

Socialchef

Syddjurs Kommune

JOB- OG KANDIDATPROFIL



Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING.....	3
2. ANSÆTTELSESVILKÅR.....	3
3. ANSÆTTELSESPROCESSEN.....	4
4. SOCIALOMRÅDET.....	4
5. DEN ØNSKEDE PROFIL PÅ SOCIALCHEFEN.....	7
6. SYDDJURS KOMMUNE	7

1. Indledning

Stillingen som socialchef er en nyoprettet, selvstændig chefstilling. Indtil nu har stillingens ressource været varetaget af en chef for Social og Familie. I forbindelse med en organisationsændring, der træder i kraft pr. 1. januar 2022, er det besluttet at dele stillingen i to selvstændige chefområder for at styrke styring og ledelse af de områder. Den nye familiechef er allerede rekrutteret til Syddjurs Kommune og tiltræder den 1. januar 2022.

Syddjurs Kommune har indgået aftale med Mercuri Urval om samarbejde om rekruttering og udvælgelse af den nye chef på området her.

Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med ansættelsesudvalget, som består af:

- Katrine Axél, velfærdsdirektør (formand)
- Tine Kjærgaard Mogensen, beskæftigelseschef
- Ditte Sachse Dupont, leder af Socialcentret (myndighed)
- Anitta Nowak, medarbejder, Socialcentret (myndighed)
- Kim Sørensen, afdelingsleder i Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud
- Villy H. D. Nielsen, medarbejder i Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud
- Trine Holm Mikkelsen, næstformand i OmrådeMED og medarbejder i Center for Social Rehabilitering
- Kurt Høholt, medarbejder i Social- og Familie sekretariatet
- Rasmus Møller, kommunaldirektør (deltager i anden samtalerunde)

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

Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Jan Kjeldsmark, Mercuri Urval, på telefon 4073 4950 eller e-mail: jan.kjeldsmark@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Syddjurs Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

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

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-08911). Ansøgningsfristen udløber den 10. januar 2022 kl. 10.00.

2. Ansættelsesvilkår

Ansættelse på chefaftale med et forventet årligt lønniveau på kr. 780.000 - 840.000. Hertil kommer pension.

Der ønskes tiltrædelse den 1. marts 2022.

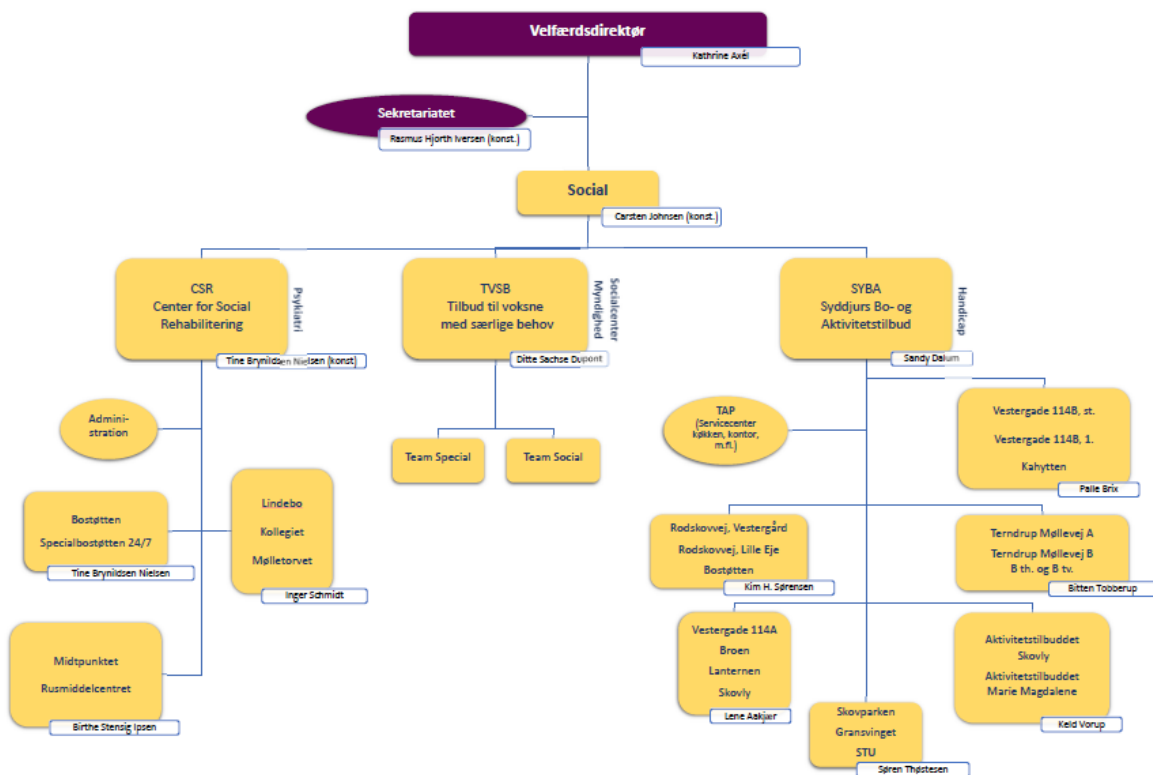
Arbejdsstedet er primært rådhuset i Ebeltoft, men også i nogen grad administrationsbygningen i Hornslet.

3. Ansættelsesprocessen

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	10. januar 2022 kl. 10.00
Indledende samtalerunde med ansættelsesudvalget	17. januar 2022 fra kl. 14.00
Chefvurdering; Erhvervspsykologiske personlighedstest, kognitive test, personvurdering og referencetagning, chefrapportudarbejdelse	Mi. 1. og 2. samtalerunde
Individuelle afstemningssamtaler med direktøren	Mi. 1. og 2. samtalerunde
Mercuri Urval rapporterer til ansættelsesudvalget og 2. samtalerunde med ansættelsesudvalget	26. januar 2022 fra kl. 08.00
Forhandling og ansættelse	Umiddelbart efter 26. januar 2022
Tiltrædelse	1. marts 2022

4. Socialområdet

Figur 1. Organisering pr. 1. januar 2022



Ledelsesmæssigt består området af tre ledere, herunder en række institutioner i tilknytning til området. Der er cirka 400 medarbejdere på området, både fastlønnede og timelønnede. Budgetansvaret for chefområdet udgør i budget 2022 191 mio. kroner.

Primære opgaver

På Socialområdet varetages tilbud, indsatser og tilskud til mennesker med handicap, borgere i socialpsykiatrien og socialt udsatte efter serviceloven m.v.

Socialområdet er organiseret i enhederne:

- Socialcenteret. Myndighedsområde for voksne med særlige sociale problemer samt voksne med fysiske eller psykiske handicaps.
- Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud. Bo- og aktivitetstilbud til voksne med betydelig og varig nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne, f.eks. udviklingshæmmede og multihandicappede.
- Center for Social Rehabilitering. Bo- og aktivitetstilbud til voksne med fysisk og/eller psykiske handicap, senudvikling samt voksne i socialpsykiatrien, med sindslidelser, socialt udsatte og borgere i misbrug.

Området – og socialchefen - betjenes af Social- og Familieseekretariatet, der lige nu refererer direkte til direktøren. Det konkrete organisatoriske ophæng af Social- og Familieseekretariatet vil blive afklaret efter besættelse af stillingen som socialchef.

De primære opgaver, der varetages, er:

- Botilbud: Midlertidige og længerevarende botilbud inden for special- og socialområdet.
- Beskyttet beskæftigelses- og aktivitets-/samværstilbud: Tilbud til borgere, som står uden for arbejdsmarkedet og som leveres i dagtimerne.
- Bostøtte i eget hjem: Vejledning, støtte og motivation til hverdagens gøremål, udvikling eller fastholdelse af funktionsniveau.
- Én indgang: Et tilbud til borgere om støtte af mindre indgribende karakter. De mindre indgribende indsatser kan iværksættes hurtigt og er af kortere varighed. Indsatserne sikrer, at borgere, som ikke har et livslangt behov for bostøtte, kan lære at klare sig selv på de områder, det er muligt for dem.
- Borgerstyret personlig assistance, BPA. Tilskud til borgere med omfattende fysisk/psykisk funktionsnedsættelse, som bor i eget hjem, til ansættelse af hjælpere til pleje, overvågning og ledsagelse.
- Støttekontaktperson-ordning.

Den strategiske opgave og særlige udfordringer

Der er gennem de seneste år opbygget egne tilbud i kommunen for at understøtte den nære sociale indsats og øge muligheden for, at borgerne kan blive boende i eget hjem eller egen kommune og bevare og styrke netværk samt mulighed for at komme i beskæftigelse. Dette har til hensigt at forøge kvaliteten i borgernes liv, at skabe mulighed for at blive nært sit netværk og familie, samt i videst muligt omfang at opretholde egen bolig. Desuden ønskes at forøge styringsmulighederne ved selv i højere grad at have egne tilbud. Stadig med en bevidsthed om, at ikke alle opgaver kan og skal løses af kommunen selv, men i det større samarbejde mellem kommuner og region.

Der arbejdes i 2022 med fokus på:

- Sikre budgetoverholdelse af økonomien på området, som ellers har været kendetegnet ved betydelige budgetoverskridelser i de senere år. Se evt. planen for ændringer i opgaveløsningen på socialområdet (punkt 1320): <https://syddjurs.dk/dagsorden/oekonomiudvalget-oek-08-12-2021>
- Fokus på muligheder for hjemtagelse af borgere til egne tilbud og eget hjem

- Forhandling af takster på eksterne tilbud og fokus på takster på interne tilbud
- Forankring af Én indgang med mindre indgribende tilbud
- Omlægning af Syddjurs Rusmiddelcenter, med fokus på mere tværgående perspektiv, ligesom det forebyggende perspektiv i rusmiddelbehandlingen styrkes.

Socialområdetets fokus afspejles i de strategiske mål:

1. Færre borgere i eksterne tilbud
Borgere fra Syddjurs Kommune, der gerne vil flytte tilbage til kommunen, tilbydes et botilbud i kommunen. For borgere i botilbud uden for kommunen foretages løbende revurdering af behovet for indsatsen og efterfølgende takstforhandlinger med tilbudsstedet.
2. Flere indsatser på indsatstrappen
Der udvikles flere typer af fleksible indsatser med mulighed for tidlige råd- og vejledningsforløb, gruppeforløb, samværstilbud, fremskudt rusmiddelbehandling og øget brug af borgervendte teknologiske løsninger som alternativer eller supplement til støtte i eget hjem.
3. Borgere tilbydes mindst indgribende indsats
Der er fokus på at tilbyde det mindst indgribende tilbud samtidig med, at borgerne oparbejder kompetencer til i højere grad at klare sig selv. Formålet med hjælpen er at styrke den enkeltes tro på sig selv og egen handlekraft ved at udfolde sit potentiale og definere egne problemstillinger og løsninger. Det giver borgeren mulighed for at klare sig selv mest muligt med let adgang til støtte og vejledning, når der er behov.

Bevilling og budgetforudsætninger

Hele 1.000 kr.	2022
Tilbud til voksne med særlige behov	78.400
Syddjurs Bo- og Aktivitetscenter	74.572
Center for Social Rehabilitering	38.284
Bevilling i alt	191.256

Budgettet til Tilbud til voksne med særlige behov dækker alle udgifter og indtægter i forhold til botilbud, bostøtte, tilbud vedrørende beskyttet beskæftigelse og samværstilbud, personlige hjælpere, støttekontaktperson ordning, rådgivning samt tilbud til socialt udsatte. Budgettet omfatter desuden udviklingspuljerne til fremme af tilgængeligheden på handicapområdet samt innovation.

Budgetterne til Syddjurs Bo- og Aktivitetstilbud, Center for Social Rehabilitering dækker udgifter i forbindelse med driften af de enkelte tilbud.

Området for Tilbud til voksne med særlige behov reguleres hvert år i forhold til den demografiske udvikling i gruppen af 18-95-årige. Modellen er udarbejdet således, at den på bedst mulig måde tager højde for den demografiske udviklings påvirkning af udgiftsbehovet på området. Der har været fokus på en enkel model i overensstemmelse med Syddjurs Kommunes øvrige styringsfilosofi.

Syddjurs Kommune indgår på det specialiserede socialområde en årlig rammeaftale med de øvrige kommuner i region Midtjylland. Rammeaftalen består af en udviklingsstrategi og en styringsaftale, der tilsammen skal sikre principper for koordinering og udvikling på tværs af kommunerne. Udviklingsstrategien koordinerer udviklingen af tilbud og indeholder en vurdering af kommunernes nuværende og fremtidige behov for tilbud og pladser, og herved opnås kendskab til, hvorvidt der er sammenhæng mellem behov og udbud af tilbud. Styringsaftalen skal lægge rammerne for kapacitets- og prisudviklingen i kommende år for de omfattede tilbud i regionen. Styringsaftalens primære formål er styring og overblik over takstudviklingen.

5. Den ønskede profil på socialchefen

Der vil blive lagt vægt på, hvad du har med dig af erfaringer og meritter fra din hidtidige ledergerning. I den endelige udvælgelse vil særligt dine personlige egenskaber og kompetencer sammen med din lederstil blive vægtet.

Erfaringer

Det er vigtigt, at den kommende socialchef har betydelige dele af denne erfaringsbaggrund:

- Dokumenterede gode resultater med økonomi- og aktivitetsstyring på socialområdet
- Solide erfaringer med omstilling, udvikling og effektivisering af tilbudsviften på området
- Solide erfaringer med – i det mindste stor viden om og indsigt i – socialområdet
- Solide erfaringer med ledelse (af ledere)
- Solide erfaringer med samspil med en politisk ledelse

Personlige kompetencer og egenskaber

Den efterspurgte lederprofil omfatter i al væsentlighed disse egenskaber:

- Tydelighed i kommunikation (ikke mindst af retning og rammer)
- Analytisk sans med overblik, når de politiske og strategiske mål skal indfries
- Anerkendende, tydelig og ordentlig i personaleledelse og andre relationer (kan lede)
- Personlig gennemslagskraft med mod til at konkludere og eksekvere, når processen er til det (kan styre).

6. Syddjurs Kommune

Syddjurs Kommune har omkring 43.000 indbyggere, fem hovedbyer og et stort opland med mange landsbyer. Syddjurs er en kommune i udvikling og hvert år vælger mange familier at flytte til kommunen. En af styrkerne er de aktive borgere, de mange bysamfund, en enestående natur og nærheden til storbyen Aarhus. Syddjurs Kommune er en aktiv del af udviklingen i den midtjyske region, herunder Business Region Aarhus, som er et fællesskab mellem de 12 østjyske kommuner. Tilsammen en million østjyder, en halv million arbejdspladser og landets største vækstområde uden for hovedstadsområdet.

Syddjurs Kommune er den største arbejdsplads med cirka 3.200 engagerede medarbejdere. Gennem dialog med virksomheder, brugere og borgere sikres et fælles ansvar for kommunens udvikling. Ledelses- og medarbejdergrundlag tager afsæt i kommunens vision "*Vi gør det - sammen*" og i kommunens værdier; åbenhed, udvikling, respekt og kvalitet - som efterleves i hverdagen internt og i mødet med borgere og samarbejdspartnere.

Syddjurs er en familievenlig kommune med gode muligheder for børn og unge. Kommunen har forskellige pasningsformer, fremtidssikrede skoler og uddannelsesmuligheder samt mange spændende kultur- og fritidstilbud. Her er nye spændende boligformer, et varieret handelsliv, levende landsbyer og foreningsliv og et aktivt lokaldemokrati.

Syddjurs Kommunes organisation

I Syddjurs Kommune samarbejder ledere og medarbejdere om at fastholde og udvikle et sundt arbejdsmiljø og attraktive arbejdspladser. Rammerne for det gode samarbejde understøttes af et velfungerende MED-system præget af en åben dialog.

Det politiske niveau i Syddjurs Kommune udgøres af Byrådet med 27 byrådsmedlemmer inklusive borgmesteren. Herunder er der økonomiudvalget samt en række fagudvalg. Se yderligere på <http://www.syddjurs.dk/politik/byraadet>.

Det administrative niveau består af en direktion (kommunaldirektør og to direktører), 9 afdelingschefer, ca. 39 aftaleholdere og ca. 100 mellemledere.

Direktionen varetager og sikrer den tværgående, strategiske og helhedsorienterede opgaveløsning i kommunen i et tæt og dynamisk samspil med politikere, chefer og medarbejdere.

Direktionen og afdelingscheferne udgør tilsammen kommunens concernledelse. Concernledelsen fungerer i det daglige arbejde i tætte og konstruktive samspil, hvilket bidrager til en høj kvalitet og strategisk tværgående udvikling af organisationen.

Se organisations diagram her: <https://organisationsdiagram.syddjurs.dk/>

Kommunens ledelses- og medarbejdergrundlag (LMG) tager afsæt i kommunens vision ”Vi gør det – sammen” og i kommunens værdigrundlag. På baggrund af visionen og værdierne tydeliggør LMG, hvad ledere og medarbejdere kan forvente af hinanden, når kerneopgaverne skal løses i fællesskab. Der er fastlagt 8 nøglekompetencer indeholdende beskrivelser af de forventninger, der er til hhv. en direktør, chef, leder af ledere, leder af medarbejdere og medarbejder. Se mere om [Ledelses- og medarbejdergrundlaget](#).