

Direktør for Børn, Uddannelse og Kultur

JOB- OG KRAVPROFIL

Odder
Kommune



Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING.....	3
2. "EN VÆKSTKOMMUNE I BALANCE"	3
3. ORGANISATION	4
4. LEDELSE OG SAMARBEJDE I ODDER KOMMUNE.....	6
5. DIREKTØRENS ROLLE, OPGAVER OG ANSVAR.....	6
6. DEN IDEELLE PROFIL	8
7. ANSÆTTESVILKÅR.....	8
8. TIDSPLAN.....	9
9. ANSÆTTESUDVALG.....	9
10. KONTAKTOPLYSNINGER	10

DEN INTERESSEREDE ANSØGER OPFORDRES TIL AT ORIENTERE SIG I NEDENSTÅENDE MATERIALE:

1. K-A-R BESKRIVELSE FOR FAGDIREKTØR – KLIK [HER](#)
2. ODDER KOMMUNES BØRNE- OG UNGEPOLITIK – KLIK [HER](#)
3. ODDER KOMMUNES KULTURSTRATEGI – KLIK [HER](#)
4. ODDER KOMMUNES FOREBYGGELSES- OG ANBRINGELSESSTRATEGI – KLIK [HER](#)
5. ODDER KOMMUNES SUNDHEDSSTRATEGI FOR BØRN OG UNGE – KLIK [HER](#)
6. PERSONALEPOLITISK VÆRDISÆT FOR ODDER KOMMUNE – KLIK [HER](#)
7. ODDER KOMMUNES UDVIKLINGSPLAN 2018-2022 – KLIK [HER](#)
8. SAMMEN, PÅ TVÆRS OG FREMAD – ODDER KOMMUNES LEDELSES- OG ORGANISATIONSGRUNDLAG – KLIK [HER](#)

1. Indledning

Odder Kommune har høje ambitioner for alle børn og unge – ambitioner der med en børne- og ungepolitik fra 2019 styrker fokus og det tværgående samarbejde om børn og unges læring, trivsel og udvikling. Politikken formes af en stærk vision om *”livsduelige børn og unge, der inkluderer hinanden, og som hver især er en betydningsfuld del af fællesskabet”*.

Hertil kommer en nylig vedtaget kulturstrategi og en fritidsstrategi som er på vej, som sammen med børne- og ungepolitikken skal forme indsatsen på børne-, uddannelses- og kulturområdet i de kommende år.

Odder Kommune søger ny direktør for Børn, Uddannelse og Kultur, der kan stå i spidsen for realiseringen af Odder Kommunes ambitiøse strategier og visioner og som har et stærkt blik for, hvordan børne-, uddannelses- og kulturområdet kan bidrage til, at Odder Kommune som helhed lykkes.

Du kommer som direktør til at indgå i en veletableret direktion og organisation, og du kommer til at spille en central rolle i den samlede udvikling af en kommune, hvor der er fokus på at skabe værdi for og være tæt på dem, det hele handler om - borgene.

2. ”En vækstkommune i balance”

Odder er en kommune med aktive mennesker, der vil hinanden. En kommune, der aktivt inddrager borgerne i store såvel som små beslutninger. En kommune i vækst med stærke og selvbevidste lokale fællesskaber, som både kræver og har stor mulighed for indflydelse. Kort sagt en kommune med et stærkt nærdemokrati og en stærk kultur for deltagelse og debat.

Ikke mindst stærke institutioner på børne- og ungeområdet er medvirkende til dette. Både kommunens egne daginstitutioner, skoler, bibliotek, musikskole m.v., men i høj grad også fire efterskoler, to højskoler og et meget stort antal kultur- og idrætsforeninger og de mange frivillige ildsjæle, der bakker op om og deltager i kultur- og foreningslivet.

Retningen for Odder Kommunes udvikling sættes i høj grad af byrådets vision om at skabe:

- rammerne for det gode liv gennem fællesskab, nærhed og åbenhed,
- gode betingelser for bæredygtig vækst og udvikling gennem målrettede indsatser og ved at udvikle samarbejdet mellem de enkelte aktører,
- bæredygtig økonomisk udvikling gennem nytænkning, inddragelse og udsyn.

Visionerne for henholdsvis det gode liv, vækst og udvikling og økonomisk bæredygtighed er gensidigt afhængige og forudsætter derfor også at være i balance. Derfor har kommunens udviklingsplan fået overskriften ”En vækstkommune i balance”.

De tre visioner er konkretiseret i tre politikker med angivelse af pejlemærker, strategiske målsætninger og konkrete indsatser. Politikkerne skal sikre, at Byrådets vision bliver omsat til handling og at der arbejdes med at indfri Byrådets mål på tværs af sektorer og fagudvalg (kan læses [her](#)).

På børne-, uddannelses- og kulturområdet har Byrådet - med fire strategier - tydeliggjort visionerne for det gode børne- og ungeliv i Odder Kommune:

- Odder Kommunes Børne- og ungepolitik: ”Fælles ansvar – sammen og på tværs”
- Odder Kommunes kulturstrategi: ”Odder Kommune – Kultur lige i nærheden”
- Sundhedsstrategi – børn og unge: ”Det gode liv”
- Odder Kommunes forebyggelses- og anbringelsesstrategi.

En femte strategi - Fritidsstrategien - er på vej.

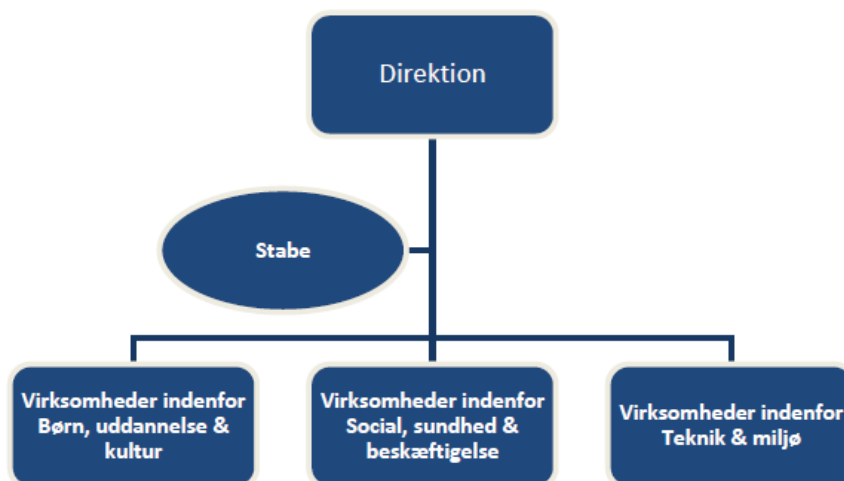
Som direktør for Børn, Uddannelse og Kultur bliver det en helt central opgave for dig at virkeliggøre de fem strategier samt bidrage til at realisere den samlede vision for Odder Kommune.

3. Organisation

I Odder Kommune bestræber vi os på at udnytte fordelene ved, at kommunen ikke er større end den er. Det betyder, at der er relativt få lag i vores organisation og der er kort vej fra tanke til handling. Men samtidig skal organisationen spænde vidt og du skal som direktør også spænde vidt. Du skal mestre detaljen samtidig med, at du ikke mister overblikket.

Medvirkende til et godt overblik er en klar struktur for fordelingen af ansvar og beslutningskompetence jf. figur 1. Det skal være klart og tydeligt, hvem der har ansvar for hvad.

Figur 1: Organisationsdiagram for Odder Kommune



Til beskrivelse af alt det, der foregår "mellem linjerne og kasserne" i organisationsdiagrammet, har vi i Odder Kommune beskrevet de enkelte lederroller, som er defineret i vores organisation ud fra de kapabiliteter, den enkelte leder forventes at besidde, den adfærd vi ønsker og de resultater, vi forventer indfriet. De forskellige lederroller – eller **KAR**-profiler - beskriver tilsammen den samlede ledelsesopgave i Odder Kommune.

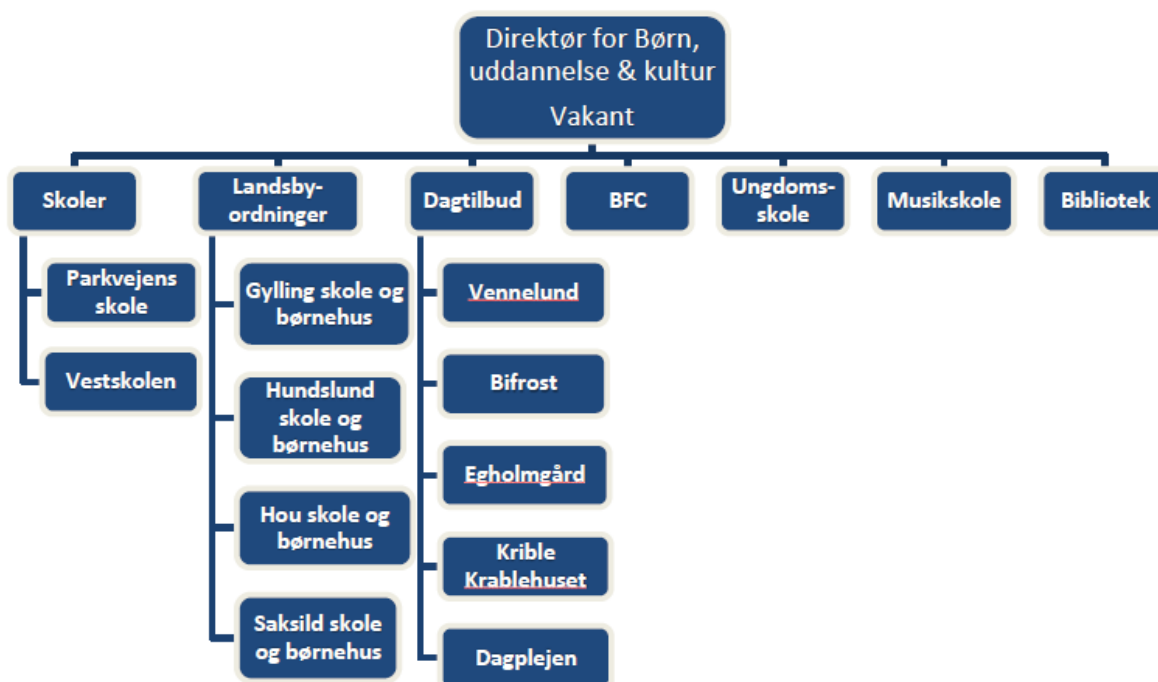
Stabe og Virksomheder

Helt centralt i Odder Kommunes organisation står en række virksomheder, som sammen med borgerne sikrer og udvikler den nære velfærd inden for de rammer og den retning, Byrådet har fastlagt. Hertil kommer tre stabsfunktioner, som sammen med direktionen udgør den centrale forvaltning i Odder Kommune.

Børn, Uddannelse og Kultur

Det samlede område indenfor Børn, Uddannelse og Kultur ledes og udvikles således i tæt samarbejde med en række virksomhedsledere.

Figur 2: Organisationsdiagram for Børn, Uddannelse og Kultur



Tre virksomhedsledere varetager drift og udvikling af kommunens grundskoler såvel som landsbyordningen. Det er et område, der er karakteriseret ved et faldende børnetal i aldersgruppen 6-16 år, men som de kommende år skal håndtere et stigende børnetal i aldersgruppen 0-6 år. Fokus er rettet mod at udvikle en mere proaktiv og databaseret styring med henblik på at fastholde kvaliteten i kommunens skoletilbud trods denne variation i børnetallet.

I kommunen finder man yderligere to privatskoletilbud, som historisk har tilbudt et alternativ til børn i såvel Odder by som fra oplandsbyerne.

Dagtilbudsområdet, der som nævnt oplever vækst i børnetallet, udbygges med en daginstitution med plads til 120 børn i det nyudviklede boligområde Bendixminde.

Et større udviklingsarbejde har været i centrum i Odder Kommune omkring sprog, og området har her været bindeled til såvel grundskolen som kommunens bibliotek.

Børne- og familiecentret (BFC) dækker aldersgruppen fra mindre end 9 måneder til 16 år. Med øget pres på de økonomiske rammer i Odder Kommune såvel som på landsplan, er man særligt optaget af at integrere flere relevante specialindsatser i et inklusionsperspektiv, og har senest øget fokus på den forebyggende og fremskudte indsats i grundskolen. Området er bl.a. som følge heraf i gang med en reorganisering.

Kulturlivet i Odder præges af kommunens beliggenhed mellem Aarhus, Skanderborg og Horsens, men mange ildsjæle på området formår i samarbejde med Odder Kommune og private aktører at afvikle en række store som små arrangementer såvel folkelige som traditionsrige begivenheder samt nye og eksperimenterende events. En netop fastlagt kulturstrategi danner rammen for kommunens fokus, og samtidig er der ambitioner om at skabe endnu større engagement fra områdets unge.

4. Ledelse og samarbejde i Odder Kommune

Samarbejdet med såvel Byråd som de politiske udvalg er præget af stor grad af dialog og ambition, og såvel direktionens medlemmer som ledere og politikere i Odder Kommune er engageret i det lokale miljø.

Direktionsarbejde er en holdsport i Odder Kommune og sammenhængskraften i kommunen styrkes yderligere gennem kvartalsvise koordinationsudvalgsmøder mellem direktørerne, udvalgsformændene og borgmesteren.

Ledelse i Odder Kommune sker værdibaseret med afsæt i Ledelses- og organisationsgrundlaget - ”Sammen, på tværs og fremad”, som danner et fælles sprog om god ledelse i Odder.

Centralt i Ledelses- og Organisationsgrundlaget er fem lederprofiler (KAR-beskrivelser), som beskriver forventningerne til de forskellige lederroller i forhold til resultater, adfærd og kapabiliteter.

Derudover vægtes fem værdier, som alle ledere i Odder Kommune forventes at arbejde ud fra:

- **Engagement**
- **Nytænkning**
- **Helhedsorientering**
- **Effektivitet**
- **Dialog**

Værdierne i **ENHED** er sammen med adfærdsdelen i KAR-beskrivelserne et spejl på den lederidentitet og -kultur, som Odder Kommunes ledere vil kendes på. ENHED bliver dermed et supplement til adfærdsdelen i den enkelte leders KAR-beskrivelse og fungerer som en fælles referenceramme for alle ledere i Odder Kommune.

Der er et vedvarende fokus på, at forudsætningerne for at lykkes er, at det sker *sammen og på tværs* i hele ledelseskæden. Det afspejles både i et generelt tæt ledelsesmæssigt samarbejde i Strategisk Lederforum, hvor direktionen, virksomhedslederne og stabscheferne arbejder sammen om vigtige strategiske indsatser på tværs af kommunen og i konkret organisering, f.eks. hvor den kommunale ugeenhed er organiseret under direktøren for Social, Sundhed og Beskæftigelse.

Læs KAR-beskrivelsen for fagdirektør [her](#)

5. Direktørens rolle, opgaver og ansvar

Direktøren for Børn, Uddannelse og Kultur har stort fokus på at sikre såvel Børne-, Uddannelses- og Kulturudvalget som det samlede Byråd de bedste forudsætninger for at agere som politikstyrende og -formulerende på det samlede område. Du forventes at udfylde rollen som kompetent sparringspartner for udvalgsformanden og det samlede Børne-, Uddannelses- og Kulturudvalg. At du agerer loyalt i forhold til de politiske ledelses- og styringsrum er en selvfølge.

Direktøren har et betydeligt ansvar for at sikre det ledelsesmæssige fokus på og forankring af de vedtagne strategier på området. Du skal gennem tydelig og nærværende ledelse af virksomhedslederne udvikle initiativer og herigennem sikre styring af kommunens samlede tilbud og foranstaltninger på området.

Som direktør for Børn, Uddannelse og Kultur skal du kunne agere som en kompetent sparringspartner indenfor alle områder i porteføljen, og derigennem sikre kvalificeret ledelse og udvikling af alle områder såvel som virksomhedsledere og medarbejdere.

Direktøren forventes også at være optaget af den kommunale dagsorden bredt set i Odder Kommune samt den landspolitiske udvikling på hele børne-, uddannelses- og kulturområdet og du engagerer dig derfor i netværksgrupper m.m., for at inddrage erfaringer og inspiration fra andre kommuner.

Som direktør får du en stor og meget væsentlig berøringsflade med kommunens borgere og er synlig i lokalmiljøet, ligesom du deltager i relevante arrangementer i kommunen og i kulturlivet.

Den aktuelle situation

De økonomiske udfordringer på området er væsentlige. Direktøren og den øvrige del af områdets ledere har de seneste år arbejdet målrettet på at bringe balance i udgifterne i Børne- og Familiecentret. På samme måde er det afgørende vigtigt at sætte markant ind på at sikre, at budgetmålene om færre børn i specialklasser indfries – det skal ske i en tæt dialog med og ledelse af såvel de centrale indsatser som de eksterne virksomheder på området.

Børne- og ungepolitikens vision om at udvikle og understøtte inkluderende fællesskaber for alle børn og unge, en ændret organisering af BFCs måde at arbejde på (at være tættere på skoler og dagtilbud) og et stærkt tværgående samarbejde er virkemidlerne til at lykkes med denne ambition.

Børne- og ungepolitikken er fortsat ny og det forventes, at direktøren bidrager til, at der er et vedvarende fokus på og at der opnås resultater med at implementere politikens ambitioner og grundtanker.

På samme måde er det en opgave for direktøren at bidrage til, at den netop vedtagne kulturstrategi får det aktive liv, som er hensigten, og at kulturen sammen med et levende fritidsliv bidrager til at være et aktiv for såvel nuværende som kommende indbyggere i kommunen.

Færdiggørelsen af en ny fritidsstrategi og udfoldningen af denne skal være med til at understøtte sammenhængskraften i kommunens velfærdsydelser og formå at inddrage alle de stærke aktører inden for fritids- og frivillighedsområdet.

Succeskriterier

Direktørens præstation i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på følgende hovedkriterier, idet situation og omstændigheder til stadighed vil sætte nye kriterier, som direktøren skal tilpasse sig:

Efter 12 måneder vil du som direktør bl.a. blive vurderet på, at:

- du har etableret dig som en kompetent og loyal strategisk samarbejdspartner for Børne-, Uddannelses- og Kulturudvalget samt Byrådet,
- du har et velfungerende og professionelt samarbejde med den øvrige direktion samt virksomhedslederne på børne-, uddannelses- og kulturområdet,
- du har bidraget til færdiggørelsen af en ny fritidsstrategi og har taget væsentlige skridt i retning af realiseringen af de øvrige strategiske mål for det samlede børne-, uddannelses- og kulturområde i Odder Kommune,
- du har bidraget til, at der etableres en højere grad af proaktiv og databaseret styring af børne- og uddannelsesområdet,
- du har taget initiativer til at sikre, at budgetmålene på området overholdes på såvel det almene som på det specialiserede område og at regnskabstallene kan dokumentere dette,
- at det gode arbejdsmiljø og den høje medarbejdertrivsel i organisationen er opretholdt.

6. Den ideelle profil

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

Erfaringer og færdigheder

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

- Relevant videregående uddannelse
- Erfaring fra minimum et af områderne indenfor børn og uddannelse
- Erfaring med betjening af Byråd og/eller politiske udvalg
- Bred indsigt i og interesse for det samlede område
- Erfaring med ledelse af og gennem ledere
- Relevant lederuddannelse.

Personlige kompetencer og egenskaber

Den nye direktør for Børn, Uddannelse og Kultur skal agere i tre forskellige ledelsesrum; i *forandring*, i *opgaveløsning* og i *relationer*.

Ledelse af forandringer

- Inspirerende og kompetent kommunikator og formidler, der kan oversætte strategier til konkrete indsatser
- Tydeligt retningssættende – ikke mindst i oversættelsen af strategier til konkrete indsatser
- Måltrettet og loyal overfor trufne beslutninger

Ledelse af opgaver

- Veludviklet analytisk overblik – tænker og agerer strategisk og helhedsorienteret
- Struktureret arbejdsform, som sikrer opfølgning på igangsatte initiativer og opgaver
- Sikrer balancen mellem proces og resultat

Ledelse af relationer

- Engageret, ordentlig og tillidsbaseret stil
- Dialogorienteret og imødekommende både i organisationen og i mødet med lokalsamfundet
- Ansvarsfuld - tager ledelsen på sig og har gennemslagskraft.

7. Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på kontraktvilkår efter Rammeaftale om kontraktansættelse mellem KL og de faglige organisationer med et forventet årligt lønniveau på ca. kr. 980.000 ekskl. pension.

Der forventes tiltrædelse pr. 1. juni 2020.

8. Tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	14.04.2020, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	20.04.2020
1. samtalerunde	22.04.2020 fra kl. 9.00
Test, personvurdering og referencetagning	Mellem 1. og 2. samtalerne
Mulighed for forventningsafstemningsmøde med kommunaldirektør og direktør for Social, Sundhed og Beskæftigelse	27.04.2020
Rapportering og 2. samtalerunde	28.04.2020 fra kl. 9.00
Forhandling og ansættelse	Umiddelbart efter 2. samtalerne
Tiltrædelse	01.06.2020

9. Ansættelsesudvalg

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

Økonomi- og Erhvervsudvalget:

- Borgmester Uffe Jensen
- Byrådsmedlem Lone Jacobi
- Byrådsmedlem Ditte Marie Thyssen Thejsen
- Byrådsmedlem Martin Mikkelsen
- Byrådsmedlem Jan Gade
- Byrådsmedlem Hans Hamann
- Byrådsmedlem Linda Ann Wienand

Direktion og ledelsesrepræsentanter:

- Kommunaldirektør Henning Haahr Pedersen
- Direktør for Social, Sundhed og Beskæftigelse Jette Lorenzen
- Sekretariats- og HR Chef Morten Møller
- Skoleleder Erik Mønster
- Dagtilbudsleder Jette Schæfer
- Biblioteksleder Allan Malver

Medarbejderrepræsentanter:

- Fællestillidsrepræsentant for DLF Torben Nielsen
- Fællestillidsrepræsentant for BUPL Lone Bay

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

10. Kontaktoplysninger

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Mercuri Urval; Jesper Lund på telefon 4045 3435/mail: jesper.lund@mercuriurval.com eller Anja Lange på telefon 4049 2026/mail: anja.lange@mercuriurval.com.

Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Odder Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Du er også velkommen til at kontakte kommunaldirektør Henning Haahr Pedersen fra Odder Kommune på telefon 4019 1136.

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