

Direktør for Børn, Uddannelse og Familier

JOB- OG KRAVPROFIL



STRUER
KOMMUNE



Indholdsfortegnelse

INDLEDNING.....	3
OM STRUER KOMMUNE	4
STRUER KOMMUNES ORGANISERING	6
BØRN, UDDANNELSE OG FAMILIER	8
STILLINGEN SOM DIREKTØR FOR BØRN, UDDANNELSE OG FAMILIER.....	9
DEN IDEELLE PROFIL.....	10
ANSÆTTELSESVILKÅR	10
PROCES- OG TIDSPLAN	11

BILAG:

1. STYRING OG LEDELSE AF NY ADMINISTRATIV ORGANISATION 2016 – KLIK [bilag 1](#)
2. BUDGET 2017 – KLIK [HER](#)
3. REGNSKAB 2016 – KLIK [HER](#)

Indledning

Struer Kommune søger en direktør for Børn, Uddannelse og Familier. Den nuværende direktør for Sundhed, Ældre, Social, Handicap, Arbejdsmarked, Uddannelse, Dagtilbud, Børn og Familier går på pension med udgangen af oktober 2018.

Han varetager frem til dette tidspunkt området for social-, sundheds-, ældre-, handicap- og arbejdsmarkedsområdet. I 2018 fastlægges den kommende opgavefordeling blandt direktionens medlemmer, men fra 1. december 2017 til 1. november 2018, søges en direktør for Børn, Uddannelse og Familier med potentiale til mere.

Struer Kommune har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af en direktør for Børn, Uddannelse og Familie.

Formål med notatet

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interview med centrale nøglepersoner i Struer Kommune.

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet. Profilen for direktøren for Børn, Uddannelse og Familier og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilen følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Mads Jakobsen, borgmester
- Niels Viggo Lynghøj, medlem af økonomi- og arbejdsmarkedsudvalget
- Steen Jakobsen, formand for børne- og uddannelsesudvalget
- Anna Marie Brix Poulsen, formand for sundhedsudvalget
- Lene Houe, formand for socialudvalget
- Mads Gammelmark, kommunaldirektør
- Lene Hornstrup, centerchef for Handicap, Social og Psykiatri
- Kirsten Ernstsens, næstformand i Hovedudvalget
- Helle Tang Sørensen, medarbejderrepræsentant,

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til byrådet, der har ansættelseskompetencen.

Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget, overvejer deres interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Jesper Lund fra Mercuri Urval på telefon 4045 3435 eller på mail: jesper.lund@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Struer Kommune bliver således ikke orienteret uden forudgående aftale herom. Endvidere kan kommunaldirektør Mads Gammelmark fra Struer Kommune kontaktes på telefon 3084 3401.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Annette Cabalzar, telefon 5076 1215, mail: annette.cabalzar@mercuriurval.com.

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-03357). Ansøgningsfristen udløber den 29. september 2017, kl. 10.00.

Om Struer Kommune

Struer Kommune er landets 15. mindste kommune med ca. 21.500 indbyggere, og er med sine 136 km kystlinje mod Limfjorden og fantastiske landskab en naturskøn perle i det nordvestjyske område. Struer by har i år markeret sit 100 års jubilæum som købstad, hvilket gør den til en af Danmarks yngste, og er dynamoen i området med bl.a. en række højteknologiske virksomheder, den kommunale administration samt et aktivt og varieret kultur- og fritidstilbud.

Struer Kommune er en ung og dynamisk kommune med en sund økonomi og en kommune, hvor det politiske samarbejdsklima internt mellem partierne i byrådet er godt. Den kommunale administrative organisation er kendetegnet ved et respektfuldt samspil mellem ledelse og medarbejdere i MED-organisationen og gennem TR-systemet. Der er - omregnet til fuldtidsstillinger - ca. 1.740 ansatte i kommunen.

Struer Kommune er kendetegnet ved en betydelig konstruktiv energi og et forstærket fokus på at skabe mål og retning for kommunen. Der er sat en offensiv og udviklingsorienteret dagsorden, der skal realisere kommunens vækstpotentiale gennem en tydelig erhvervs- og kulturprofil og en række stærke og markante virksomheder, institutioner og foreninger.

Lydens by

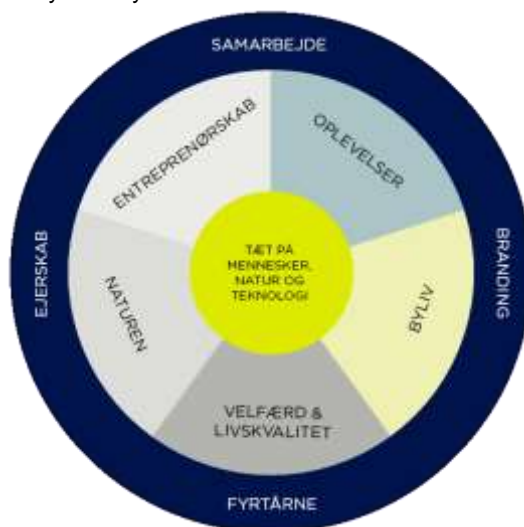
Struer Kommune har en vision om at være en stærk, driftig og dristig kommune præget af entreprenørånd, en stærk kultur og medborgerskab.

Struer Kommune skaber forudsætninger for vækst, velstand og velfærd for borgere og samarbejdspartnere. Den strategiske satsning "Lydens by" har igangsat en række initiativer for at understøtte visionen. Lydens By og dens indsatser udmønter sig i en række projekter, der har en fin indbyrdes sammenhæng, og sigter mod at opfylde det strategiske mål; at skabe beskæftigelse, bosætning og kendskab til lokalsamfundets kvaliteter.

Med Lydens By bliver Struer en særlig by og en kommune ved Limfjorden, hvor det er rart og spændende at bo. Her er mange virksomheder og gode viden- og uddannelsesinstitutioner, og der arbejdes fortsat på at tiltrække flere. Borgere og besøgende oplever Struer som noget særligt.

For at realisere visionen og målsætningen med Lydens By, er der udvalgt fem konkrete temaer som drivkræfter for projektet. De fem temaer er *Entrepenørskab*, *Oplevelser*, *Byliv*, *Velfærd & Livskvalitet* samt *Naturen*.

Figur 1: Fem strategiske temaer i Lydens by



Mennesker, natur og teknologi

Mennesker, natur og teknologi er overskrifterne på de tre strategiske indsatsområder i Struer Kommunes udviklingsstrategi.

Struer Kommune har en størrelse, som gør det muligt at være en borgernær og overskuelig Kommune. Det giver nærhed og åbenhed mellem kommune og borgere, og byrådet ønsker at fokusere på at gøre det nære, det trygge og det lokale til en kvalitet, når man bor i Struer Kommune.

Struer Kommune vil være en rummelig kommune med plads til alle, hvor nye tilflyttere og den enkelte borger har mulighed for at gøre en forskel, og hvor mangfoldigheden skaber kreativitet og nytænkning. Med udviklingsstrategien sættes der fokus på det gode liv – det særlige og de mange muligheder, der er forbundet med at leve og arbejde i Struer Kommune.

Med det verdenskendte Bang & Olufsen "i spidsen" er Struer Kommune den kommune i landet, som målt pr. indbygger, har den største koncentration af teknologiarbejdspladser. Denne styrkeposition med højtspecialiseret arbejdskraft og mange vidensmedarbejdere skal naturligvis forstærkes og udnyttes i fremtiden.

Der er et stort erhvervmæssigt potentiale for virksomheder inden for eksempelvis turisme, fødevarer, energi og sundheds- og velfærdsteknologi - og for koblingen mellem produktion og oplevelse. Her ønsker man at tiltrække flere virksomheder, der kan medvirke til at omsætte viden til kommercielle aktiviteter. I de kommende år sættes der gang i mange projekter i Struer Kommune til støtte for de lokale virksomheder.

Limfjorden og landskabet er en af Struer Kommunes hovedattraktioner og et klart potentiale for udvikling, såvel erhvervmæssigt som kulturelt. De udgør en ramme for sundheds- og fritidsaktiviteter, erhvervsliv, turisme og bosætning. Limfjorden har noget af Europas bedste sejlervand, og det er muligt at dyrke stort set alle vandsportsaktiviteter.

Limfjordens største lystbådehavn ligger i Struer. Omdannelsesplanerne omkring havnen vil i de kommende år gøre den til en endnu mere attraktiv havn at besøge og opholde sig ved. Et planlagt nyt ro- og kajakcenter vil yderligere styrke Struer Kommunes position som et levende mødested med udgangspunkt i vand og natur.

Struer Kommunes organisering

Politisk organisering

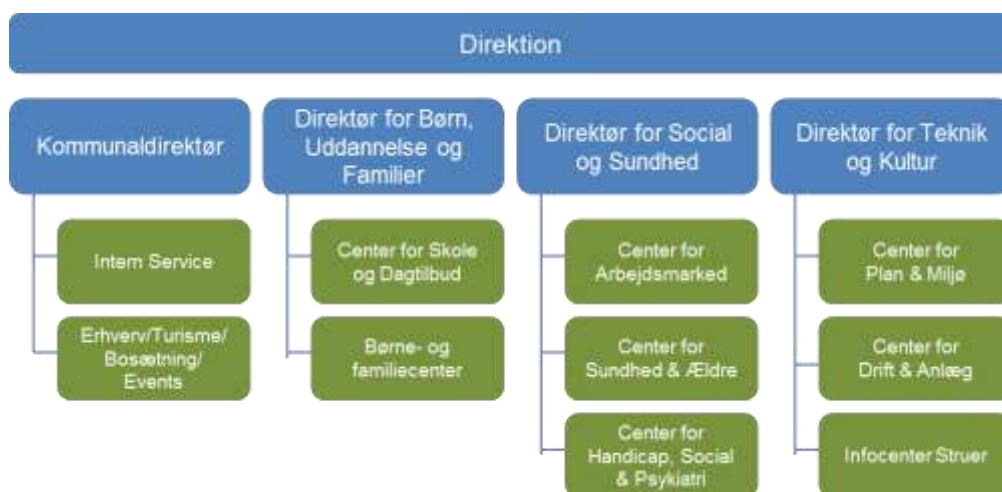
Struer Kommune er politisk organiseret omkring byrådet med 21 medlemmer, der netop har vedtaget Styrelsesvedtægten for 2018 med en ny og forenklet udvalgsstruktur. Det betyder en reduktion i antallet af udvalg fra syv til fire pr. 1. januar 2018 under forudsætning af, at det konstituerende møde godkender udvalgsstrukturen. Den nye styrelsesvedtægt er godkendt af et samlet byråd og indeholder beskrivelse af tre stående udvalg og et Økonomi-, erhvervs- og bosætningsudvalg:

- Økonomi-, erhvervs- og bosætningsudvalget
- Teknik-, miljø- og klimaudvalget
- Børne-, uddannelses-, kultur- og fritidsudvalget
- Social-, sundheds- og arbejdsmarkedsudvalget.

Læs Styrelsesvedtægten 2018 [her](#)

Administrativ organisering

Figur 2: Struer Kommunes organisation fra 1/1 til 31/10 2018



Direktionen har ansvar for den overordnede styring af organisationen, mens den decentrale styring og ledelse varetages af ni centerchefer.

Organiseringen afspejler et ønske om at skabe større sammenhængende ledelseskraft, der henter viden og inspiration til Struer og arbejder visionært og med ambitioner på lokalsamfundets vegne med respekt for folkestyret og dets udvikling. Den enkle opbygning af organisationen, tydelighed i roller og ansvar samt gennemskuelige veje for kontakten mellem borgere, folkevalgte, samarbejdspartner og medarbejdere er samlet set forudsætningen for sammenhængskraft i kommunen.

Principperne for centerstruktur

- Større sammenhængende ledelseskraft i hele organisationen
- Tydelighed i opgaver og ansvar på tværs af politikområder
- Digitalisering som løftestang for innovation og effektiv praksis
- Flest mulige ressourcer til de kommunale kerneopgaver
- Inddragelse af medarbejderne i samarbejde og udvikling
- Klare politiske mål omsættes til tydelige og målbare resultater.

Direktionen

Direktionen udgør en enhedsdirektion, der har ansvaret for den centrale styring i kommunen. I sin egenskab af direktion udøver kommunaldirektøren og direktørerne en helhedsorienteret og sammenhængende ledelse.

Direktørerne, der har det direkte samarbejde med deres respektive politiske udvalg, yder rådgivning og sparring til både udvalg og centerchefer. Efter aftale med udvalgsformanden kan centerchefer og andre relevante ressourcepersoner deltage i hele eller dele af udvalgmøderne.

Direktionen har ansvaret for, at de politiske mål efterleves i hele organisationen og bidrager til den løbende udvikling af kommunens kerneydelser, samskabelse og innovation.

Centerchefer

Centercheferne er ledelsesmæssigt og fagligt stærke og har ansvar for både sikker drift og udviklingsopgaver inden for eget område. Ud fra en helhedstankegang leverer centrene sammenhængende kvalitetsydelser.

Centercheferne har et særligt ansvar for tværgående opgaver og projekter jf. bilag 1 og understøtter, at koncerninteresser går forud for centrenes egne interesser.

Centercheferne refererer til den områdeansvarlige direktør. Er der tilknyttet institutioner til et center, refererer institutionslederne direkte til centerchefen.

Centerchefgruppen

Centerchefgruppen består af direktionen og centercheferne og fungerer som bindeleddet mellem den centrale styring og den decentrale ledelse i kommunen. Her sikres koordinering mellem centrene og sammenhængen mellem de politiske mål og strategier på den ene side og kommunens økonomi på den anden side.

I centerchefgruppen foregår den løbende dialog om fælles udviklingsinitiativer i kommunens samlede organisation. Gruppen understøtter nytænkning og innovation af service- og velfærdsydelser og går forrest i arbejdet med samskabelse og medborgerskab.

Institutionerne

Institutionerne under centrene varetager den direkte borgerkontakt og løser selvstændige velfærdsopgaver på deres kerneområde med mest mulig service og kvalitet for de afsatte ressourcer.

Lederne af institutionerne refererer til den områdeansvarlige centerchef.

Der er et stort råderum for institutionerne til – i dialog med deres brugere – selv at tilrettelægge den daglige drift inden for de aftalte rammer. Ansvar og kompetence er placeret decentralt i institutionerne, der er tæt på borgerne og brugerne. Medarbejderne har en stor fagprofessionel indsigt og viden, der skal vedligeholdes og udvikles løbende.

Yderligere oplysninger:

Læs mere i bilag 1 vedrørende styring og ledelse af ny administrativ organisation i Struer Kommune 2016.

I forbindelse med, at Struer Byråd har vedtaget en ny styrelsesvedtægt fra 1. januar 2018, og dennes konkrete implementering efter valget i efteråret, vil der ske tilpasning af ansvarsområderne.

Hør og se kommunaldirektør Mads Gammelmark samt handicap, psykiatri og socialchef Lene Hornstrup fortælle om Struer Kommune og stillingen [her](#).

Børn, Uddannelse og Familier

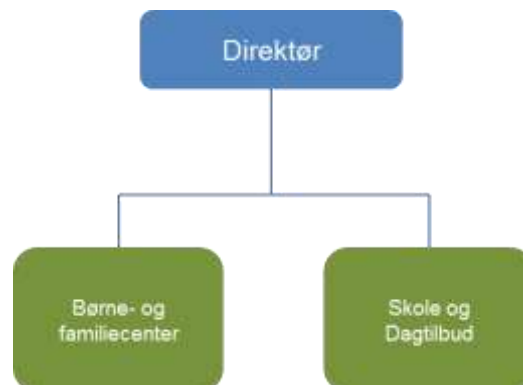
I Struer Kommune er der syv skoledistrikter, og der er skabt en stabil skole- og daginstitutionsstruktur. Fundamentet er således på plads for at skabe gode resultater. Der er særligt fokus på stærk sammenhæng mellem skole og dagtilbud. Fornyet fokus på vellykket inklusionsarbejde er vigtigt.

Generelt er kvaliteten i Struer Kommunes ydelser god, og centre og institutioner ledes af kompetente professionelle fagfolk. Direktørens rolle bliver derfor at sikre, at viden og erfaringer fra hele organisationen bliver en del af et politisk beslutningsgrundlag, og samtidig sikre, at de politiske visioner realiseres. Direktøren vil også have en særlig rolle i forhold til at trække viden og erfaringer fra nationale og internationale hold ind på børn-, uddannelses- og familieområdet.

Byrådets beslutning om et glidende generationsskiftet i direktionen åbner spændende muligheder for den nye direktør. Det er forventningen, at direktøren fra 1. november 2018 skal påtage sig et bredere ansvarsområde. Den nærmere ansvarsfordeling mellem de to fagdirektører vil blive aftalt i løbet af 2. halvår af 2018. Indtil da vil den nuværende direktør Kjeld Berthelsen have ansvaret for Sundhed, Ældre, Social, Handicap og Arbejdsmarked. Den nye direktør skal forvente at arbejde fuldstændig selvstændigt med sit ansvarsområde, men vil få mulighed for en god overdragelse af øvrige ansvarsområder i overgangsfasen.

Børn, Uddannelse og Familier er organiseret omkring to centre jf. nedenstående organisationsplan.

Figur 1: Organisationsoversigt for Børn, Uddannelse og Familier



Stillingen som direktør for Børn, Uddannelse og Familier

Succeskriterier

Direktørens præstation i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på baggrund af nedenstående hovedkriterier, idet situation og omstændigheder til stadighed vil sætte nye kriterier, som direktøren for Børn, Uddannelse og Familier skal tilpasse sig:

Efter 6 - 12 måneder vil direktøren for Børn, Uddannelse og Familier primært blive vurderet på følgende:

- Har haft evnen til at stå i spidsen for sit ansvarsområde
- Har formået at samle sit chefteam, så de sammen løfter organisationens opgaver
- Har bidraget til, at værdien af bidragene i direktionen er høj
- Har været aktiv i de tværgående opgaver for den samlede organisation
- Har udfyldt rollen som sparringspartner og rådgiver for det politiske udvalg og byråd i almindelighed
- Har været en respekteret og efterspurgt samarbejdspartner både eksternt og internt.

Opgaven

Direktøren for Børn, Uddannelse og Familier har som overordnet opgave at være bindeled mellem politikerne, relevante eksterne parter og driften af Struer Kommunes Børne- og familiecenter samt Center for Skole og Dagtilbud.

Direktøren skal lede fagligt kompetente centerchefer på de to områder og sikre en serviceorienteret borgerbetjening.

Direktøren skal stå i spidsen for en - i kommunal sammenhæng - flad og uformel organisation og skal sikre ordentlige samarbejdsrelationer både internt og i særlig grad i forhold til lokalsamfundets mange borgere, brugere og virksomheder.

Direktørens centrale arenaer

Direktøren er en central aktør i mange forskellige rum og relationer. Det er vilkårene for, at medarbejderne kan skabe de ønskede resultater. En række arenaer er derfor særlig vigtige:

- **Medlem af direktionen:** Direktøren er medlem af Struer Kommunes direktion, hvor fokus er på engagement og sammenhængskraft. Struer Kommune har et ønske om en mere tværgående og helhedsorienteret indsats, så borgerne oplever en større grad af sammenhæng
- **Leder af chefgruppen på egne områder:** Direktøren er nærmeste foresatte og personaleleder for de to centerchefer og udstikker retning gennem strategisk fokus og indsigt i alle områder. Direktøren skaber resultater med og gennem centercheferne samt gennemfører udviklingssamtaler og giver sparring til cheferne omkring faglige og ledelsesmæssige udviklingspotentialer
- **Leder af områderne:** Direktøren skal lede et bredt område med lige stort engagement inden for alle aspekter af porteføljen, og skal gå forrest i arbejdet med at sikre en serviceminded borgerbetjening på et område med komplekse juridiske rammer og vilkår. Direktøren skal ligeledes sørge for at fastholde og udbygge en stab af kompetente medarbejdere samt være en synlig og tydelig leder af området både på institutions- og medarbejderniveau

- **Betjening af udvalget:** Direktøren er ansvarlig for sekretariatsbetjening, rådgivning og vejledning af politiske udvalg. Det er vigtigt, at direktøren i denne rolle etablerer et tillidsfuldt samarbejde med udvalgene og sikrer udvalgene de bedste betingelser for at operere i deres politiske arbejde
- **Ambassadør for Børn, Uddannelse og Familier:** Direktøren skal personificere børn-, uddannelses- og familieområdet og dermed agere på en offentlig scene i tæt samarbejde med f.eks. interesseorganisationer, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer og omverdenen generelt. Direktøren skal håndtere medier og generel kommunikation i det offentlige rum på en professionel måde.

Den ideelle profil

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægtet.

Erfaringer og færdigheder

Den ideelle kandidat besidder i al væsentlighed følgende erfaringer og færdigheder:

- Stærk rod i et eller flere af ansvarsområderne og generelt kendskab til hele opgaveporteføljen
- Solidt kendskab til kommunale styringsprincipper
- Bred ledelsesmæssig erfaring fra det offentlige område
- Relevant videregående uddannelse
- Erfaring med strategiske udviklingsprocesser
- Erfaring med projektledelse på tværs af organisatoriske skel.

Personlige kompetencer og egenskaber

Den ideelle kandidat besidder i al væsentlighed følgende personlige kompetencer og egenskaber:

- Tydelig og kompetent kommunikator og formidler – både i skrift og tale
- Handlekraftig
- Kompromissøgende og løsningsorienteret
- Evne og interesse for at begå sig på alle niveauer i organisationen
- Støttende og uddelegerende
- Kan sikre en god og serviceminded dialog på såvel det politiske niveau som i den direkte borgerdialog
- Forståelse for og fokus på en velfungerende drift som forudsætning for udvikling
- Omstillingsparat.

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst.

Lønniveauet tager sit afsæt i ansøgerens kvalifikationer. Der tilbydes kontraktansættelse og det årlige lønniveau inkl. kontrakttillæg er ca. kr. 990.000.

Der forventes tiltrædelse pr. 1. december 2017.

Proces- og tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	29.09.2017, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	03.10.2017, kl. 13.00 – 14.30
Indledende samtaler	11.10.2017 fra kl. 08.30
Test, personvurdering og referencetagning	Mellem. 1. og 2. samtalerne
Kommunaldirektøren mødes med finalekandidaterne inden 2. samtale for en tættere drøftelse af centrale aspekter i ansættelsesforholdet, gensidig forventningsafstemning samt afprøvelse af den personlige kemi	13.10.2017 i tidsrummet kl. 08.00 – 17.00
Rapportering og anden samtalerunde	25.10.2017
Forhandling - aftale	Efter 25.10.2017
Tiltrædelse	01.12.2017