

Centerchef til Borgercenter Syd Voksne, Job og Handicap

JOB- OG KRAVPROFIL



AARHUS
KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING.....	3
OM VOKSNE, JOB OG HANDICAP OG BORGERCENTER SYD.....	3
STILLINGEN – UDFORDRINGER OG MULIGHEDER	6
STILLINGEN - OPGAVER OG SUCCESKRITERIER.....	7
DEN IDEELLE PROFIL.....	8
ANSÆTTELSESVILKÅR.....	9
TIDSPLAN, ANSÆTTELSESUDVALG OG KONTAKTOPLYSNINGER	9

BILAG:

1. ORGANISATIONS DIAGRAM FOR VOKSNE, JOB OG HANDICAP I MSB
2. [BORGERNES MSB – ET SAMLET MSB](#)
3. [DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSPLAN](#)
4. [FÆLLES FAGLIGT FUNDAMENT PÅ VOKSENHANDICAPOMRÅDET I AARHUS KOMMUNE](#)
5. [AARHUSKOMPASSET – MINDRE SYSTEM – MERE BORGER](#)

Indledning

Aarhus Kommune, Magistratsafdelingen Sociale Forhold og Beskæftigelse (herefter MSB), Voksne, Job og Handicap rekrutterer i samarbejde med Mercuri Urval en centerchef til Borgercenter Syd.

Der er tale om et åbenlyst attraktivt job. Du tilbydes mulighed for at arbejde – og få indflydelse – helt inde i velfærdsstatens hjerte; der, hvor du og din organisation for alvor kan gøre en forskel for borgere med handicap i Aarhus – og med mulighed for at præge udviklingen af det samlede handicapområde i Aarhus Kommune.

Du vil bl.a. skulle fortsætte levendegørelsen af Fælles Fagligt Fundament, styrke samarbejdet med pårørende, fremme sammenhængene mellem Borgercenter Syd og resten af Voksne, Job og Handicap (og Aarhus Kommune) - og fortsætte den solide økonomistyring, så Borgercenter Syd også i fremtiden har økonomisk råderum til at løfte blikket og se frem- og opad.

Du får fra dag ét muligheden for at være med til at nytænke velfærd i Aarhus Kommune, og derved skabe mærkbare resultater og forbedringer inden for et område, der har betydning for mange mennesker. Desuden får du mulighed for at være med i arbejdet med at omsætte de politiske ambitioner for området, som f.eks. at styrke dialogen med pårørende.

Samtidig tilbydes du et stort og konstruktivt ledelsesrum. Du vil blive mødt med tillid og opbakning til at tænke nyt og udvikle, både i forhold til opgavernes udførsel, men også i ledelsesrummet, i det tværgående samarbejde og i forhold til din egen, personlige udvikling. Vi har et godt kollegaskab og en stærk samarbejdsånd og tager også de svære diskussioner med udpræget fokus på sagen fremfor personen. Borgercenter Syd har ca. 320 medarbejdere, 13 afdelingsledere og et budget på ca. kr. 124 mio., så også de organisatoriske muskler er til stede.

Stillingen inviterer dermed til, at man på mange forskellige parametre vil kunne gøre en forskel; ikke kun på faglighed, drift og økonomi – men på **liv**. Stillingen kan næppe være mere attraktiv for dig, der drives af at gøre en forskel på det sociale område, og som har ambitioner for både borgerne, organisationen og dig selv.

Om Voksne, Job og Handicap og Borgercenter Syd

Driftsområdet Voksne, Job og Handicap er en del af Magistratsafdelingen Sociale Forhold og Beskæftigelse i Aarhus Kommune. MSB blev pr. 2019 organiseret som en enhedsforvaltning. Det betyder, at forvaltningscheferne har et fælles ledelsesansvar på tværs af social- og beskæftigelsesområdet.

Udover Voksne, Job og Handicap er MSB's driftsområder:

- Børn, Familier og Fællesskaber
- Unge, Job og Uddannelse
- Job, Udsatte og Socialpsykiatri
- Job og Virksomhedsservice
- Job, Sundhed og Ydelse.

Driftsområderne er inddelt i underliggende centre med en centerledelse, og de enkelte afdelinger ledes af afdelingsledere. MSB har et nettobudget på knap 8 mia. kroner til ledige, sygemeldte og socialt udsatte borgere. Årligt er ca. 82.000 borgere i kontakt med MSB. MSB har ca. 4400 ansatte. Læs evt. mere i Bilag 2: Borgernes MSB.

I Voksne, Job og Handicap støtter vi mennesker med handicap i at mestre og tage styring over deres eget liv, så de kan følge deres drømme og håb.

Vores faglige indsats tager udgangspunkt i den enkeltes mål, motivation og potentiale. Vi tilbyder læring og udvikling så langt, som den enkeltes potentiale rækker. Vi støtter hver enkelt borger i at deltage i samfundet, bidrage og leve et aktivt og meningsfyldt liv.

For hele tiden at støtte borgerne bedst muligt og give dem de bedst mulige tilbud, udvikler og afprøver vi nye og utraditionelle tilgange og samarbejdsformer. Derudover inddrager vi også velfærds-teknologiske løsninger. Derfor har vi også fokus på styrket, sammenhængende faglighed og kompetenceudvikling på alle niveauer.

Den nære familie og gode venner er noget af det allervigtigste, vi har. Vi støtter derfor borgerne i at udvikle og opretholde kontakter til pårørende, men også udvikle venskaber og nye relationer samt indgå i sociale fællesskaber, foreningsliv, kultur og idræt på lige fod med alle andre.

Vi arbejder på grundlag af Fælles Fagligt Fundament med tre spor:

- Dialektisk handicapforståelse
- Etik og værdier
- Læring og livsmestring.

Disse tre sammenhængende spor understøtter alle vores tilgange, indsatser og metoder i vores arbejde med og for borgerne og deres netværk.

Voksne, Job og Handicap har ansvar for bo- og dagtilbud til voksne med fysisk og psykisk handicap fra det 18. år. Området omfatter tre borgercentre, der dækker hvert deres geografiske område, samt et visitationscenter med myndighedsansvar inden for Serviceloven. Myndighedscenteret har den samlede rådgivnings- og visitationsindsats for 30- til 66-årige borgere på tværs af udsatte-, psykiatri- og handicapområdet i Aarhus Kommune.

De fire centre beskæftiger i alt ca. 1.250 ansatte og ledes af hver sin centerchef, som refererer til driftschefen i Voksne, Job og Handicap.

Organisationsdiagram for Voksne, Job og Handicap i MSB fremgår af Bilag 1.

Borgercentrene løser opgaver af høj kompleksitet, hvor generel socialpædagogisk indsats og faglighed kombineres med konkrete sundhedsfaglige ydelser. Målgruppen har en stor spændvidde, både for så vidt angår alder, funktionsnedsættelse og behov, hvilket afspejles i en medarbejdergruppe med bredt sammensatte kompetencer.

Borgercentrene tilbyder boliger, læring og beskæftigelse til borgere med handicap, der bor i centrets geografiske område. Dette sker i tæt samarbejde med de to myndighedscentre for henholdsvis voksne (i driftsområdet) og unge (i driftsområdet Unge, Job og Uddannelse).

Borgercentrene er åbne for det omgivende lokalsamfund. Vi inviterer til og indgår i samarbejder med lokale foreninger, organisationer, virksomheder, frivillige og andre. Målet er at styrke mangfoldighed og rummelighed i området og skabe lige muligheder for alle.

Hvert borgercenter løfter også en tværgående opgave inden for det specialiserede område. Det indebærer, at centret er forpligtet til at indsamle viden og erfaring inden for området samt at dele denne viden og bidrage med kompetenceudvikling og konsulentfunktioner i forhold til de andre centre.

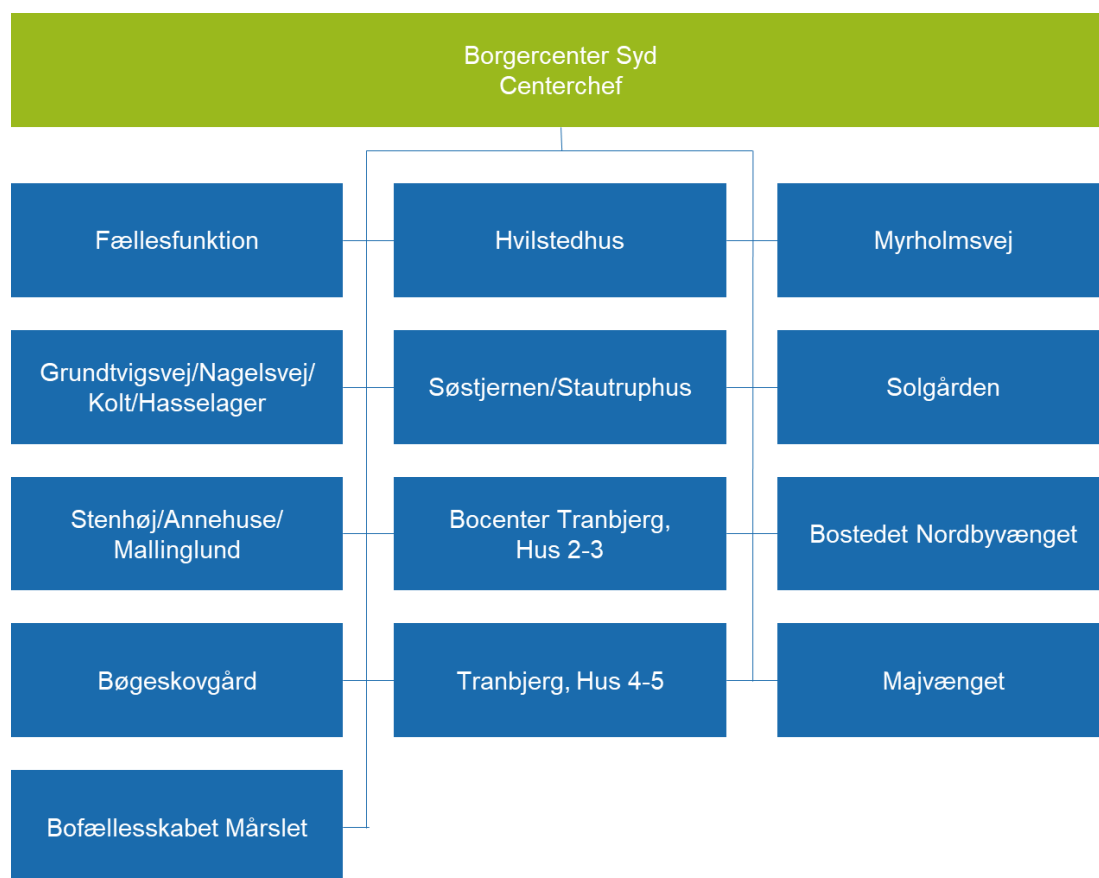
Den fællesfaglige indsats i driftsområdet og den generelle, ledelsesmæssige tilgang bygger på "Borgernes MSB", "Den sociale bæredygtighedsplan", "Fælles Fagligt Fundament" og "Aarhuskompasset" – links er i indholdsfortegnelsen.

Borgercenter Syds overordnede ledelse består af centerchefen og stedfortræderen i et tæt samarbejde med de 13 afdelingsledere, som alle refererer til centerchefen. Stedfortræderen er ligeledes leder af et mindre tilbud. Som det fremgår af organisationsdiagrammet, er Borgercenter Syd organiseret i 15 afdelinger. Centerchefen og afdelingslederne understøttes af fællesfunktionen, der består af både fagligt og administrativt (AC/HK) personale. Den administrative leder af fællesfunktionen refererer også til centerchefen.

Borgercenter Syds tværgående speciale er kriminalitetsforebyggelse, misbrug og domfældte udviklingshæmmede.

Borgercenter Syd har et samlet budget på kr. 124 mio. og ca. 320 medarbejdere.

Figur 1. Organisationsdiagram, Borgercenter Syd



Stillingen – udfordringer og muligheder

Borgercenter Syd er i al væsentlighed et velfungerende center. Uanset, om man ser på budget-overholdelse og økonomistyring, den administrative støtte, medarbejdernes faglige kompetencer, generel trivsel, samarbejdsånden, engagementet, samarbejdet i MED-systemet, eller ledelseskvalitet, er der tale om et positivt udgangspunkt. Der er betydelig stolthed over Borgercenter Syds meningsfulde og samfundsvigtige opgave – og om måden, den løses på. Der er både sammenhængskraft og vilje til fælles løsninger i Borgercenter Syd.

Som kommende centerchef træder du derfor ind i et center, som på mange måder "har styr på driften". Det betyder dog ikke, at alt skal fortsætte som hidtil – der er både konkrete udfordringer, der skal håndteres, og der er muligheder, der skal udnyttes. De mest centrale af disse er beskrevet i det følgende, herunder også andre fremtrædende tematikker, som den kommende centerchef får en central rolle i.

Samarbejdet med pårørende. Pårørende har gennem en periode udtrykt kritik af samarbejdet mellem pårørende og tilbud i Voksne, Job og Handicap. Dette tages naturligvis alvorligt, og der er iværksat flere tiltag for at styrke samarbejdet, herunder etablering af pårørenderåd på alle tilbud. Dette arbejde skal følges helt til dørs – ikke kun i strategier, aftaler og dokumenter, men også i den daglige adfærd.

Fortsat implementering af Fælles Fagligt Fundament. De seneste år har Voksne, Job og Handicap arbejdet med at give det fælles faglige fundament liv og mening i det daglige samarbejde med borgere og pårørende - og er mange steder nået langt. Denne bevægelse skal fortsættes, så borgere og pårørende mødes af samme grundlæggende tilgang, uanset hvilke dele af Voksne, Job og Handicap, de samarbejder med. Det indebærer et vedvarende ledelsesfokus og fokus på implementering i praksis.

Tværgående samarbejde. Samarbejdet med Borgercenter Syds mange interessenter skal prioriteres højere. Det gælder ikke kun samarbejdet med pårørende og deres organisationer, men også med de øvrige centre i Voksne, Job og Handicap samt driftsområdet Unge, Job og Uddannelse, myndighedsområder og andre aktører uden for centret. Opmærksomheden skal balanceres bedre mellem det lille og det store fællesskab, og mulighederne for nye løsninger udviklet sammen med andre skal gribes.

Dokumentation af den sundhedsfaglige og socialfaglige indsats. Der er et generelt behov for styrkelse af den socialfaglige- og sundhedsfaglige dokumentation i Voksne, Job og Handicap og også på Borgercenter Syd. Dette skal have – og har allerede – prioritet at ændre, og skal også være stærkt prioriteret af den kommende centerchef.

Betydeligt ledelsesspænd. Organisationsstrukturen i Voksne, Job og Handicap medfører et ganske stort ledelsesspænd. Dette nødvendiggør en klar prioritering for at sikre, at der også er tid til andet og mere end den daglige drift – og for at sikre trivsel i ledelsesrollen. Det skal her bemærkes, at Voksne, Job og Handicap pt. overvejer, hvordan ledelsesspændet kan reduceres.

Stillingen – opgaver og succeskriterier

Stillingen er åbenlyst attraktiv. Som chef for Borgercenter Syd får du mulighed for at arbejde og præge området i Danmarks næststørste kommune igennem udvikling og implementering af nye tværfaglige og helhedstænkende modeller og arbejdsmetoder for området.

Centerchefen for Borgercenter Syd:

- refererer til driftschefen for Voksne, Job og Handicap,
- indgår i det tværfaglige samarbejde mellem de fire centerchefer i Voksne, Job og Handicap
- er ansvarlig for ledelsesteamet på Borgercenter Syd, bestående af de 13 afdelingsledere, som udgør den daglige ledelse af centret
- bærer det økonomiske, faglige og personalemæssige ansvar for centret.

Som chef i organisationen vil du opleve, at der skal ledes på forskellige spor. Du skal være leder for en ledergruppe og medarbejdergrupper med forskellige faglige baggrunde og specialindsigt, og samtidigt skal du lede i samspil med lederkollegaer på tværs i organisationen. Tilgangen til det fælles arbejde i centerchefkredsen er, at man er hinandens forudsætninger. Gruppen bruger hinanden aktivt i sparring og hjælper hinanden i konkrete udfordringer.

I forhold til den konkrete ledelsesopgave skal man som ny centerchef være forberedt på at lede 360 grader i organisationen og tage værdiskabende ansvar i en række arenaer:

I samspillet med driftschefen for Voksne, Job og Handicap er det centerchefens opgave at sikre, at driftschefen er informeret om centerets udfordringer og udvikling samt særlige situationer, som kræver driftschefens opmærksomhed. Der er en stor politisk- og mediemæssig bevågenhed på området, som stiller krav til et tæt og tillidsfuldt samspil mellem centerchefen og driftschefen. Det forventes, at centerchefen siger tingene, som de er, og tør udfordre status quo. Der samarbejdes ledelsesmæssigt tæt omkring svære udfordringer, der har implikationer, der rækker ud i organisationen – og i en konstruktiv, gensidigt opbyggende ånd, hvor døren står åben.

MED-systemet er helt centralt, og centerchefen skal også i MED-systemet medvirke til en sund, konstruktiv dialog, der fører til fælles løsninger – også på de svære problemstillinger.

Som central medspiller i samarbejdet mellem centercheferne får chefen for Borgercenter Syd en stor opgave og rolle i at bidrage til det tværgående samarbejde mellem centrene. Kerneopgavens kompleksitet, den politiske bevågenhed og den økonomiske situation på myndighedsområderne skaber et øget behov for et tæt samarbejde mellem borgercentre, hvilket det forventes, at den kommende centerchef tager medansvar for. Blandt andet er det defineret, hvordan samspillet mellem myndighederne og udfører skal foregå fremadrettet med henblik på netop at skabe et tættere samarbejde. Det fælles sprog og det fælles syn på borgerne, udtrykt i Fælles Fagligt Fundament, skal leve i hverdagen. Du indgår som en aktiv part i den løbende ledelsesudvikling i driftsområdet – både sammen med driftschefen og centercheferne og i den samlede ledergruppe på området.

Som ansvarlig for ledelsesteamet i Borgercenter Syd bliver centerchefen leder for en gruppe af 13 engagerede afdelingsledere. Ledelsesteamet er præget af højt kompetenceniveau, betydelige frihedsgrader i forhold til den daglige drift, stærkt samarbejde, faglige ambitioner – og af travlhed. Centerchefen vil få en helt central opgave i at lede teamet af afdelingsledere, sikre den fælles udvikling

og implementering af tværgående strategier, sikre retning og fælles sparring i hverdagen og både støtte, udfordre og motivere de enkelte afdelingsledere.

Rollemodel og ambassadør. Centerchefen skal også lede udad i Aarhus Kommune, dvs. være en del af et samarbejdsfora om - som "ambassadør" for området - at tage dialog med handicaporganisationer, pårørende, faglige organisationer, andre magistratsafdelinger m.v.

Som økonomisk ansvarlig er det centerchefens opgave og ansvar at sikre, at centeret har en vel fungerende økonomi. Hvis centerchefen formår at agere og levere inden for rammen af de økonomiske, juridiske, politiske og borgerrettede parametre, får chefen et stort råderum til at fokusere og nuancere sin ledelse. Det borgerrettede fokus kræver udvikling og vedligeholdelse af et tæt og konstruktivt samspil med borgerne og deres pårørende. Endelig er det en væsentlig opgave for centerchefen, at der i 2022 skal åbne to nye botilbud i Borgercenter Syd, og at der også fremadrettet vil åbne flere nye tilbud på handicapområdet for at imødekomme kommunens selvforsyningsstrategi.

Sammenfattende vil centerchefen blive vurderet på følgende succeskriterier:

- Fastholdt den sunde økonomi- og aktivitetsstyring
- Udviklet samarbejdet med pårørende i en mærkbart positiv retning til alle parter tilfredshed
- Ageret værdiskabende og konstruktivt samarbejdende på tværs af Voksne, Job og Handicap – og videre ud i organisationen
- Implementeret Fælles Fagligt Fundament
- Tilføjet kreative og udviklende perspektiver til driftsområdets samlede opgaveløsning
- Udviklet afdelingslederne – både individuelt og som gruppe.

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:

- Relevant socialfaglig eller sundhedsfaglig grunduddannelse suppleret med en lederuddannelse
- Erfaring med og/eller indgående kendskab til voksenhandicap-området eller beslægtede områder
- Erfaring med ledelse, herunder erfaring med ledelse af ledere
- Dokumenteret erfaring med økonomi- og driftsstyring af et større budget.

Personlige kompetencer og egenskaber

Overordnet efterspørges en chef, der hviler i sin ledelsesidentitet. En chef, der både kan give plads og invitere ind, der er generøs i sin ledelse, men som også kan agere tydeligt og zoome ind efter behov. Samtidig efterspørges en chef, der kan og vil gøre en forskel for centeret, dets borgere og pårørende i en årrække.

Samlet set efterspørger vi en kandidat, der i al væsentlighed har følgende personlige kompetencer og egenskaber:

Ledelse af forandringer

- Sætter borgeren i centrum for drift, udvikling og forandring
- Er en inspirerende kommunikator, der kommunikerer tydeligt og overbevisende
- Kan oversætte den overordnede politiske strategi til meningsskabende mål i praksis
- Er analytisk, evner at kvalificere og kvalitetssikre i balance med kreativitet
- Tænker helhedsorienteret og ud over Borgercenter Syds grænser - har blik for de tværgående synergier og potentialer

Ledelse af opgaver

- Stort overblik og analysekraft – kan balancere stabil drift og langsigtet udvikling
- Navigerer i stor kompleksitet med mange fagligheder, interesser og mennesker med overblik, ro og øje for helheden
- Kan koble sig ind på virkeligheden, arbejde på det operationelle niveau - er villig til at dykke ned i en enkelt sag, hvis opgaven kalder på det
- Kan erkende, når man har behov for hjælp – og har modet til at efterspørge den

Ledelse af relationer

- Stærke samarbejdskompetencer og god rollemodel - evne og vilje til at samarbejde på tværs både internt i Aarhus Kommune og eksternt med andre kommuner og regioner
- Afklarer sit eget ledelses- og handlerum ved at lede og orientere sig "opad", "nedad" og "ud" i forhold til eksterne interessenter
- Dialogsøgende og synlig – skal kunne vise vejen frem og engagere og motivere til at følge den
- Inddragende, generøs i ledelsesrummet – involverer aktivt medarbejdere i beslutningsprocesser
- Naturlig autoritet, der hviler i sin ledelsesidentitet, leder med lethed og som ved, hvornår der skal ageres med tydelighed.

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst. Løn forhandles med udgangspunkt i et årligt lønniveau på kr. 680.000 plus pension. Pension i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Der forventes tiltrædelse den 1. januar 2022.

Tidsplan, ansættelsesudvalg og kontaktoplysninger

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	24.10.2021
Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde	27.10.2021 kl. 16:00-17:00

AKTIVITET	DATO
Indledende samtaler	01.11.2021 fra kl. 8.00
Test, personvurdering og referencetagning	Mellem 1. og 2. samtalerunde
Rapportering og anden samtalerunde	08.11.2021 fra kl. 8.00
Forhandling og ansættelse	Efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse	01.01.2022

Ansættelsesudvalg

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

- Natascha Mannemar Jensen, driftschef Voksne, Job og Handicap (formand)
- Ruth Lehm, driftschef Børn, Familier og Fællesskaber
- Tina Fendinge, centerchef Rådgivning og Visitation Voksne
- Mette Thorsgaard Erhardsen, Centerchef Borgercenter Nord
- Klaus Krogsgaard, afdelingsleder Bofællesskabet Mårslet, Borgercenter Syd
- Charlotte Ankerstjerne, afdelingsleder Bofællesskabet Stautruphus og Søstjernen, Borgercenter Syd
- Cecilie Mortensen, kontorchef Digitalisering
- Palle L. Dittmer, Solgården Borgercenter Syd (repræsenterer SL)
- Trine Frees Faaborg, bofællesskabet Mårslet, Borgercenter Syd (repræsenterer Ergoterapeuterne)

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til driftschef Natascha Mannemar Jensen, der har ansættelseskompetencen. Det forventes, at en pårørenderepræsentant deltager i dele af ansættelsesprocessen.

Kontaktoplysninger og ansøgningsprocedure

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte driftschef Natascha Mannemar Jensen på telefon 2920 8389 for en uddybende drøftelse (træffes ikke i perioden 20.10 – 24.10).

Du er også meget velkommen til at kontakte konsulent Thomas Gajhede, Mercuri Urval, på telefon 2084 1030 eller mail: thomas.gajhede@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Aarhus Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Anne Marie Bak, telefon 5076 1214, mail: annemarie.bak@mercuriurval.com

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-08716). Ansøgningsfristen udløber den 24. oktober 2021.