserede voksenområde er økonomisk udfordret, og det skal der kigges på. Det handler bl.a. om brug af egne leverandører, digitalisering, om samarbejde og samspil mellem myndighed og udfører, snitflader til ældreområdet og til de øvrige kerneområder.
- Rekruttering af ny leder til det specialiserede voksenområde

- Forberedelse og implementering af den kommende sundhedsreform og det nære sundhedsvæsen
- Rekruttering og fastholdelse på ældre- og sundhedsområdet
- Analyse af plejeboligkapaciteten fremover, herunder boformer mv.
- Etablering af tæt samarbejde med særligt kerneområderne Uddannelse til Alle Unge, Læring og Trivsel samt Alle Kan Bidrage.

5. Chefens baggrund og bagage

Du har formodentlig en lang videregående uddannelse eller en fagligt relevant grunduddannelse suppleret med lederuddannelse. Der skal være et indgående kendskab til ét eller flere af de faglige områder i Aktiv Hele Livet, og så skal du have viden om og erfaring med økonomistyring af store driftsområder, særligt det specialiserede voksenområde er p.t. økonomisk presset.

Det er en bred stilling ift. de faglige områder. Du skal derfor interessere dig for driften helt generelt og have konkret erfaring med store driftsorganisationer. Når det så er sagt, så leder vi også efter en chef med faglige ambitioner og mod til at gå nye veje og med et udsyn, der rækker ud over kommunegrænsen.

Og samtidig skal du have en stærk implementeringsevne, så ambitionerne kan blive til virkelighed. Det gælder også i forhold til digitalisering og brug af ny teknologi. Her skal du gå foran som rollemodel og med en energi, der smitter af på organisationens lyst til at give sig i kast med nye digitale løsninger.

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 samtidig være tydelig i at sætte retning og gå foran med en kultur i eget område.

Ordentlighed og integritet er centrale egenskaber for dit virke som chef, og du trives bedst uden behov for magtdistance. Din personlighed er en katalysator for det tværgående samarbejde og ikke omvendt. Du træder i øvrigt ind i en stærk og dygtig chefgruppe, hvor man er gode til at diskutere og udfordre hinanden både opad og nedad i hierarkiet – der er meget lidt magtspil.

Du har erfaring med arbejdet i en politisk ledet organisation, men det behøver ikke nødvendigvis at være kommunalt. Hvis du ikke har kommunal erfaring, så har du gjort dig solide overvejelser om, hvad det betyder for den måde, du skal bringe dine kompetencer i spil på i en ny organisatorisk kontekst.

Du kan bygge bro mellem politik og daglig praksis og respektfuldt binde faglighed og politik sammen. Du har viden om og forståelse for frontmedarbejdernes hverdag og formår at lytte og inddrage organisationen i udviklingen af driften. 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 71.000 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 retningen for de kommende års politiske prioriteringer i Holbæk Kommune. Programmet skal skabe forandringer på fire udvalgte områder i Holbæk Kommune:

- 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 tre projektudvalg (§17,4): Projektudvalget for Unge og Uddannelse,

Projektudvalget for Udvikling af Lokalområderne, og Projektudvalg for Afbureaukratisering og Decentralisering.

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, Fritid og Borgerservice; Alle Kan Bidrage; Uddannelse til Alle Unge; Økonomi samt Organisationservice. Lene Magnussen har det overordnede ansvar for Læring og Trivsel; Aktiv Hele Livet samt Socialtilsyn Øst. Ledelsessekretariat og Kommunikation er en enhed under kommunaldirektøren.

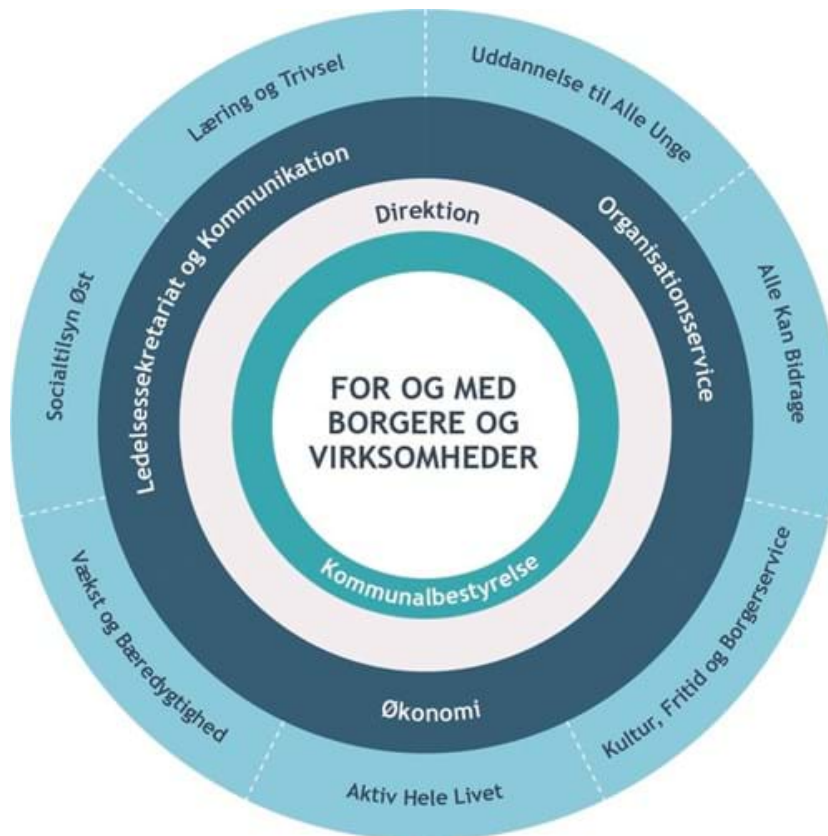
Otte chefer har ansvaret for følgende områder:

- Aktiv Hele Livet
- Alle Kan Bidrage
- Uddannelse til Alle Unge
- Læring og Trivsel
- Vækst og Bæredygtighed
- Kultur, Fritid og Borgerservice
- Økonomi (stab)
- Organisationservice (stab)

Derudover har Holbæk Kommune ansvaret for Socialtilsyn Øst.

Et klassisk organisationsdiagram evner ikke at rumme essensen af den nye 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 de otte chefer udgør chefgruppen, der mødes hver 14. dag. Chefgruppen har en "realistisk" størrelse, hvor de 11 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 stillingsbetegnelsen. Der er i øvrigt et ønske om en mere mangfoldig chefgruppe. Tidligere var chefgruppens drøftelser hovedsageligt præget af den økonomiske situation, og budgetoverholdelse har af nødvendighed været prioriteret over alt andet og dermed også fyldt på møderne. Økonomien er der nu kommet langt bedre styr på, og chefgruppens møder har dermed også indholdsmæssigt ændret karakter.

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 ansøgere

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

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Direktør Lene Magnussen
- Kommunaldirektør Rasmus Søren Bjerregaard
- Chef for Læring og Trivsel, Julie Becher
- Leder fra Aktiv Hele Livet, Jette Nørrekær Lund
- Leder fra Aktiv Hele Livet, (navn kommer senere)
- Medarbejderrepræsentant, FTR, Flemming Rydahl
- Medarbejderrepræsentant, FTR, Trine Jørgensen
- Medarbejderrepræsentant, FTR, Kent Iversen

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 ansættelsessager 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:

..

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **2. marts 2020 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 **6. marts 2020 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 **9. marts 2020 i tidsrummet kl. 11.00-19.00 i Holbæk**.

Kompetenceafklaring af de udvalgte ansøgere afvikles **den 16. marts 2020 i Ringsted**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 25. marts 2020 i tidsrummet kl. 7.30-13.30, ligeledes i Holbæk**.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. maj 2020**.

10. 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 direktør kommer godt i gang med jobbet.

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

Februar 2020
Bettina Høst Poulsen
Konsulent på ansættelsessagen