

Direktør for Familie og Kultur

JOB- OG KRAVPROFIL



Lemvig Kommune

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING.....	3
OM LEMVIG KOMMUNE	4
ORGANISERING	7
DEN AKTUELLE SITUATION	9
STILLINGEN SOM DIREKTØR	10
DEN IDEELLE PROFIL.....	11
ANSÆTTELSESVILKÅR.....	12
PROCES- OG TIDSPLAN	12

Indledning

Lemvig Kommune har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af direktør for Familie og Kultur.

Formål med notatet

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interview med flere ansatte hos Lemvig Kommune.

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for direktør for Familie og Kultur, og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilen følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

Ansættelsesudvalg

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

- Borgmester Erik Flyvholm
- 1. viceborgmester Kenneth Bro
- 2. viceborgmester Chris Olesen
- Kommunalbestyrelsesmedlem Bent Graversen
- Kommunalbestyrelsesmedlem Karl Balleby Jensen
- Kommunalbestyrelsesmedlem Arne Noe
- Kommunalbestyrelsesmedlem Orla Østerby
- Kommunalbestyrelsesmedlem Henrik Thygesen
- Kommunalbestyrelsesmedlem Gitte Winther Jeppesen
- Kommunaldirektør Lars Keld Hansen
- Fagchef for Læring Michael Laursen
- Næstformand i Familie og Kultur MED 2 Birgit Sandholm

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

Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Mercuri Urval; direktør og partner Jesper Lund på telefon 4045 3435 eller mail på jesper.lund@mercuriurval.com og/eller Line Villadsen på 4167 8243 eller mail på line.mogelvang.villadsen@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Lemvig 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-06288). Ansøgningsfristen udløber den 3. juni 2019, kl. 10.00.

Om Lemvig Kommune

I Lemvig Kommune er der både hav, fjord og skov. Mod vest ligger Vesterhavet, mod nord Thyborøn Havn og Limfjorden, mod øst Danmarks største plantede skov - Klosterheden, og mod syd de flade sandede jorder med søer, enge og skov. Den fantastiske natur giver kommunen mulighed for bl.a. at tilbyde utallige fritidsaktiviteter, igangsætte og huse store klima- og energiprojekter samt tilbyde turister en unik naturoplevelse.

Lemvig Kommune er en udviklingsorienteret og effektiv kommune. Her er mange gode råstoffer og ressourcer, ligesom der er ildsjæle og initiativer. Pr. 1. januar 2019 er der 19.998 indbyggere i kommunen, heraf bor 6.959 i Lemvig by. Befolkningstallet er, som i mange andre vestjyske kommuner, faldende, hvilket er en udfordring, som tages meget seriøst.

På trods af – eller måske netop på grund af – områdets udfordringer rent geografisk og demografisk, er man med en optimistisk og realistisk indstilling konstant på udkig efter muligheder for at udvikle nyt og gøre kommunen attraktiv for tilflyttere og tilbageflyttere – og helst i samspil med borgere, erhvervsliv og organisationer.

Politisk er klimaet over de seneste år kommet højt på dagsordenen, hvilket har været medvirkende til blandt andet Danmarks største testcenter for store vindmøller ligger i Lemvig (Testcenter Høvsøre) samt Lemvig Klimatorium, der er en del af [Coast to Coast Climate Challenge \(C2C CC\)](#) som er et 6-årigt klimaprojekt, der løber frem til udgangen af 2022.

Hovederhvervene er landbrug, fiskeri, service- og fremstillingsvirksomhed. Kommunen har mange små og flere store moderne landbrug, der primært producerer kød og mælk. Et af Danmarks største og mest veldrevne biogasanlæg ligger også i kommunen. Der er derudover mange mindre og mellemstore service- og industrivirksomheder samt håndværksmestre. Blandt egnens virksomheder er den største og internationalt mest kendte FMC Agricultural Solutions (Cheminova), der har stor eksport af plantebeskyttelsesmidler.

Lemvig Kommune har gymnasium med STX, HHX, EUD og EUX, Læreruddannelsen og HF i Nørre Nisum, og Thyborøn er med Fiskeriskolen for erhvervsuddannelse af fiskere blevet dansk fiskeris uddannelsesby. Der er endvidere livsstilshøjskole i Gudum og seniorhøjskole og efterskoler i Nørre Nisum, Lomborg og Bøvlingbjerg. Der er 8 folkeskoler samt 3 friskoler i kommunen.

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

Lemvig Kommune på Danmarkskortet:

- Lemvig Kommune har landets laveste kommunale sygefravær – sygefraværet lå for kommunen på 4,47 % i 2018
- Den seneste medarbejdertilfredshedsundersøgelse i 2018/2019 viste en meget høj arbejds-glæde og trivsel blandt kommunens medarbejdere, som placerer Lemvig Kommune over landsgennemsnittet. Læs mere [her](#).
- Lemvig Kommune er i top 3 jf. KREVI og i landets top-20 kommuner, der er bedst til økonomi-styring
- Ledighedsprocent på 2,8 % (2018), der er væsentligt lavere end både det nationale gennemsnit (3,9 %) og gennemsnittet i Region Midtjylland (3,5 %)
- Mere end 70 % af kommunens energi stammer fra vedvarende energi.

Vision og strategier

Kommunalbestyrelsen vedtog onsdag den 28. november 2018 den nye vision og tre nye politikker, der udmønter den nye vision. Visionen sætter retningen for udviklingen i Lemvig Kommune de kommende år.

Lemvig Kommunes nye vision:

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

Samtidig er der vedtaget tre tværgående politikker:

- [Politik for erhverv, natur og infrastruktur – rammebetingelser](#)
- [Politik for fritid, frivillighed og sundhed – fællesskaber](#)
- [Politik for børn, voksne og ældre – borgerrettet velfærd](#)

Politikkerne udmøntes i strategier, hvori de politiske målsætninger omsættes til handling. Politikker og strategier er retningsgivende for de aftaler, direktionen indgår med kommunens afdelinger og institutioner. På den måde sikres sammenhæng fra den politiske vision til de konkrete indsatser i praksis. Strategierne fortæller, hvordan kommunens vision og tre tværgående politikker gennemføres over de næste fire år (2019-2022).

Der er udarbejdet i alt 16 strategier, der går på tværs af områder og forvaltninger. Særligt relevant for den kommende direktør for Familie og Kultur er strategien for børn og unge samt strategien for kultur og fritid.

- **Strategien for børn og unge** har fokus på, hvordan kommunen bidrager til børn og unges læring og trivsel ved blandt andet at sikre sammenhængen mellem indsatsen for børn og unge med og uden behov for særlig støtte, understøtte fortsat udvikling af lokale pædagogiske læringsmiljøer samt det nære lokale samarbejde mellem bl.a. skole og dagtilbud. Denne udvikling forudsætter bæredygtige institutioner og ikke mindst helhedstænkning på forvaltningsniveau, hvor de styrende elementer i samarbejdet er fælles sprog, enighed om mål og en datainformeret refleksion, der kvalitetssikrer arbejdet.
- **Strategi for kultur og fritid** sætter fokus på fritidsforeninger og kulturinstitutioners udvikling, hvor der bl.a. er behov for en fremtidssikring af faciliteter og understøttelse samt udvidelse af samarbejder og netværk i og uden for kommunen. Derudover har man en ambition om at sikre, at alle har adgang til viden om fortiden og Lemvig Kommunes kulturarv - formidlingen heraf er et vigtigt fundament for dannelsen af den almindelige borger.

Du kan læse mere om strategiprocessen og strategierne [her](#).

Ledelsesgrundlag i Lemvig Kommune

Lemvig Kommune har formuleret en række ledelsesprincipper og -værdier med det formål at skabe et fælles grundlag for, hvordan god ledelse defineres og udøves i Lemvig Kommune. Grundlaget for det overordnede ledelses-/styringsprincip i Lemvig Kommune er central styring - decentral ledelse.

Ledelsesprincippet understøttes af kommunens administrative organisation, som i sin relativt flade struktur lægger vægt på en udstrakt uddelegering og tværgående helhedstænkning for derigennem at understøtte:

- en sammenhængende, tværgående og helhedsorienteret organisation,
- en udviklingsorienteret organisation, der fastholder faglige ledelseskompetencer.

Den administrative struktur og den ledelsesmæssige tænkning fordrer:

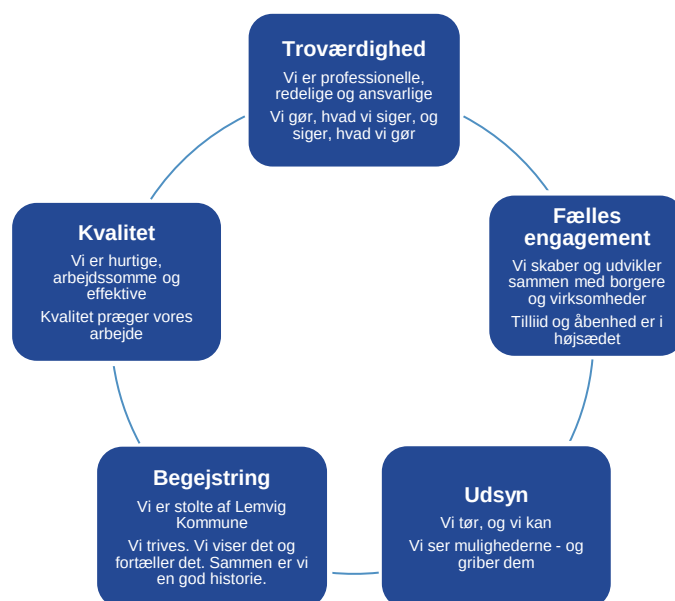
- styrket og fortsat decentralisering,
- rum til ledelse, kreativitet og tænkning i økonomisk rentabilitet,
- frihedsgrader i den enkelte institution/virksomhed og dennes ledelse under ansvar for de fælles værdier og de besluttede mål,
- kompetenceudvikling.

Ledelsesprincippet kan af gode grunde ikke stå alene. Det specificeres derfor samlet og for det enkelte område, hvilke rammer den decentrale ledelse kan agere inden for. Læs mere om, hvilke særlige forventninger og opgaver, der stilles til rollen som direktør i Lemvig Kommunes Ledelsesgrundlag [her](#).

Fælles værdigrundlag

Værdierne er udtryk for de ønskede fælles kulturtræk. Lederne har her en særlig rolle og betydning som normsættere og kulturskabere 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.

Figur 1. Lemvig Kommunes værdier

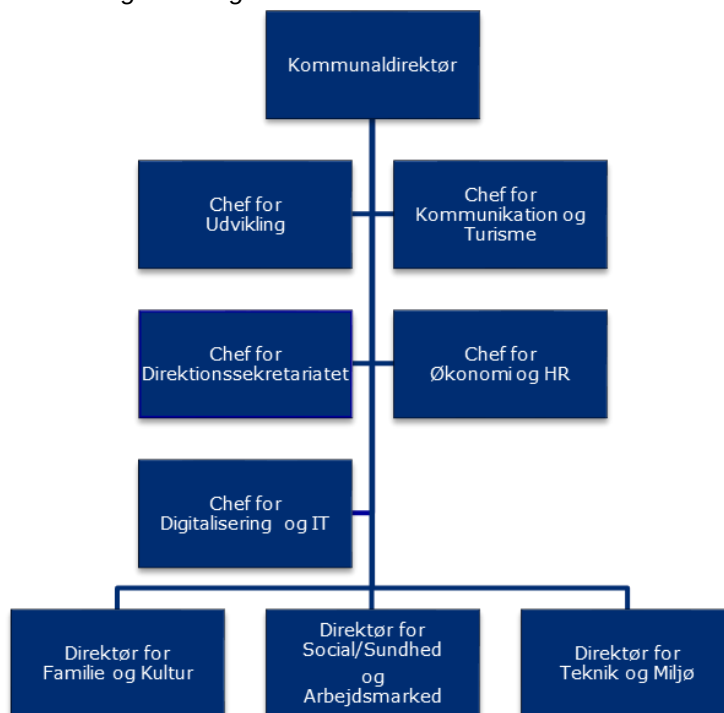


Organisering

Lemvig Kommune har valgt at arbejde med en fagudvalgsstruktur med et Økonomi- og Erhvervsudvalg samt fire stående udvalg; Familie- og Kulturudvalget, Teknik- og Miljøudvalget, Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget.

Kommunalbestyrelsen har 21 medlemmer med Erik Flyvholm (V) som borgmester.

Figur 2. Den administrative organisering



Den administrative organisation ledes af en direktion på fire medlemmer; en kommunaldirektør og tre direktører. Alle direktører har ansvar for egen driftslinje. Derudover har man fem tværgående funktioner, som ledes af hver deres chef, der refererer til kommunaldirektøren.

Alle institutioner/afdelinger/funktioner refererer direkte til de enkelte områders direktør, og kontakten til direktionen sikres ved, at direktøren deltager i ledermøder for institutioner på sit område, så kontakten mellem direktionsniveau og daglig drift sikres.

Organisering af Familie- og Kulturområdet

Som det fremgår af organisationsdiagrammet ledes området af direktøren for Familie- og Kulturområdet. Direktøren er den øverste leder og er nærmeste foresatte og personaleleder for områdets to fagchefer; fagchefen for læring samt fagchefen for børn og familie. Derudover refererer alle områdets 19 skoleledere, institutionsledere og afdelingsledere formelt til direktøren.

Der er 8 kommunale folkeskoler i Lemvig Kommune, heraf 3 landsbyordninger med kombineret skole- og dagtilbud; Christinelystskolen med 0. til 10. klasse, Harboøre Skole og Børnecenter og Nørre Nisum Skole- og Børneunivers med 0. til 9 og dagtilbud, Tangsø Skole, Thyborøn Skole og Lemtorpskolen med 0. til 9. klasse, Alt i Et-Skolen, Klinkby med 0. til 6. klasse og dagtilbud, Ramme Skole med 0. til 6. klasse.

Derudover er der en kommunal dagpleje og 5 integrerede dagtilbud; Thyborøn børnecenter, Lomborg børnehus, Tangsø børnehus, Børnegården Lemtorp og Menighedsinstitutionen. Desuden er der oprettet en lille skoleafdeling under Lemvig Ungdomsskole, hvor eleverne hovedsageligt undervises i praktiske fag.

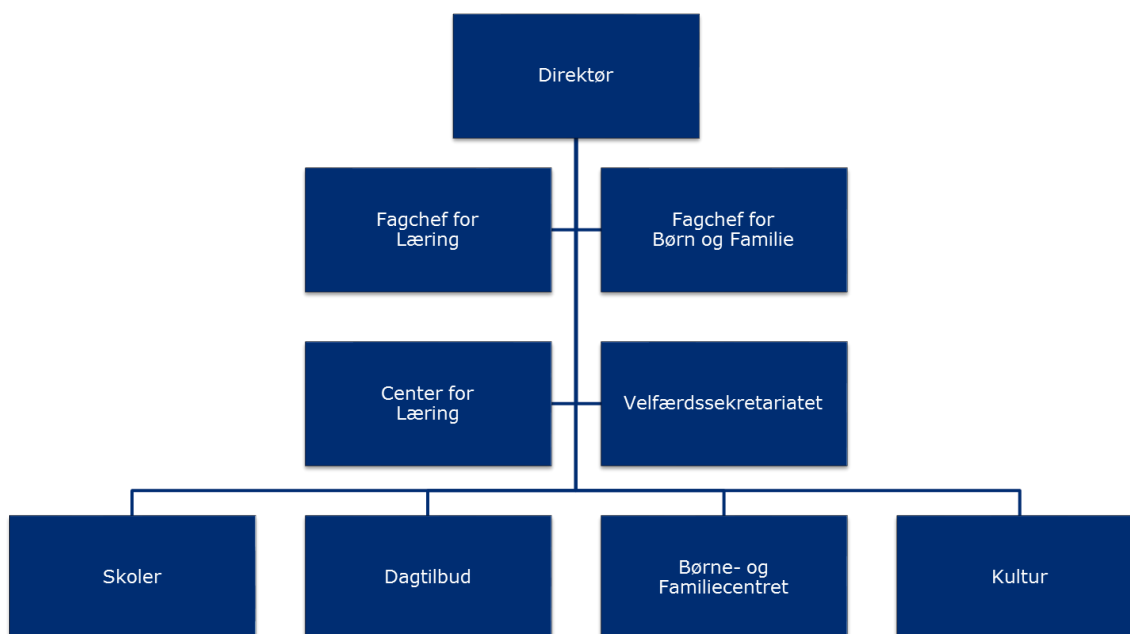
Børne- og Familiecenteret består af et sekretariat, PPR, Børne- og Familierådgivning samt en afdeling for forebyggelse og behandling.

På kulturområdet er der to kommunale institutioner; Lemvig Musikskole og Lemvig Bibliotek samt en række selvejende kulturinstitutioner. Derudover yder Lemvig Kommune hvert år tilskud til lokale museer, teaterarrangementer osv. og indgår derudover i flere kulturelle samarbejder.

Velfærdssekretariatets kerneopgave er at yde sikker og faglig betjening af de politiske udvalg og udføreledet. Velfærdssekretariatet dækker, foruden Familie og Kultur, områderne Social og Sundhed samt Arbejdsmarked og Integration. Sekretariatet består aktuelt af 9 medarbejdere og to direktører. Ledelsen af Velfærdssekretariatet varetages i en turnusordning af de to direktører og varetages pt. af direktøren for Social og Sundhed, Arbejdsmarked og Integration.

Center for Læring består af fagchefen for læring og tre konsulenter og har til huse hos Velfærdssekretariatet. Center for Læring understøtter de tværkommunale team med faglig sparring og inspiration med det mål, at alle børn og unge i kommunen får de bedste forudsætninger for trivsel, udvikling, læring og dannelse.

Figur 3. Organisering af Familie- og Kulturområdet



Du kan finde et udtømmende organisationsdiagram via dette [link](#).

Økonomi

Samlet set er der i 2019 budgetteret med driftsudgifter på kr. 348.293.000 på Familie- og Kulturudvalgets område, hvoraf fordelingen på de enkelte politikområder er vist i tabel 1.

Tabel 1. Familie- og Kulturudvalget fordelt på politikområder

Nettodriftsudgifter i 1.000 kr. 2019 prisniveau. Forventning pr. 30.09.2018	Regnskab 2017	Regnskab 2018	Budget 2019
Familie-og Kulturudvalget i alt drift	358.515	360.182	348.293
Dagtilbud	73.371	74.293	69.836
Børn, Familie og Sundhed	58.910	55.278	55.362
Undervisning	189.737	194.501	186.670
Kultur, Fritid og Folkeoplysninger	36.497	35.660	36.425

Læs [budgetbogen](#) for Familie- og Kulturområdet for yderligere information.

Den aktuelle situation

Lemvig Kommune er en velfungerende og økonomisk veldrevet organisation, der leverer gode resultater og formår at udnytte de muligheder og potentialer, der ligger i at være en lille kommune i Vestjylland, der er omgivet af rig natur og har et dybt engageret lokalsamfund.

Det gælder også for Familie- og Kulturområdet, som bl.a. kommer til udtryk ved følgende:

- Siden folkeskolereformens indførelse har Lemvig Kommune ligget i top fem i Danmark på de årlige målinger af elevernes trivsel
- På målinger af det faglige niveau – nationale test og folkeskolens afgangsprøver – ligger de kommunale resultater generelt på eller over landsgennemsnittene
- Lemvig Kommune har i årevis været gode til at få de unge til at tage en ungdomsuddannelse – nogle år omkring de 95 % - og dermed er der i kommunen også en begrænset "restgruppe", som den kommende styrkede ungeindsats har som målgruppe
- De nyeste mål om ca. 30 % af de unges valg af erhvervsuddannelse matcher Lemvig Kommune også.

I Lemvig Kommune er trivslen i top og sygefraværet det laveste i landet. I 2018 var sygefraværet på Familie- og Kulturområdet helt nede på 3,97 %. Medarbejderne er glade for og dybt engagerede i deres arbejde og brænder for deres opgave.

Samarbejdskulturen i kommunen er præget af en vestjysk robusthed og en stor ansvarsfølelse hos den enkelte medarbejder – "man lægger ingen til last" – men træder til og hjælper med at løse de problemer, der opstår i fællesskab. Direktøren forventes derfor at have et vedvarende fokus på at opretholde den høje trivsel i hele kommunen.

Særlige fokusområder for direktøren på den korte bane

- **Økonomien.** Man forudser inden for en periode på 1-2 år, at der vil blive stillet krav til økonomiske besparelser, som kræver nogle centrale strukturelle drøftelser og overvejelser.
- **Omsætte de politiske visioner og strategier til konkret praksis** ude på skolerne, i daginstitutionerne, Børn og Familiecenteret osv.
- **Bidrage til fortsat at styrke det tværgående samarbejde i kommunen.** De seneste år har Lemvig Kommune arbejdet på at nedbryde silotænkning på tværs af områder/udvalg og er nået et stykke af vejen. Som de politiske visioner og strategierne demonstrerer, har kommunen sat fokus på samtænkning og det er ambitionen, at denne tilgang bliver praksis fremadrettet.

- **Kommunen har p.t. faldende børnetal.** Det bliver den kommende direktørs opgave at klæde politikerne på til at finde en løsning, der både er økonomisk forsvarlig og kan fungere i praksis for medarbejderne og borgerne i Lemvig Kommune, og som samtidigt lever op til den politiske beslutning om en decentral skolestruktur, hvor minimumskravet til elevtallet er 75. I forlængelse heraf sikre, at borgerne bliver informeret, inddraget og hørt i den videre proces.
- **Udvikling og fastholdelse af ungdomsuddannelserne.** Kommunen ønsker at iværksætte initiativer, der kan fastholde studerende i Lemvig Kommune, eksempelvis ved at etablere satellitter af enkeltfag.
- **Opmærksomhed på det specialiserede område.** På dette område har kommunen identificeret et behov for faglig udvikling. Derfor har kommunen påbegyndt en stor undersøgelse af specialundervisningen i kommunen. Direktøren får naturligvis en rolle i at sikre, at der på baggrund af rapportens resultater igangsættes de nødvendige initiativer.
- **På kulturområdet** er der fra direktørens side brug for et skarpt fokus på, at få pengene til at skabe den størst mulige værdi for borgerne. En stor del af kommunens kulturtilbud drives i høj grad af frivillige borgere, der engagerer sig og tager ejerskab. Denne frivillighedskultur får den kommende direktør til opgave fortsat at understøtte og udbygge.

Stillingen som direktør

Direktøren refererer til kommunaldirektøren og løfter over for denne og udvalgene det fulde faglige, økonomiske og juridiske ansvar for alle forhold og aktiviteter på området.

Direktørstillingen repræsenterer i særlig grad følgende fire centrale roller og rum:

1. Samspil med den politiske organisation

Direktøren spiller personligt en central rolle i og er i øvrigt generelt ansvarlig for områdets servicer af den politiske organisation, herunder særligt Familie- og Kulturudvalget samt Byrådet og Økonomiudvalget.

Samspillet mellem den politiske og administrative organisation er konstruktivt, tillidsfuldt og præget af gensidig respekt – både formelt og uformelt. Det kommer blandt andet til udtryk ved at man prioriterer MED-systemet samt at f.eks. Familie- og Kulturudvalget årligt har minimum to dialogmøder med alle chefer, ledere og bestyrelser på området, hvor aktuelle udfordringer, muligheder og udviklingspotentialer drøftes i plenum.

2. Ledelse af området

Direktøren er den øverste leder af området og er nærmeste foresatte og personaleleder for områdets to fagchefer. Derudover refererer alle områdets 19 skoleledere, institutionsledere og afdelingsledere formelt til direktøren.

Fagchefgruppen har et godt og konstruktivt samarbejde og den faglige ekspertise er høj. Gruppen mødes fast 1 gang om ugen for at koordinere og sikre, at der løbende sker udvikling af sammenhængskraft og synergier mellem indsatserne i områdets afdelinger og på tværs i kommunen. Det tværgående samarbejde har aldrig været bedre, end det er nu, men der er rum for forbedring, hvilket den kommende direktør forventes at bidrage aktivt til at understøtte.

3. Direktionsmedlem

Direktøren er medlem af kommunens direktion og medlem af HovedMED. I direktionen sidder kommunaldirektøren, direktøren for Familie og Kultur, direktøren for Teknik og Miljø samt direktøren for Social og Sundhed samt Arbejdsmarked og Integration.

Der er i direktionen i særlig grad en forventning til, at direktøren bidrager aktivt og konstruktivt til de fastsatte strategiske fokusområder for direktionen, og at han/hun indgår i teamet som en åben og konstruktiv med- og modspiller til kollegerne.

4. Eksterne relationer

Direktøren indgår i en lang række formelle og uformelle eksterne relationer regionalt og nationalt, og det er her i særlig grad forventningen, at direktøren:

- optræder som en troværdig og markant repræsentant og ambassadør for Lemvig Kommune med respekt for politikernes roller og ønsker i denne sammenhæng,
- sikrer, at hele området har konstruktive samarbejdsrelationer på tværs af kommunegrænsen og med regionen.

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 6 måneder i jobbet er det forventningen, at direktøren:

- har skabt sig et solidt overblik, defineret mål og sikret udarbejdelse af aftalekontrakter for de enkelte afdelinger med udgangspunkt i de politiske visioner og strategierne for området,
- har formået at samle fagchefer og ledere omkring sig i et positivt samspil,
- er på vej i et tæt og konstruktivt samarbejde med politiske udvalg og formænd,
- indgår i samarbejdet med direktionen med henblik på at understøtte og initiere tværgående initiativer, der understøtter helhedstænkningen i kommunen.

Efter 12 måneder i jobbet er det endvidere forventningen, at direktøren:

- har etableret sig som et respekteret medlem af direktionen,
- har fortjent udvalgenes og organisationens tillid og fremstår som en troværdig og respekteret rollemodel i Lemvig Kommune,
- har fastholdt fokus på det tværgående samarbejde i området,
- har vist evne og vilje til at varetage ansvaret for den økonomiske styring og administration af området.

Den ideelle profil

Det er en forudsætning for at søge jobbet, at man oprigtigt ønsker at bidrage til udviklingen af Lemvig Kommune og brænder for at skabe de bedste løsninger på området.

Det er helt essentielt, at den nye direktør kan motiveres af og har blik for at udnytte de muligheder og potentialer, der følger med det at være en lille kommune, samt at han/hun kan koble sig på kommunens værdisæt, visioner og ledelsesgrundlag.

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 videregående uddannelse suppleret med en relevant lederuddannelse,
- Erfaren leder af ledere,
- Solid erfaring med drifts- og økonomistyring i kommunal eller regional kontekst,
- Kendskab til og/eller erfaring fra et eller flere af direktørområdets områder,
- Dokumenterede resultater fra en politisk ledet organisation.

Personlige kompetencer og egenskaber

Den kommende direktør skal agere i tre forskellige ledelsesrum; i *forandring*, i *opgaveløsning* og i *relationer*. Den ideelle kandidat besidder derfor i alt væsentlighed følgende personlige kompetencer og egenskaber.

Forandringsledelse

- Visionær, strategisk og mulighedsskabende,
- Tydligt retningssættende – skaber overblik og tydelige mål for området,
- Brænder for kerneopgaven og besidder samtidigt en analysekraft, der gør det muligt at opretholde det overordnede overblik og tænke helhedsorienteret.

Opgaveledelse

- Procesorienteret – uden at miste fokus og retning,
- Respekt for og tillid til praksis/driften – uddelegerer og giver en stor grad af selvbestemmelse,
- Konfliktløsende - kan sætte sig igennem og tør tage de nødvendige konflikter op.

Relationsledelse

- Dialogsøgende, imødekomende og lyttende i alle relationer (opad, nedad, udad),
- En troværdig og synlig personaleleder, der har lyst til at være tæt på,
- En medspiller med respekt for og lyst til at indgå i fællesskabet.

Ansættelsesvilkår

Direktøren ansættes på kontraktvilkår i henhold til "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer" indgået mellem KL og relevante chefforeninger. Direktørens løn forhandles individuelt på baggrund af kvalifikationer.

Lemvig Kommune ser gerne, at direktøren bor/er indstillet på at bosætte sig i Lemvig Kommune eller alternativt med fornuftig køreafstand til Lemvig.

Der forventes tiltrædelse pr. 1. september 2019.

Proces- og tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	03.06.2019, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	04.06.2019, kl. 15.00
Indledende samtalerunde	18.06.2019 fra kl. 10.00
Test, personvurdering og referencetagning	20.06.2019
Forventningsafstemningsmøde med kommunaldirektøren	Ml. 1. og 2. samtalerunde
Rapportering og 2. samtalerunde	25.06.2019 fra kl. 8.30
Forhandling og ansættelse	Umiddelbart efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse	01.09.2019