

Administrerende direktør for Børn- og Ungeforvaltningen hos Odense Kommune

JOB- OG KRAVPROFIL



**ODENSE
KOMMUNE**



Indholdsfortegnelse

1. ODENSE MED OMTANKE	3
2. ODENSE KOMMUNE OG BØRN- OG UNGEFORVALTNINGEN	4
3. DEN AKTUELLE SITUATION	6
4. STILLINGEN SOM ADMINISTRERENDE DIREKTØR	7
5. DEN IDEELLE PROFIL	9
6. ANSÆTTELSESVILKÅR.....	9
7. INDSTILLINGSUDVALG	10
8. KONTAKTOPLYSNINGER OG ANSØGNING.....	10
9. PROCES- OG TIDSPLAN.....	10

1. Odense med omtanke

Odense har en klar vision for en bæredygtig fremtid, hvor den sociale, miljømæssige og økonomiske bundlinje spiller sammen. Odense skal være rammen om det gode liv, hvor man har lyst til at slå rod og blive boende, og hvor familier lever den gode hverdag.

Odense skal være en by, hvor **alle skal med i fællesskabet**. Her tager folkeskolen hånd om både de talentfulde og de udfordrede børn. Her har udsatte børn samme muligheder som alle andre. Vi vil være en by, der håndterer problemerne, inden de vokser sig store. En by, hvor forskellighed er en styrke, og hvor man også bor sammen med og møder mennesker i byens rum, som ikke ligner en selv.

Vi ved, at de første tre år af et barns liv har en helt afgørende betydning. Det gælder både for barnets sundhed, udvikling og muligheder senere i livet. Vi skal derfor tage hånd om de udsatte børn tidligt og sikre, at samtlige børn i Odense får de bedst mulige forudsætninger for en tryk og stabil opvækst. At de kan trives, indgå i fællesskaber og udvikle faglige og sociale kompetencer. Hvis vi ikke gør det, vil der være brug for dyrere og mere langvarige indsatser på både kort og længere sigt.

Vi vil sikre, at alle børn og unge møder i dagtilbud og skole. Samtidig er det vigtigt, at vi fastholder et samarbejde på tværs af myndigheder og institutioner, så også børn fra udsatte familier og positioner får de samme gode muligheder i livet. Endelig vil vi skabe sammenhæng i de yngste børns liv og i overgangene fra dagtilbud til skole og videre til ungdomsuddannelserne. I hele forløbet skal vi sikre, at byens børn og unge er deltagende i inkluderende læringsmiljøer. Det gode og trygge dagtilbud til vores børn er en af hjørnestenene i vores velfærdssamfund. Det er her, vi lærer, hvordan vi skal være sammen med andre mennesker.

Odense skal have en styrket folkeskole, som er **fundamentet for, at den odenseanske drøm kan realiseres**. Det er her, vores børns faglige kompetencer styrkes, så børnene bliver klædt på til at fortsætte i det videre uddannelsessystem på såvel erhvervsuddannelser som gymnasiale uddannelser. Men det er også her, fællesskaber formes på tværs af skel, og alle lærer at tage vare på hinanden. Det er i folkeskolen, vi former en ny og bæredygtig generation ved et stærkt fokus på oplysning om klimaforandringer, miljø og natur. Det er her, vi med lokale samarbejdspartnere som bibliotekerne, ungdomsskolen, ungdomsuddannelserne og frivillige organisationer sikrer børnenes demokratiske dannelse og refleksion. Folkeskolen skal lære børnene at være vedholdende, nysgerrige, modige, medmenneskelige og demokratiske borgere. Folkeskolen i Odense skal være det naturlige valg for alle børn.

Odense er allerede et af verdens førende centre for robotteknologi, men vi drømmer om at gøre Odense til verdens bedste robotby. Vi vil have robotteknologi ind i byens DNA. Og det starter med de yngste. Alle børn i Odense skal opleve, at de vokser op i verdens bedste robotby. Gennem indsatsen Børnene i Robotbyen skal alle odenseanske børn have et stærkt afsæt til at kunne navigere i de konstante forandringer, som kræver kontinuerlig tilegnelse af ny viden, nye arbejdsgange og håndtering af nye, digitale og teknologiske redskaber. For navigering på fremtidens arbejdsmarked kræver digitale og teknologiske færdigheder og evnen til at kunne begå sig socialt og etisk i den virtuelle virkelighed. I den sammenhæng er det vigtigt, at vi får skabt uddannelser, der får pigerne med på lige fod med drengene i forhold til teknologiforståelse og -interesse.

Børn- og Ungeforvaltningen har en helt afgørende rolle i at få drømmene i visionen til at leve. Odenses folkeskoler, dagtilbud, sundhedspleje, specialindsatser og ungdomsskoler er samlet her, hvor 6.500 dedikerede professionelle arbejder sammen om at sikre, at alle børn bliver dygtige og dannede mennesker, som en del af stærke fællesskaber.

Børn- og Ungeforvaltningens betydning for Odense, for dens børn, unge og forældre, og for indfrielsen af visionen kan vanskeligt overdrives.

Til at lede denne forvaltning søger Odense Kommune nu en administrerende direktør.

Læs mere om Odense Kommunes Bystrategi 2019 her: [Bystrategi 2019](#)

2. Odense Kommune og Børn- og Ungeforvaltningen

Odense Kommune har kommunalt mellemformstyre med delt administrativ ledelse.

Økonomiudvalget har sammen med 5 stående udvalg ansvaret for kommunens umiddelbare forvaltning. Udvalgene har til opgave at forberede sager til behandling i Odense Byråd, ligesom de gennemfører de allerede truffne beslutninger. Udvalgene har desuden kompetence til selvstændigt at træffe beslutninger i de sager, der ikke skal forelægges Byrådet. Udvalgenes rådmænd er ligesom borgmesteren fuldtidsansatte politikere, der varetager den daglige ledelse af hvert sit forvaltningsområde. Rådmændene/udvalgsformændene er fødte medlemmer af Økonomiudvalget.

Odense Kommunes organisation består således af følgende 5 forvaltninger med reference til de respektive udvalg: Borgmesterforvaltningen, By- og Kulturforvaltningen, Børn- og Ungeforvaltningen, Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen samt Ældre- og Handicapforvaltningen.

Børn- og Ungeforvaltningen er én af de 5 forvaltninger i Odense Kommune. Forvaltningen har ca. 6.500 ansatte. Centralforvaltningen er på Ørbækvej 100, Odense SØ, som også er direktørens og rådmandens arbejdssted.

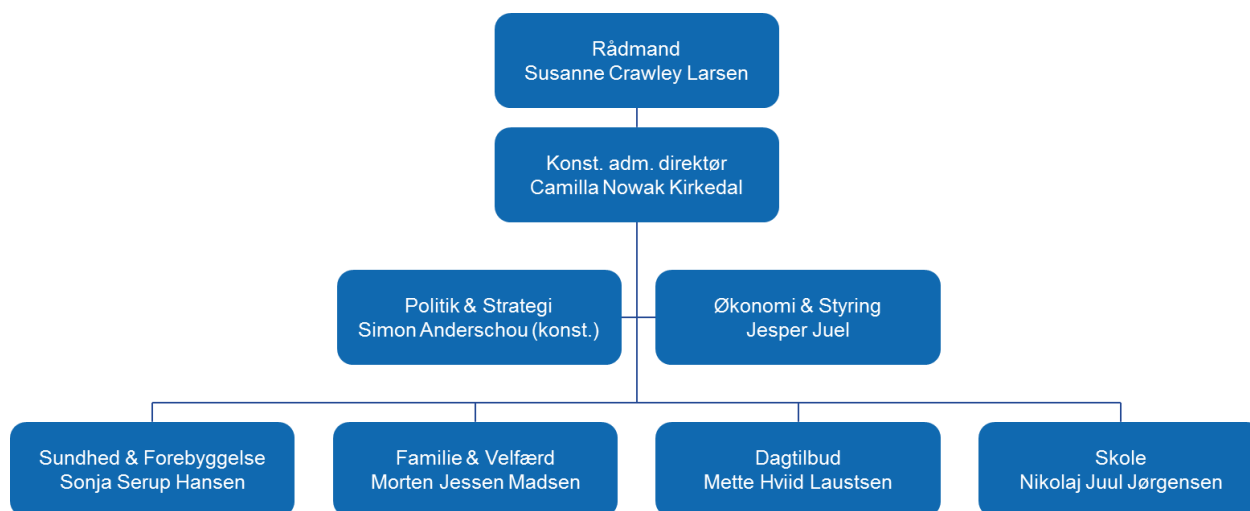
Børn- og Ungeforvaltningens kerneopgaver er i hovedtræk:

- Sundhed og forebyggelse
- Dagpleje
- Vuggestuer
- Børnehaver
- Folkeskoler
- Det specialiserede socialområde
- SSP
- Ungdomsskolen
- Musikskolen
- Kommunal tandpleje

Forvaltningens pejlemærke er børne- og ungepolitikken "Sammen på spring", som du kan downloade her: [Sammen på spring - politik for børn og unge](#)

2.1 Organisation

Figur 1: Overordnet organisation Børn- og Ungeforvaltningen



2.1.1 Politik & Strategi

Politik & Strategi har bl.a. ansvaret for den politiske betjening af Børn- og Ungeudvalget og børn- og ungerådmanden. Staben rummer enhederne Ledelsessekretariatet, Fællessekretariatet, Kvalitet & Effekt og Kommunikation & Rådgivning.

2.1.2 Økonomi & Styring

Økonomi & Styring har bl.a. ansvaret for budget og økonomistyring. Staben indeholder enhederne Budget, Analyse & Digitalisering, Fællesadministrationen, Løn & Personale og Regnskab.

2.1.3 Sundhed & Forebyggelse

I Sundhed & Forebyggelse ligger bl.a. sundhedspleje, ergo- og fysioterapi, pædagogisk psykologisk rådgivning, tale/sprogrådgivning og åben familierådgivning. Tandplejen og børne- og ungelægerne er også placeret i denne afdeling. Herudover er ansvaret for Odense Kommunes samlede forebyggelsesindsats placeret her.

2.1.4 Familie & Velfærd

Familie & Velfærd løfter Odenses mest specialiserede socialindsatser til børn og unge i alderen 0-18 år.

Afdelingen består af fem enheder:

- Børne- og Ungerådgivningen (BUR)
- Center for Indsatser for Børn og Unge (CIBU)
- Børneterapien (BTO)
- Specialpædagogisk Rådgivning (SPPR)
- SSP Odense, som koordinerer samarbejdet mellem Skole, Socialsystem og Politi.

2.1.5 Dagtilbud

Dagtilbudsafdelingen rummer dagpleje, vuggestuer, børnehaver, integrerede børnehuse, ressourcebørnehuse og tilsyn med privat pasning. Det er også i Dagtilbud, at Pladsanvisningen hører til.

2.1.6 Skole

Under skoleafdelingen ligger ud over Odense Kommunes folkeskoler, SFO, musikskolen, ungdomsskolen, klubber, specialskoler og særlige undervisningstilbud.

3. Den aktuelle situation

Børn- og Ungeforvaltningen er en stærkt samarbejdende, kompetent og selvbevidst forvaltning.

Samarbejdende: Der er internt i forvaltningen en veletableret samarbejdskultur. Det mærkes både vertikalt og horisontalt, hvor der i vidt omfang er en åben, saglig og direkte dialog præget af en god tone. Samarbejdet i Børn- og Ungeudvalget og samarbejdet mellem udvalget og forvaltningen er netop evalueret: god, konstruktiv tilgang både internt i udvalget og mellem udvalg og embedsmænd. Det er karakteristisk for forvaltningen, at udfordringer og muligheder drøftes med det fælles formål for øje, professionelt – og at der udvises generøsitet og solidaritet på tværs.

Kompetent: Der er både for så vidt angår den faglige og organisatoriske kvalitet tale om en kompetent organisation. Der leveres både på skoleområdet, dagtilbudsområdet, sundhedsområdet og de specialiserede indsatser kerneydelser af meget høj kvalitet. Forvaltningens solide faglige omdømme bevidnes blandt andet af god tiltrækning af nye medarbejdere til opslåede stillinger.

Selvbevidst forvaltning: Forvaltningen er - med rette - stolt af sine resultater og kompetencer. Forvaltningen er på alle måder stor; i kerneopgavens vigtighed, i Odenses bevidsthed og i organisationens størrelse. Det er med til at sikre en ambitiøs og dedikeret opgaveløsning, og at man er sig sit ansvar bevidst. Selvbevidstheden - og forvaltningen - både tåler og efterspørger at blive udfordret og udviklet.

3.1 Nye balancer

Forvaltningen står nu og i de kommende år over for en række konkrete udfordringer og behov for justering af organisatoriske pejlemærker:

Fokus på vækst og velfærd

Odenses transformation fra stor by til storby er i vidt omfang godt på vej og har allerede nu givet resultater. Byen har satset på vækst, både i forhold til virksomheder, infrastruktur, investeringer, kultur, tiltrækning af nye borgere og byens selvfølelse. Dette fokus balanceres med et fokus på velfærd i Bystrategi 2019 med den sigende overskrift "En storby med omtanke". Den demografiske udvikling på børn- og ungeområdet, integrationsudfordringer, den nationale velfærdsdagsorden og visionerne i Bystrategi 2019 nødvendiggør fremsynede investeringer i velfærd. Det har blandt andet indebåret en omprioritering af 200 mio. kr. til Børn- og Ungeforvaltningen og Ældre- og Handicapforvaltningen, der udløses i tæt sammenhæng med den demografiske udvikling frem mod 2024. Byrådet skal i løbet af det næste år udarbejde en 2030 Velfærdsplan, både hvad angår rammer og indhold i velfærden. Den nye balance er her: Vækst i balance med velfærd.

Frem mod en ny Børn- og Ungepolitik

Den nuværende politik, "Sammen på spring", blev vedtaget i 2012. Den betonedes særligt de netværk (forældre, familie og venner) og nærmiljøer (institutioner, skoler, virksomheder), børn og unge agerer i. "Sammen på spring" er stadig højaktuel, men skal suppleres af en række centrale dagsordener og begreber: Dannelsesbegrebet, Verdensmålsdagsordenen, Robotbyen, Sprogdaysordenen m.v. Disse har forvaltningen allerede arbejdet indgående med, og den kommende direktør skal tilrettelægge en proces, der i samarbejde med rådmand og udvalg resulterer i en ny, sammenhængende børn- og ungepolitik.

Økonomistyring

Det specialiserede socialområde i forvaltningen oplever i disse år – i lighed med resten af landet – en stærkt øget tilgang af børn i udsatte positioner. Området er stærkt reguleret, ydelserne er i vidt omfang lovgivne, ydelserne er omkostningstunge, og det specialiserede socialområde har i flere år overskredet budgettet. Odense Byråd har således tilført en engangsbevilling på 50 mio. kr., ligesom området er tilført 35 mio. kr. i budget 2020. Der pågår en ekstern undersøgelse, som skal klarlægge behov og organisering af området. Fokus på faglighed, relationer og ledelse skal fortsat have høj prioritet, men skal i højere grad balanceres med fokus på styring. Det skal fortsat tilsikres, at solid økonomistyring, herunder retvisende og aktuelt økonomioverblik, prognostisering, økonomi-opfølgning, tydelige styringskæder m.v., er til stede, ligesom disse skal formidles tydeligt ind i de politiske processer. Den nye balance er her: Lederskab i balance med styring.

Børn- og Ungeforvaltningen – og omverdenen

De seneste år har Børn- og Ungeforvaltningen haft fokus på konsolidering af de interne relationer og processer. De er nu så stærke, at fokus og ressourcer i højere grad kan rettes også mod samarbejde og synergier med andre forvaltninger, kommuner (herunder 6-by samarbejdet og KL), den nationale Børn- og Ungedagsorden, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Den nye balance er her: Internt perspektiv i balance med eksternt perspektiv.

4. Stillingen som administrerende direktør

Rådmanden udgør i mellemformstyret forvaltningens øverste daglige ledelse. Rådmanden, den administrerende direktør og chefgruppen varetager i tæt samarbejde den daglige ledelse.

Direktøren er over for rådmanden helt overordnet ansvarlig for at skabe resultater for borgerne i overensstemmelse med Odense Kommunes vision, tværgående strategier, ledelsesgrundlag og forvaltningens strategier. Desuden er direktøren ansvarlig for forvaltningens drift, den løbende udvikling og opfølgning, herunder særligt gennemførelse af politiske beslutninger, lovgivning, regler og aftaler, den faglige kvalitet, personaleledelse og -udvikling, et sundt arbejdsmiljø og attraktive arbejdspladser samt økonomistyring og økonomisk planlægning.

4.1 Direktørens centrale arenaer

Direktøren er en central aktør i mange forskellige ledelsesrum, hvor der er forventninger om en markant resultatskabende indsats, ikke mindst følgende:

- **Betjening af rådmand, udvalg og Byråd;** Direktøren skal sikre rådmand, Børn- og Ungeudvalg og Byråd de bedste betingelser for at operere i den politisk målsættende og retningsættende rolle. Direktøren forventes at demonstrere sikker indsigt i politiske processer – såvel forhandlingsmæssigt som formelt.

- **Personaleleder - chef for chefer;** Direktøren er nærmeste foresatte og personaleleder for de 6 chefer i forvaltningen. Direktøren gennemfører udviklingssamtaler med disse, sikrer relevant sparring af cheferne og bidrager til deres løbende ledelsesudvikling. Som chef for cheferne forventes direktøren at kunne samle forvaltningsledelsen i et velfungerende ledelsesteam, der understøtter den enkelte i kompetent at lede egen afdeling og samtidigt sikre, at der på tværs i forvaltningen sker den nødvendige koordinering og sammenhængende udvikling.

Direktøren er formand for forvaltningens MED-udvalg og har ansvar for - i samarbejde med medarbejdersiden - at drøfte relevante temaer, der omhandler arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Direktøren er også medlem af Hovedudvalget.

- **Medlem af direktørgruppen;** Direktøren er medlem af direktørgruppen, der ledes af stadsdirektøren. Direktørgruppen varetager den strategiske administrative ledelse af kommunen og koordinerer i forhold til de overordnede processer og beslutninger. Direktøren skal, samtidig med den overordnede ledelse af egen forvaltning, have blik for og bidrage til tværgående samarbejde, løsninger og overordnet strategisk udvikling af hele Odense Kommune.
- **Rollemodel og pejlemærke;** Som øverste ansvarlig for forvaltningen tegner og bærer direktøren den kultur, der sikrer ordentlige samarbejdsrelationer internt i forvaltningen, den øvrige kommunale organisation og ikke mindst eksternt i forhold til det nævnte meget omfattende netværk af aktører, der følger og er interesseret i børn- og ungeområdet opgaveløsning - og dets ve og vel. Direktøren er ansvarlig for, at forvaltningens omdømme i omverdenen er positivt, og at der i alle relationer er tillid til forvaltningen. Direktøren er – i respekt for rådmanden og de øvrige politikeres interesser – den fremmeste repræsentant for forvaltningen i offentligheden, for dens faglige og økonomiske præstationer og for dens evne til at bidrage til realiseringen af Odense Kommunes overordnede mål.

4.2 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 vil direktøren primært blive vurderet på følgende:

- Har etableret et tillidsfuldt og værdifuldt samspil med rådmand og udvalg
- Har skabt sig et organisatorisk overblik, evalueret og vurderet dens politiske og økonomiske processer, herunder evne til rettidig prognosesikkerhed og eksekveringsevne
- Har gjort sig kendt som en nysgerrig og open-minded direktør, der sammen med den øvrige ledelse lytter og inddrager medarbejderne og deres repræsentanter i MED-organisationen og TR-systemet, så også medarbejderne kan bidrage til en effektiv organisation med en sund kultur
- Har etableret relationer til det omfattende aktørnetværk internt i og eksternt omkring forvaltningen.

Efter 1 år vil direktøren endvidere blive vurderet på følgende:

- Kan dokumentere opnåede resultater over for udvalg, Byråd og ansatte i forvaltningen
- Har etableret sig som et samarbejdende og respekteret medlem af direktørgruppen
- Har udbygget og cementeret det tillidsfulde samspil med rådmand og udvalg
- Har gjort sig fortjent til de faglige miljøers tillid og fremstår som en troværdig og respekteret rollemodel
- Har sikret opfølgning og handling på den indledende evaluering og vurdering, og dermed et godt grundlag for, at organisationen er i en styret fremdrift
- Har udbygget og konsolideret sit interne og eksterne netværk

- Har bidraget til og sat et tydeligt aftryk på udviklingen og implementeringen af Odense Kommunes fælles politikker og strategier, herunder særligt den fortsatte udleven af Odense Kommunes Bystrategi 2019.

5. Den ideelle profil

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

Det forventes, at direktøren har erfaring med ledelse af chefer, strategisk ledelse og samspil med en politisk ledelse samt har stærke økonomikompetencer. Direktøren er motiveret af og magter konsekvent at praktisere ledelse i overensstemmelse med forvaltningens strategier og kommunens ledelsesgrundlag "Ledelse i udvikling". Ledelsesgrundlaget kan læses her: [Ledelse i udvikling](#)

5.1 Erfaringer og færdigheder

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

- Erfaring fra topledelse på direktør- og chefniveau fra børn- og ungeområdet
- Erfaring med samarbejde med og rådgivning af en politisk ledelse
- Dokumenterede positive resultater med at skabe de ønskede resultater og trivsel på samme tid.

5.2 Personlige kompetencer og egenskaber

Den ideelle kandidat besidder i al væsentlighed følgende personlige kompetencer og egenskaber:

- Kompetencen og modet til at udfordre intellektuelt, ledelsesmæssigt og menneskeligt
- Kan aflæse tidens – og morgendagens – trends, dagsordener og muligheder
- Køber ind på en tillidsbaseret samarbejdsmodel, hvor de overordnede retninger lægger fast, men giver plads til frihedsgrader i faglighed
- Er dedikeret til arbejdet med kerneopgaverne på børn- og ungeområdet
- Er et ægte menneske med stor personlig autenticitet og troværdighed
- Er socialt begavet og orienteret; empatisk, imødekommende og udadvendt med samarbejdsevner i alle kontekster
- Er kompetent og skarp i dialogen og som kommunikator og formidler - i skrift og tale
- Er eksekveringsstærk, handlekraftig og i besiddelse af en naturlig autoritet; en markant, robust og selvtilidsfuld person.

6. Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker efter rammeaftale om kontraktansættelse af chefer.

Den samlede årsløn udgør pt. 1.435.740 kr. + 20,17 % i pension.

7. Indstillingsudvalg

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

- Ansvarlig rådmand, Susanne Crawley Larsen
- Borgmester, Peter Rahbæk Juel
- Stadsdirektør, Stefan Birkebjerg Andersen
- Administrerende direktør i BKF, Anne Velling
- Skolechef, Nikolaj Juul Jørgensen
- Konstitueret Stabschef for Politik & Strategi, Simon Bo Anderschou
- Medarbejderrepræsentant Dagtilbud, Heidi Lykke Schultz, pædagog, HU
- Medarbejderrepræsentant Familie & Velfærd, Søs Vivian Lykke Nielsen, socialrådgiver, FU
- Medarbejderrepræsentant Sundhed & Forebyggelse, Stine Wittrup, socialpædagog, HU
- Medarbejderrepræsentant Skole, Dennis Vikkelsø, lærer, HU

Under 2. samtale deltager desuden:

- Rådmand Søren Windell
- Rådmand Brian Dybro
- Rådmand Jane Jegind

8. Kontaktoplysninger og ansøgning

Interesserede kan kontakte Mercuri Urval: Jan Kjeldsmark på telefon 4073 4950 eller Thomas Gajhede på telefon 2084 1030 for en fortrolig drøftelse af muligheder og vilkår i stillingen. Odense Kommune orienteres ikke om sådanne henvendelser uden forudgående aftale herom. Der kan endvidere i fortrolighed rettes henvendelse til rådmand Susanne Crawley Larsen på telefon 3060 4419 eller stadsdirektør Stefan Birkebjerg Andersen på telefon 2490 4141.

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-07240). Ansøgningsfristen udløber den 4. maj 2020.

9. Proces- og tidsplan

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	Den 4. maj
Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde	Den 6. maj kl. 12.30
Indledende samtaler	Den 27. maj

AKTIVITET	DATO
Individuelle samtaler mellem rådmanden / stadsdirektøren og finalekandidater	Den 4. juni
Test, personvurdering og referencetagning	Mellem 1. og 2. samtaler
Rapportering og anden samtalerunde	Den 11. juni
Forhandling og ansættelse	Efter 2. samtalerne
Tiltrædelse	Den 1. august 2020