



CHEF FOR SOCIALE INDSATSER

ODENSE KOMMUNE



Kan du se dig selv som chef i en stor kommune? Kan du stå i spidsen for et område, som formår at sætte fokus på job og uddannelse, samtidig med at der tages hånd om sociale problemer? Kan du se meningen med at arbejde tværfagligt? Og kan du som leder drive og holde tempo i udviklingen af kvaliteten i de mange tiltag?

Odense Kommunes Beskæftigelses- & Socialforvaltning søger en dygtig chef med handlekraft, strategisk sans og talent for samarbejde. Måske er du den kommende chef?

Opgaven

Den nye chef for sociale indsatser bliver en del af et kompetent ledelsesteam i Beskæftigelses- & Socialforvaltningen i Odense Kommune. Ansvarsområdet for den nye chef er organiseret under Jobrehabilitering. Jobrehabilitering udgør, sammen med områderne Uddannelse, Job, Virksomhed og Ydelse, den koncernledede organisering af forvaltningen, der samlet arbejder helhedsorienteret med kerneopgaven: job og uddannelse.

Lovgrundlaget for Jobrehabilitering er Sundheds- og Serviceloven, men opgaven er også at arbejde ind i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB). Den politiske ramme udgøres af kommunens beskæftigelsespolitik og politik for socialt udsatte borgere (kan ses på www.odense.dk).

Det helt centrale i opgaveløsningen er at finde og understøtte de individuelle potentialer, som borgerne har, og med udgangspunkt i borgerens unikke livssituation at finde løsninger med perspektiv for den enkelte. Nogle har brug for megen støtte – andre kun i begrænset omfang. Derfor tilbyder Odense Kommune en bred vifte af indsatser, herunder bl.a. mentorstøtte, misbrugsbehandling, boligsociale indsatser, væresteder, sundhedsindsatser, kvindekrisecentre, forsorgshjem, etc.

Målet for indsatserne i Odense Kommune er at understøtte borgeren i at opnå større grad af selvforsørgelse. Det er derfor vigtigt, at indsatserne er et supplement til borgerens egne ressourcer, og at det fælles fokus er på job og uddannelse.

Som chef for sociale indsatser skal du stå i spidsen for de supplerende tiltag og aktiviteter, der sammen med borgerens egne ressourcer bringer vedkommende tættere på mere direkte job eller uddannelsesrettede aktiviteter. Det skal derfor være naturligt for den nye chef at tænke det sociale område sammen med en målrettet beskæftigelsesindsats.

Du ansættes med reference til koncernchef Susanne Kvolsgaard, som er en af forvaltningens fem koncernchefer, og du får det overordnede ansvar for 10 afdelinger med hver mellem 12 og 18 medarbejdere. Hver afdeling har en daglig leder.

Personen

Det er afgørende vigtigt, at den nye chef kan lede og implementere gennem andre ledere. Det forventes derudover, at vedkommende indgår i et konstruktivt samarbejde med sideordnede ledelseskolleger og via dette samarbejde bidrager til den fortsatte udvikling af den samlede Beskæftigelses- & Socialforvaltning.

Ledelse "ind i myndighedsområdet" og en grundlæggende forståelse for, hvorfor tværfaglighed og tværgående indsatser giver mening, er ligeledes centrale forudsætninger for at lykkes i stillingen. De afgørende værdier for ledelse i Odense Kommune handler nemlig om samarbejde, tværfaglighed, åbenhed og tværgående strategi. Det forventes derfor, at den nye chef indgår i samarbejder både internt og eksternt og på såvel lokalt som på nationalt niveau.

Det forventes i øvrigt, at den nye chef:

- har interesse for det sociale område og udsatte borgeres vilkår og kan indgå i et stadigt udviklings- og implementeringsarbejde, hvor beskæftigelsesindsatsen suppleres med relevante sociale tiltag.
- evner at få området til at fremstå sammenhængende. Sammen med afdelingslederne skal der arbejdes helhedsorienteret i et perspektiv, som involverer hele forvaltningen til gavn for kommunens socialt udsatte.
- kan indgå i et udviklingsorienteret samspil med både chefgruppen og koncernledelsen og på den baggrund iværksætte og lede de tiltag, der mest effektivt realiserer den beskæftigelsesrettede indsats og forvaltningens mål.
- forstår betydningen af stærk implementeringskraft og kan sætte sig for bordenden og danne effektive, implementeringsdygtige lederteams.
- har forståelse for sammenhængen mellem borgere, politikere og den offentlige organisation og kan arbejde med strategiudvikling både på eget driftområde og på tværs af forvaltningen og af kommunen.
- kan lede nedad i organisationen, sætte retning og være tydelig som leder. Evnen til at lede gennem andre ledere er væsentlig, idet det giver den nye leder rum til at varetage den strategiske ledelse af området.
- tager ansvar og kan kommunikere og således rammesætte arbejdet bl.a. ved at reducere kompleksitet.
- formår at holde momentum, overblik og tempo både i kortere forløb og projekter, men også på den lange bane og har øje for både proces og resultat.

Kvalifikationer i øvrigt:

- Dokumenteret ledelseserfaring – gerne på chefniveau, hvor omdrejningspunktet har været ledelse gennem andre ledere via en motiverende og delegerende ledelsesstil.
- Solidt kendskab til det sociale område (Sundheds- og Serviceloven) og også gerne til Lov om en Aktiv Beskæftigelsespolitik (LAB).
- Evne til at arbejde med strategiudvikling og til at operationalisere strategi på det sociale område i tæt kobling med den beskæftigelsespolitiske dagsorden.
- Personlig gennemslagskraft og særdeles stærke kommunikative kompetencer.
- Forståelse for de politiske mål, mekanismer og tankegange, der styrer det sociale og det beskæftigelsespolitiske område.
- Relevante professionelle netværk og kontaktnet.

Andet

Læs mere om stillingen på www.muusmann.com/stillinger. Her kan **stillings- og personprofilen** samt øvrigt materiale ses.

Tiltrædelse: 1. maj 2018.

Ansøgningsfrist: Tirsdag den 13. marts 2018 kl. 24.00

Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger.

Kontakt gerne koncernchef Susanne Kvolsgaard, tlf. 21 49 12 36, eller partner Chris Petersen, MUUSMANN, tlf. 81 71 75 16.

Løn og Ansættelsesforhold i henhold til aftale mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation.

MUUSMANN

www.muusmann.com