

# Direktør for Børn og Unge Nordfyns Kommune

## JOB- OG KRAVPROFIL



## Indholdsfortegnelse

|                                                   |   |
|---------------------------------------------------|---|
| 1. INDLEDNING .....                               | 3 |
| 2. PROCES- OG TIDSPLAN .....                      | 3 |
| 3. ANSÆTTELSESVILKÅR .....                        | 4 |
| 4. NORDFYNS KOMMUNE .....                         | 4 |
| 5. BØRN OG UNGE .....                             | 6 |
| 6. STILLINGEN SOM DIREKTØR FOR BØRN OG UNGE ..... | 7 |
| 7. DEN ØNSKEDE PROFIL .....                       | 8 |
| 8. ANSÆTTELSESUDVALG .....                        | 9 |

# 1. Indledning

Stillingen som direktør for Børn og Unge i Nordfyns kommune er ledig til besættelse.

Potentielt interesserede bedes orientere sig - i det mindste - i disse bilag til en afklaring af evt. interesse for Nordfyns Kommune og stillingen:

1. Vision 2021 – Læs [HER](#)
2. Politik for børn og unge på Nordfyn 2015-2019 – Læs [HER](#)
3. Ledelse i Nordfyns Kommune – Læs [HER](#)
4. Nordfyns Kommunes personalepolitik – Læs [HER](#)
5. KLK-rapporten "Analyse af det specialiserede social- og specialundervisningsområde, Nordfyns Kommune, den 29. april 2019" – Læs [HER](#)
6. Direktionens Strategi- og Udviklingsplan – Læs [HER](#)
7. Budgetaftalen 2020-2023 – Læs [HER](#)
8. Brandingstrategi – Læs [HER](#)

## Kontaktoplysninger og ansøgning

Hvis du vil høre mere om stillingen, er du velkommen til at kontakte Mercuri Urval; Jan Kjeldsmark på telefon 4073 4950/mail: [jan.kjeldsmark@mercuriurval.com](mailto:jan.kjeldsmark@mercuriurval.com). Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt og Nordfyns Kommune vil ikke blive orienteret om henvendelser uden forudgående aftale herom.

Desuden kan kommunaldirektør i Nordfyns Kommune Morten V. Pedersen kontaktes på telefon 2031 2684/mail: [mvp@nordfynskommune.dk](mailto:mvp@nordfynskommune.dk) for nærmere oplysninger om stillingen.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Anne Marie Bak fra Mercuri Urval, telefon 5076 1214/mail: [annemarie.bak@mercuriurval.com](mailto:annemarie.bak@mercuriurval.com).

Du kan uploade ansøgning og CV på [www.mercuriurval.dk](http://www.mercuriurval.dk) (referencenummer: DK-06884). Ansøgningsfristen udløber den 25. november 2019, kl. 10.00.

## 2. Proces- og tidsplan

| AKTIVITET                                                    | DATO                         |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Ansøgningsfrist                                              | 25. november 2019, kl. 10.00 |
| Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde         | 28. november 2019, kl. 16.00 |
| Indledende samtaler med ansættelsesudvalget                  | 3. december 2019             |
| Direktørvurdering; Tests, dybdeinterview og referencetagning | Uge 50                       |
| Individuelle samtaler med kommunaldirektøren                 | 10. december 2019            |
| Rapportering og anden samtalerunde med ansættelsesudvalget   | 16. december 2019            |
| Forhandling og ansættelsesaftale                             | Efter 16. december 2019      |
| Kommunalbestyrelsesmøde, hvor ansættelsen kan godkendes      | 19. december 2019            |
| Tiltrædelse                                                  | 1. februar 2020              |

### 3. Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på kontraktvilkår efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation med en forventet årsløn på ca. 1.020.000 kr. inklusiv tillæg for kontrakt og eksklusiv pension.

### 4. Nordfyns Kommune

Nordfyns Kommune blev etableret ved kommunalreformen som en sammenlægning af Bogense, Otterup og Søndersø kommuner. Nordfyns Kommune er på vej mod 29.800 indbyggere.

Nordfyn vil være Danmarks bedste friluftskommune for familier. For vores attraktive muligheder under åben himmel er værd at flytte efter. Og vi er allerede godt på vej. Vi har potentialet, vi har ambitionerne, og vi har de tre hovedingredienser til det gode liv tæt på naturen: Fri. Luft. Liv.

Vi italesætter det sådan, at Nordfyns Kommune har ét samlet rådhus på tre lokationer, der huser forskellige afdelinger og services. De mere borgernære opgaver og sagsbehandling er placeret på Otterup og Søndersø Rådhus, ligesom Ungeposten er placeret som en del af Søndersø Rådhus. Stabene og kommunalbestyrelsen er placeret på Bogense Rådhus. Børn og Unge er placeret på Otterup Rådhus.



Otterup Rådhus



Bogense Rådhus



Søndersø Rådhus

### Vision

"På Nordfyn tror vi på, at vi skaber de bedste rammer for hinanden, når vi skaber dem med hinanden. Det er den røde tråd i alt, hvad vi gør, og sådan vi udfolder vores fulde potentiale og skaber vækst.

Vi styrker bosætningen, udvikler erhvervslivet, løfter vores uddannelser og skaber unikke oplevelser sammen. Sådan er det på Nordfyn. Det er vi stolte af, og vi fortæller det gerne.

Af samme grund er visionen for fremtidens Nordfyn blevet til i tæt samspil mellem borgere, politikere og erhvervsliv. Det er vores fælles vision. Med den i hånden og i hjertet griber vi idéen og nyttiggør den.

Vi samskaber på tværs og dyrker innovation og partnerskaber. På den måde skaber vi et sammenhængende, sundt og stærkt Nordfyn. Én kommune, hvor borgere og virksomheder trives, turister flokkes og fællesskaber fødes.

Hver dag er vi sammen om at gøre visionen til virkelighed. Det er derfor, vi siger:

**Vi skaber fremtidens Nordfyn  
– sammen."**

## Værdier

Nordfyns Kommune har et værdisæt for, hvordan de gerne vil kendetegnes af borgerne, og for hvordan de omgås som kolleger i kommunen.

### Ordentlighed

- Vi behandler hinanden med respekt og værdighed og tager hensyn til individuelle og kulturelle forskelle.

### Troværdighed

- Vi er ærlige og optræder etisk korrekt – såvel over for hinanden som over for borgere.
- Vi skaber godt samarbejde med borgere, kolleger og samarbejdspartnere.

### Åbenhed

- Vi taler og lytter åbent til hinanden uden hensyn til niveau eller stilling.
- Vi behandler hinanden og borgerne med respekt for forskellighed.

### Synlighed

- Vi tænker og arbejder for helheden.
- Vi arbejder proaktivt og forsøger at finde "den bedste måde".
- Nytænkning og fornyelse holder os levende og i vækst.

## Organisationen

### Politisk struktur

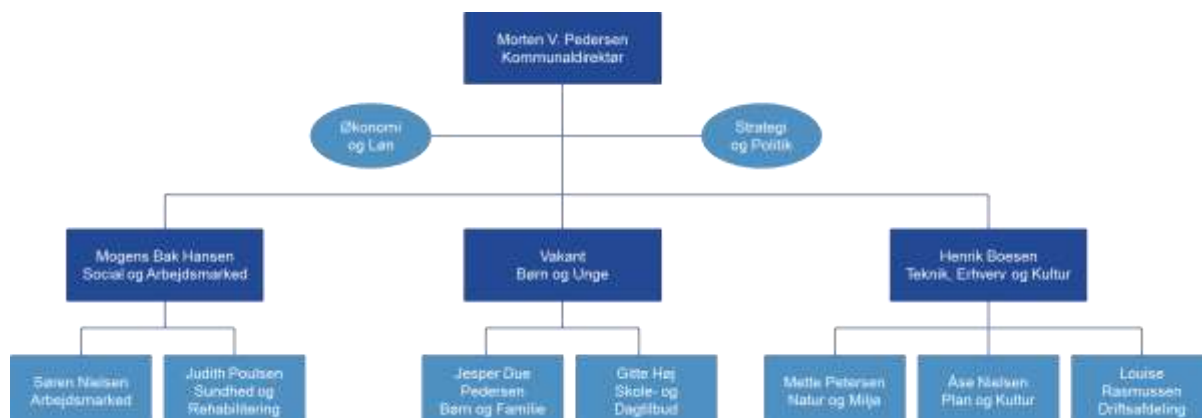
Nordfyns Kommunes politiske struktur består af Kommunalbestyrelsen med 25 medlemmer. Der er nedsat et Økonomiudvalg og fem fagudvalg:

- Børne- og Ungeudvalget
- Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget
- Arbejdsmarkedsudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget.

### Administrativ struktur

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen og de tre direktører udgør direktionen i Nordfyns Kommune.

Figur 1. Overordnet administrativ organisation



## Ledelse i Nordfyns Kommune

I Nordfyns Kommunes ledelsesgrundlag beskrives, hvordan man i kommunen:

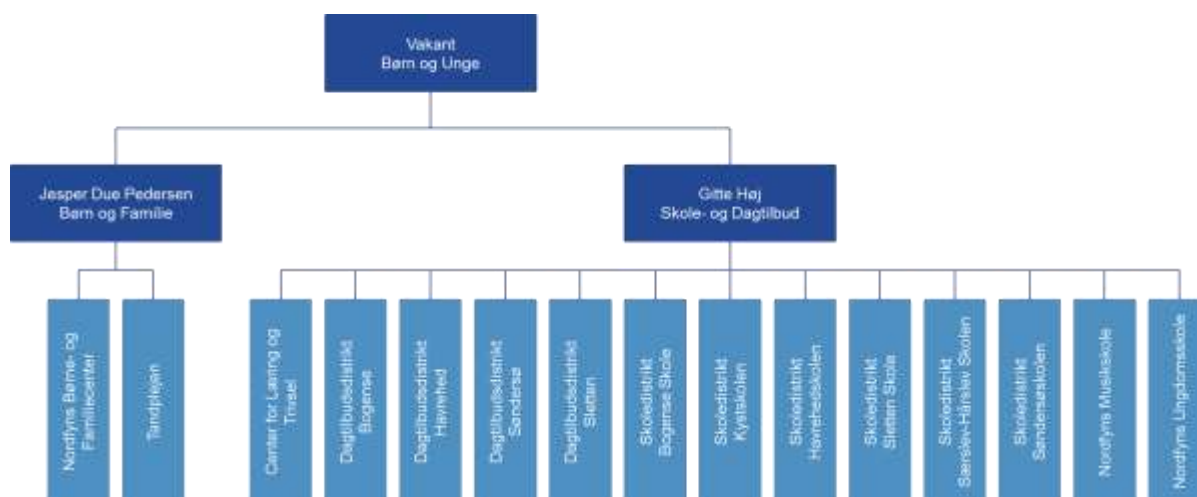
- proaktivt og innovativt skaber rammer for organisationen, medarbejderne og opgaveløsningen, så man sammen opnår de ønskede resultater.
- forcerer grænser og barrierer, der hæmmer nyskabelse og innovation.
- leder på tværs og inviterer borgere, virksomheder og andre aktører ind i et nyskabende samarbejde.

Ledelsesgrundlaget henvender sig derfor til hele organisationen. Det fortæller lederne, hvad man i Nordfyns Kommune ser som god ledelse, og det fortæller medarbejderne, hvordan de kan forvente at blive ledet. Medarbejdere kan med ledelsesgrundlaget i hånden udfordre deres ledere og medvirke til, at der sker samarbejde på tværs af alle niveauer og områder.

## 5. Børn og Unge

Børn og Unge ledes af direktøren sammen med de to chefer i direktørområdets chefgruppe. Direktøren og chefgruppen betjener Børne- og Ungeudvalget.

**Figur 2.** Organisationsdiagram Børn og Unge



Direktørområdet for Børn og Unge er generelt en veldrevet og ambitiøs organisation. Intentionen og fokus er at løfte i fællesskab med et åbent og tværfagligt fokus på børn og unges trivsel og udvikling.

Chefteamet er ambitiøst og kompetent. Der er et godt samarbejdsklima med en uformel omgangstone, og der er en god fælles forståelse af retningen, opgaven og de fælles og individuelle ledelsesrum. I alle ledelsesniveauer er der gennem de senere år blevet tilført nye stærke ledelsesprofiler, der vil og kan meget.

Samspillet med det politiske udvalg opleves gensidigt effektivt og tillidsfuldt. Det politiske samarbejdsklima opleves - også i Børne- og Ungeudvalget - at være tillidsfuldt baseret på et stærkt samarbejdskodeks.

**Der er nok at tage fat på - og en lang række udviklingstemaer.**

Det "fylder" selvsagt i organisationen, at der ansættes ny direktør pr. 1. februar 2020. Det skaber elementer af et vakuum, men også interesse og positive forventninger.

KLK analysen sætter en selvstændig og markant dagsorden for forandringer i de tværgående samarbejds mønstre og -kulturer, som vil påvirke hele organisationen.

Endvidere forestår en lang række nye og løbende udviklingsopgaver, f.eks., og langt fra udtømmende:

- Visionen og de 5 politiske målbilleder
- Ny børne- og ungepolitik
- Implementering af ungestrategien
- Moderniseringsplaner inden for skoler og dagtilbud
- Udviklingen af udedagtilbud og udeskoler
- Børne- og Familieområdet (anbringelse og forebyggelse)
- Budgetudmøntningsplanen for 2020, bl.a. servicetjek på ressourcefordelingsmodellerne
- Effektbaseret tilgang, der betyder at fokus flyttes fra indsats til effekt
- Sygefraværet - fra fravær til nærvær med fokus på langtidsfriskhed
- Brandingstrategien med en ny kernefortælling for Nordfyn.

## 6. Stillingen som direktør for Børn og Unge

Direktøren refererer til kommunaldirektøren, er nærmeste foresatte for forvaltningens 2 chefer og er medlem af kommunens 4 personers direktion.

Direktørerne i Nordfyns kommune har deres ledelsesmæssige forankring og udgangspunkt i direktionen. Direktøren arbejder for og bidrager til løsninger, tværfagligt samarbejde og overordnet strategisk udvikling af hele Nordfyns Kommune - samtidig med den overordnede ledelse af eget direktørområde. Direktøren forventes her at mestre det dobbelte lederskab.

Direktøren er over for kommunaldirektøren, borgmesteren og Børne- og Ungeudvalget ansvarlig for forvaltningens drift og løbende udvikling, herunder særligt gennemførelse af politiske beslutninger, lovgivning, regler og aftaler, den faglige kvalitet, personaleledelse og -udvikling, et sundt arbejdsmiljø, attraktive arbejdspladser, økonomistyring og økonomisk planlægning.

Direktøren er en central aktør på flere **arenaer**, ikke mindst disse 3:

### Direktionsmedlem

Direktionen arbejder på grundlag af Direktionens Strategi- og Udviklingsplan, der løbende ajourføres i forhold til kommunens/kommunalbestyrelsens Vision 2021 og øvrige planlægnings- og styringsgrundlag.

Nordfyns Kommune ledes gennem koncerntankegangen, hvor løsninger findes og de nødvendige prioriteringer gøres i et fællesskab på tværs. Det betyder fokus på ledelse, implementering af initiativer og opfølgning på fastlagte mål, så der sikres effektivitet og resultater. Det gøres ved inddragelse af ledere og medarbejdere i beslutningsprocesserne, og ved at sikre sammenhængskraft i organisationen. Direktionen bidrager med klart at fortælle, hvor organisationen skal bevæge sig hen og med et tydeligt fokus på implementering, resultater og den værdi, det skaber for borgerne.

Vækstambitionen, ikke mindst tilflytningstemaet, står centralt i kommunens nye Brandingstrategi 2019-2027, der fastlægger strategi, mål og midler for den samlede indsats, der har til formål at få flere børnefamilier til at flytte til kommunen med målet om at nå 30.000 borgere.

Direktionens fælles arbejdsfelt er "de 5 P'er": Penge, Personale, Principper, Planlægning og Prioritering. Det kræver en stærk enhedsledelse, hvorfor direktionens medlemmer agerer som et team og leder med et grænsekrydsende fokuseret blik for helheden, de tværgående sammenhænge, indsatser og løsninger.

Direktionens grundlæggende fælles opgaver; både internt i direktionen og i organisationen, er at sikre Kurs, Koordinering og Commitment, som er kernen i kommunens ledelses- og medarbejdergrundlag, og sikrer, sammen med koncerntænkningen og teamtænkningen, at den enkelte direktør på direktionens vegne kan trække på alle dele af organisationens ressourcer i forhold til at opnå effektfulde resultater.

Direktionens medlemmer har hhv. 8, 7 og 1 års anciennitet i direktionen.

### Betjening af udvalg

Direktøren er nærmeste rådgiver for Børne- og Ungeudvalget.

Det forventes, at direktøren i særlig grad i denne rolle:

- Varetager en tæt sparring med udvalgsformanden
- Sikrer, igennem udvalgsbetjeningen, at udvalget og det enkelte medlem har de bedste forudsætninger for at agere i den politiske, strategiske, målsættende og retningsgivende rolle
- Sikrer, at udvalgets besluthedsgrundlag og politikformulering kan baseres på kvalificerede og oplyste grundlag, og at udvalgets beslutninger formidles til organisationen og implementeres i praksis
- Bidrager til at fastholde og udvikle det gode og tillidsfulde samarbejde mellem den politiske og den administrative ledelse i kommunen.

### Leder af eget direktørområde - Børn og Unge

Direktøren er leder for de to chefer; chefen for Børn og Familie og chefen for Skole- og Dagtilbud. Direktøren sikrer relevant sparring og coaching af cheferne og bidrager til deres løbende ledelsesudvikling.

De mange krævende udviklings- og forandringsopgaver, der møder direktøren allerede ved tiltrædelsen, skaber forventninger til helt umiddelbart at videreudvikle arbejdet i chefgruppen til et ægte holdspil. Der er behov for, at den samlede ledelse ret umiddelbart sætter en tydelig retning, der formidles og gøre kendt på kryds og tværs i hele den store komplekse organisation.

**Sammenfattende** tilbydes den nye direktør mulighed for på et strategisk koncernniveau at bidrage og påvirke til den næste udvikling i et allerede ambitiøst ledelsesmiljø i en velfungerende kommune; at bidrage til udviklingen af "den næste fortælling".

## 7. Den ønskede profil

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

### Erfaringer og færdigheder

Den nye direktør forventes at være en dokumenteret succesfuld leder (direktør eller chef), der allerede har skabt resultater i tilsvarende eller lignende kontekst. Nordfyns Kommune er også interesseret i ansøgere fra beslægtede brancher.

Den ideelle direktørkandidat har i al væsentlighed følgende erfaringer og færdigheder med i "bagagen":

- Dokumenteret erfaring og succes med ledelse af (og sammen med) ledere/chefer

- Erfaring med samspil med og betjening af et politisk udvalg - erfaring med arbejde i en politisk ledet organisation
- Erfaring og viden fra børne- og ungeområdet
- Dokumenteret erfaring med succesfuld økonomistyring – og styring i øvrigt
- En relevant uddannelsesbaggrund, formentlig på masterniveau
- Ledelsesteoretisk viden

## Personlige kompetencer og egenskaber

Den foretrukne direktør besidder mange personlige kompetencer, ikke mindst:

### Strategiske kompetencer

- Kan og vil det gode og tætte samarbejde i direktionen
- Kan levere en loyal og faglig kompetent politisk rådgivning og betjening
- Kender og kan det gode makkerskab med en udvalgsformand
- "Ny syntese"-forståelse, kan tænke og agere i de 4 domæner

### Relationskompetencer

- Formår at etablere et tillidsfuldt samarbejde med (alle) andre: Politikere, chefer, ledere, medarbejdere, MED-organisationen og børn, unge og forældre
- Åben og nysgerrig over for andre og deres perspektiver
- Tillidsvækkende og troværdig - ordentlig

### Kommunikationskompetencer

- Tydeligt retningssettende
- Inspirerende, energifyldt og levende i formidling og kommunikation
- Kan kommunikere - også med omverdenen (udenfor kommunen)

### Styringskompetencer

- Stærke styrings- og procesledelseskompetencer - og kan holde budgettet!
- Robust og har gennemslagskraft – kan skære igennem, træffe beslutninger og stå fast, også under modstand og i modvind.

## 8. Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder i ansættelsesprocessen med ansættelsesudvalget, som består af følgende:

### Politikere – fra Økonomiudvalget:

- Borgmester, Morten Andersen (formand)
- Medlem af Økonomiudvalget, Mogens Christensen
- Medlem af Økonomiudvalget, Helle Brunse
- Medlem af Økonomiudvalget, Anders Tingholm
- Medlem af Økonomiudvalget, Anne-Lise Sievers
- Medlem af Økonomiudvalget, Pia Longet
- Medlem af Økonomiudvalget, Jane Yndgaard

### Udvalgsformand:

- Udvalgsformand for Børn og Unge, Anja Lund

### Fra direktionen:

- Kommunaldirektør, Morten V. Pedersen

**Chefrepræsentant:**

- Chef for Skole og Dagtilbud, Gitte Høj Nielsen

**Ledelsesrepræsentant:**

- Skoleleder, Jan Møller Iversen

**Tillidsrepræsentanter:**

- Lærer, Peter Ollendorff
- Administrativ medarbejder, FTR, Anette Rye Lund

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