

# Jobcenter- og Borgerservicechef hos Lemvig Kommune

JOB- OG PERSONPROFIL



**Lemvig Kommune**

## Indholdsfortegnelse

INDLEDNING .....	3
JOBCENTER- OG BORGERSERVICECHEFENS OPGAVER OG PROFIL .....	3
ARBEJDSMARKEDS- OG INTEGRATIONSOMRÅDET I LEMVIG KOMMUNE .....	4
OM LEMVIG KOMMUNE.....	5
REKRUTTERINGSPROCESSEN .....	6
PROCES- OG TIDSPLAN .....	7

## Indledning

Lemvig Kommunes jobcenter- og borgerservicechef gennem mange år har valgt at gå på pension, og Lemvig Kommune søger derfor en ny chef til området, der kan fastholde og videreudvikle kommunens flotte og effektive beskæftigelsesindsats og borgerservice.

Som chef for både Jobcenter og Borgerservice i Lemvig får du det overordnede ansvar for den faglige udvikling af et område, der har stor betydning for såvel mange borgere som kommunens samlede økonomi. Du kommer til at gå forrest i udviklingen og fremtidssikringen af beskæftigelses-indsatsen i en kommune med både stort potentiale og udfordringer. Du vil i arbejdet med at sikre levering af en sikker drift af høj kvalitet, opfølgning på politiske beslutninger og udarbejdelse af strategiske beslutningsoplæg få en central rolle i forhold til det politiske niveau.

Jobcenter- og borgerservicechefen har reference til direktøren for Social/Sundhed og Arbejds-marked, og understøttes administrativt af medarbejdere inden for de organisatoriske enheder og derudover af medarbejdere i Velfærdssekretariatet. Som jobcenter- og borgerservicechef indgår du i en chefgruppe på fire fagchefer, som er dine nærmeste kollegaer og sparringspartnere.

Lemvig Kommune er en veldrevet organisation med stor vilje til at lykkes, og hvor udvikling i høj grad sker i samspil med andre fagområder og gennem gensidigt forpligtende fællesskaber. Vi oplever at have en styrkeposition i at vise vejen for den tværgående opgaveløsning - ikke mindst da organisationen er kendetegnet ved åbenhed, et tæt samarbejde og godt kendskab på tværs af fagområder.

## Jobcenter- og borgerservicechefens opgaver og profil

Jobcenter- og borgerservicechefen er direkte leder for ledere af Borgerservice og Kompetenceværkstedet, samt de faglige koordinatore/teamledere for Kontant- og Uddannelseshjælp, Sygedagpenge og Job- og Virksomhedsservice.

### På arbejdsmarkedsområdet

Skal den kommende fagchef sikre fælles retning, sammenhæng og sparring på tværs af det samlede arbejdsmarkedsområde, hvor kerneopgaven er at skabe en effektiv beskæftigelsesindsats, der bringer borgere inden for områdets målgrupper nærmere og i beskæftigelse, og sikre at virksomhederne har den nødvendige arbejdskraft.

Som chef skal du have overblik over udviklingstendenser, se kommende konkrete behov og træffe de beslutninger, der flytter området tættere mod målet. Samtidig er det vigtigt, at du gennem din ledelse tydeliggør rammer og skaber et handlerum, så medarbejderne kan handle selvstændigt og tage lederskab i de konkrete situationer.

### I Borgerservice er hovedopgaverne:

Ydelser (kontanthjælp, uddannelseshjælp, sygedagpenge, ledighedsydelse), Hovedomstilling og information, Pas og kørekort, Optræning, Pladsanvisning og opkrævning for daginstitutioner, Sociale pensioner (helbredstillæg og personlige tillæg), Folkeregister, Sygesikring, SKP-medarbejder og misbrugsrådgivning, Integrationsområdet (myndighedsopgaven og familiekonsulent), Rådgivning og vejledning omkring digitale selvbetjeningsløsninger, Ad hoc vejlednings- og informationsopgaver, Diverse andre borgerrelaterede opgaver som NEM-ID, kørsel til læge/speciallæge.

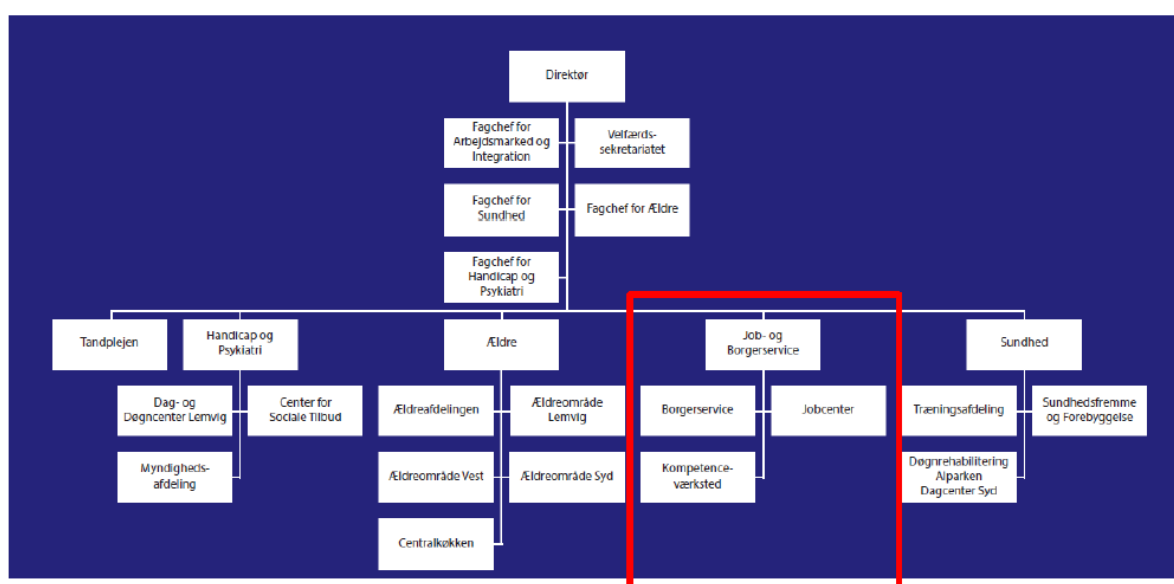
I Lemvig Kommune mener vi, at ledelse og ledelsesudvikling er vigtigt, og det prioriteres, at lederne har de nødvendige personlige og faglige kompetencer til at samarbejde på tværs, og sikre rammerne

for at andre kan handle. For at sikre en organisatorisk forankret systematik i arbejdet med lederudvikling er ledelsesgrundlaget blevet revideret. Ledelsesgrundlaget tydeliggør forventningerne til lederen og giver en rettesnor til god ledelse.

Du kan læse mere om fagcheferollen i Lemvig Kommunes ledelsesgrundlag [her](#)

## Arbejdsmarkeds- og Integrationsområdet i Lemvig Kommune

Jobcenter- og borgerservicechefen er organiseret under direktøren for Social/Sundhed & Arbejdsmarked og understøttes administrativt, ud over medarbejdere inden for de organisatoriske enheder, ligeledes af medarbejdere i Velfærdssekretariatet. Som jobcenter- og borgerservicechef indgår du i en chefgruppe på fire fagchefer, som er dine nærmeste kollegaer og sparringspartnere.



Arbejdsmarkeds- og Integrationsområdet består af følgende organisatoriske enheder:

- Jobcentret
- Borgerservice
- Kompetenceværkstedet

Borgerservice og Kompetenceværkstedet har daglige ledere, mens der inden for de 3 fagområder under jobcenteret (kontanthjælp, sygedagpenge og job- og virksomhedsservice) er teamleder/ faglige ledere, der primært varetager den faglige ledelse af hvert sit område, samt på aftalte områder også den daglige personaleledelse. Det overordnede økonomiske og personalemæssige ansvar er placeret hos jobcenter og borgerservicechefen.

Arbejdsmarkedsområdet har knap 80 medarbejdere, og kulturen i afdelingerne er præget af et tæt og velfungerende samarbejde på tværs af de forskellige teams, og af et stærkt socialt fællesskab med humor og plads til forskellighed.

Lemvig Kommune er en del af Vestklyngen i Region Midtjylland, som er et tværgående samarbejde mellem de seks vestjyske kommuner Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Ringkøbing-Skjern, Struer og

Lemvig. Samarbejdet giver grundlag for løbende koordinering og samarbejde på en række områder på tværs af kommunerne.

Økonomisk fylder Arbejdsmarked- og Integrationsområdet godt 26 % af det kommunale budget, med et budget på godt 355 mio. kroner.

## Om Lemvig Kommune

Lemvig Kommune er kommet på landkortet i flere sammenhænge. Kommunen er foregangs-kommune, når det kommer til den grønne omstilling. Havnen i Thyborøn er Danmarks 3. største, målt på tonnage, og der er mange arbejdspladser inden for branchen. Kommunen er gennem de seneste tre år den bedst drevne kommune i landet, hvor borgerne får mest for deres skattekrone. Kommunens skoler og SFO er udpeget som de bedste i landet, og mens antallet af nystartede virksomheder er faldet på landsplan, er antallet af iværksættere steget med 18 procent i 2020 i Lemvig Kommune.

Vi er stolte af Arbejdsmarkedsområdet i Lemvig Kommune. Generelt har vi en af landets laveste ledighedsprocenter. Erhvervslivet i kommunen er kendetegnet ved hovedsageligt små og mellemstore virksomheder, hvor fiskeri og turisme er nogle af de store erhverv i kommunen. Vi har et godt samarbejde mellem Jobcentret, A-kasserne og de lokale virksomheder, og der er en fælles interesse mellem interessenterne for at skabe gode fælles udviklingsmuligheder.

Lemvig Kommune har 19.722 indbyggere og dækker et areal på 516 km<sup>2</sup>. Dermed er Lemvig i areal større end den gennemsnitlige kommune, og borgerne har tre gange så meget plads, som landets befolkning har i gennemsnit.

Lemvig Kommune er et attraktivt sted at bo og arbejde. Kommunen har en udpræget loyal og konstruktiv kultur, hvor hver enkelt leder og medarbejder tager ansvar for at levere til fællesskabet. Der har de senere år været fokus på en konsekvent og nøgtern økonomistyring, der nu resulterer i en sund økonomisk platform, som skaber rum for at imødegå fremtidens udfordringer.

### Et godt liv på kanten

Den nye **vision** for Lemvig Kommune lyder:

*"Vi er stolte af vores forpligtende fællesskaber. I dem udviser vi handlekraft og viljen til at tænke nyt for at skabe bæredygtig udvikling".*

De forpligtende fællesskaber er kendetegnende for Lemvig Kommune. Her involverer man sig og giver noget til hinanden. Fællesskaberne er med til at skabe tillid, tryghed og nærhed. Handlekraft og viljen til at tænke nyt henviser til det karaktertræk, at der generelt er kort fra nye ideer til handling; at her tager man ansvar i eget liv, og man gør sig umage.

Lemvig Kommune er kendetegnet ved et aktivt og varieret foreningsliv med muligheder for borgere i alle aldre, og aktive borger- og sogneforeninger er med til at skabe grundlag for udvikling bredt i kommunen.

### Politisk vision og politikker

Kommunalbestyrelsen godkendte i 2018 en politisk vision og tre tværgående politikker, som samlet sætter retning for udviklingen i Lemvig Kommune.

Titlerne på de tre politikker er:

- Politik for erhverv, natur og infrastruktur
- Politik for fritid, frivillighed og sundhed
- Politik for børn, voksne og ældre

Vision og politikker er tilgængelige på kommunens hjemmesiden, og kan tilgås via dette link: <https://www.lemvig.dk/politik/vision-politikker-og-strategier>

Der er desuden udarbejdet en række strategier, som konkretiserer udmøntningen af de tværgående politikker. Strategierne implementeres i de borgernære tilbud gennem de enkelte aftaleenheders dialogaftaler. Jobcenter- og borgerservicechefen har ansvaret for implementeringen af strategien på Beskæftigelses- og Integrationsområdet og skal bidrage til indfrielsen af de andre strategier ved tværfagligt arbejde og helhedsorienterede tiltag.

Sammenhængen mellem den politiske vision og hverdagspraksis er nærmere beskrevet i Lemvig Kommunes styringskæde, som ligeledes kan tilgås via ovenstående link.

### Ledelses- og værdigrundlag

Lemvig Kommunes organisation lægger med sin flade struktur vægt på en udstrakt uddelegering og tværgående helhedstænkning, og der er formuleret en række principper og værdier for ledelse i kommunen. Det overordnede ledelses- og styringsprincip er *Central styring – Decentral ledelse*. Ledelsesgrundlaget står på Lemvig Kommunes værdier Udvikling – Professionalisme – Samspil, der konkret kommer til udtryk ved: *Troværdighed, Kvalitet, Fælles engagement, Begejstring og Udsyn*.

Ledelsesgrundlaget kan læses [her](#)

Værdierne definerer, hvordan mål og vision forfølges. Værdierne er udtryk for de ønskede fælles kulturtræk på tværs i kommunen. Lederen har her en særlig rolle og betydning som normsætter og kulturskaber i Lemvig Kommune. Som leder kommunikerer man værdierne, gennem de beslutninger man træffer, gennem de spørgsmål man stiller, og gennem det man gør. Værdierne eksisterer derfor ikke kun på papiret, men er værdier, der praktiseres og som lever i organisationen.

Lemvig Kommune er kendt for et godt arbejdsmiljø og har netop gennemført en medarbejder-tilfredshedsundersøgelse i hele den kommunale organisation. Udover en særdeles høj svarprocent viser undersøgelsen også, at Lemvig Kommune generelt har gode og attraktive arbejdspladser, hvor der er trivsel og gode muligheder for faglig udvikling.

### Den politiske organisation

Kommunen ledes politisk af en kommunalbestyrelse på 21 medlemmer med Erik Flyvholm (V) som borgmester.

Læs mere om Lemvig Kommune på [www.lemvig.dk](http://www.lemvig.dk)

## Rekrutteringsprocessen

Denne job- og personprofil uddyber stillingsannoncen, og er en fælles ramme for ansættelsesudvalgets vurdering af de kommende ansøgere. Herudover skal den medvirke til at tydeliggøre stillingsindholdet og besvare eventuelle spørgsmål om, hvilke faglige og personlige egenskaber den kommende jobcenter- og borgerservicechef skal have.

### Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af direktør for Social/Sundhed og Arbejdsmarked samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til direktør Pia Ulv Helleland, der har ansættelseskompetencen.

## Ansættelsesvilkår

Løn og ansættelsesvilkår efter gældende overenskomst og efter Aftale om aflønning af chefer.

Der forventes tiltrædelse den 1. juni 2021.

## Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Jesper Lund, Mercuri Urval, på telefon 4045 3435. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Lemvig Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Du er også meget velkommen til at kontakte direktør Pia Ulv Helleland på telefon 4017 8617 eller på mail [pia.ulv.helleland@lemvig.dk](mailto:pia.ulv.helleland@lemvig.dk)

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Lene Boesgaard, telefon 5076 1205, e-mail: [lene.boesgaard@mercuriurval.com](mailto:lene.boesgaard@mercuriurval.com)

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på [www.mercuriurval.dk](http://www.mercuriurval.dk) (referencenummer: DK-08178). Ansøgningsfristen udløber den 6. april 2021 kl. 08.00.

## Proces- og tidsplan

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	6. april 2021 kl. 8.00
1. samtalerunde	13. april 2021
Test, personvurdering og referencetagning ved Mercuri Urval	Mi. 1. og 2. samtalerunde
2. samtalerunde	22. april 2021
Tiltrædelse	Forventet 1. juni 2021