

# *Stillings- og personprofil*

## *Chef for Borgerservice og Beskæftigelse*

Oktober 2017



**Halsnæs**  
Kommune

*Oplev det rå og autentiske Halsnæs*

# 1. Indledning

I Halsnæs Kommune lægger vi vægt på samarbejde. Derfor er det vigtigt for os, at vi er organiseret som en koncern – vi tænker som koncern, både i det daglige arbejde, og når vi sparrer med og udfordrer hinanden. Koncernledelsen er et vigtigt fundament for vores organisation. Den skal sikre, at hele kommunen bevæger sig i én fælles retning og holder fokus på at skabe sammenhængende og tværgående løsninger til gavn for borgeren. Når vi tænker og arbejder som koncern, kan vi samtidig hurtigt omstille os til at imødekomme fremtidige udfordringer og udnytte nye potentialer.

Vi lægger også vægt på at *turde*: Den enkelte medarbejder skal turde at træffe selvstændige beslutninger, f.eks. i en borgersag. Og chefen skal turde at stille sig op i strid modvind i de lokale medier.

Vi er *jordnære* i Halsnæs. Når vi siger, at vi har fødderne solidt plantet i sandet, mener vi, at vi ikke gør tingene sværere, end de er.

I 2016 fik vi [Vision 2030](#). Visionen sætter den overordnede retning for, hvordan Halsnæs skal udvikle sig - og er en vision, som borgere, foreninger, erhvervsliv og besøgende kan se sig selv i og som en del af. De sidste fire år har vi arbejdet strategisk ud fra vores [tre brændende platforme](#). Nu er vi snart nået i mål med de brændende platforme. Derfor skal vi fra 1. januar 2018 i gang med at udforske og udvikle nye styringstiltag i kommunen.

Det er vigtigt for os at være dygtige til ledelse. Vi får de mest motiverede medarbejdere, når vi har dygtigt udført ledelse – til glæde og gavn for borgerne. Vores [ledelsesgrundlag](#) danner rammen for, hvordan vi tænker ledelse i Halsnæs Kommune.

Kommunens administrative struktur består af en direktion med en kommunaldirektør og to direktører, otte områder med hver sin chef samt afdelingen Vækst og Udvikling. Derudover er kommunen organiseret i 32 kommunale virksomheder og selvejende virksomheder, som betjener og servicere borgerne. I alt er der ca. 2.300 ansatte i kommunen. Se uddybende materiale om [kommunen her](#).

*Vil du have vind i håret?*

Vi søger en ny chef til området Borgerservice og Beskæftigelse, da vores tidligere chef har fået en direktørstilling i en anden kommune. Det er ofte den vej det går: De seneste tre chefer på området er alle blevet rekrutteret til en direktørstilling efterfølgende. Vi vil dog først og fremmest gerne have en chef, der brænder for Halsnæs Kommune.

## 2. Opgaver, organisering og kultur i Borgerservice og Beskæftigelse

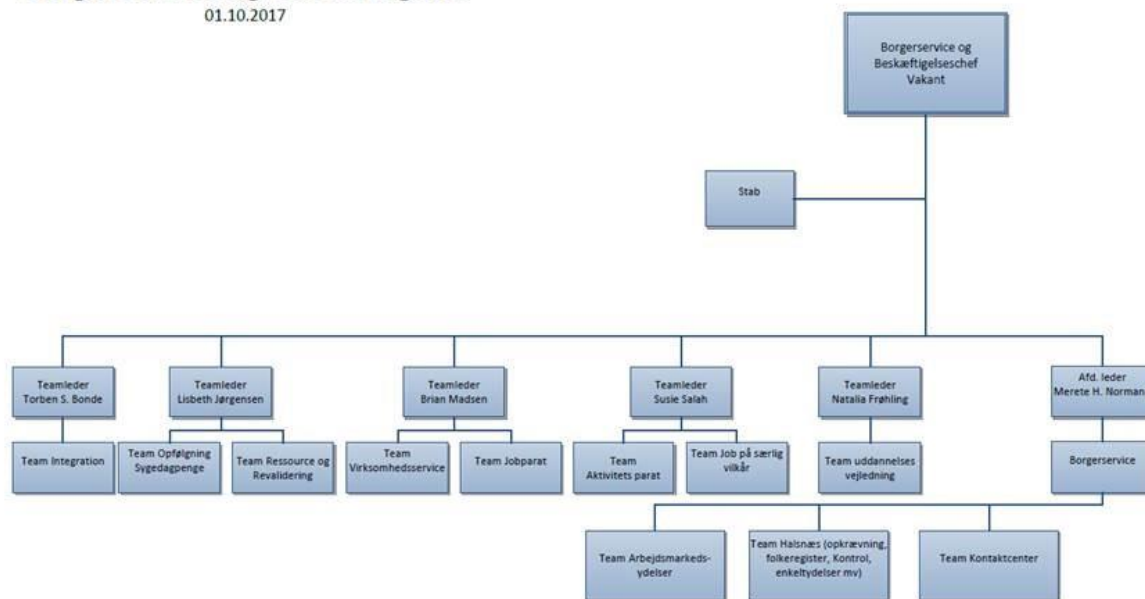
En medarbejder i Borgerservice og Beskæftigelse har beskrevet sin arbejdsplads således:

*"Vi er et område i konstant forandring. Et område med en uformel omgangstone, gensidig respekt og hvor humor er vigtig i dagligdagen".*

Området Borgerservice og Beskæftigelse er organiseret på denne måde:

# Borgerservice og Beskæftigelse

01.10.2017



Selve området er – som det fremgår – opdelt i to afdelinger; jobcenter og borgerservice samt en stabsfunktion. Opgaverne i området spænder meget bredt fra f.eks. integrationsindsats, at få jobparate borgere i arbejde og virksomhedsbesøg til at udstede pas og kørekort. Vi har fokus på at skabe en sammenhængende kultur i hele området, med respekt for forskelligheder. Der er i alt ca. 120 ansatte i Borgerservice og Beskæftigelse. Området Borgerservice og Beskæftigelse har en god driftsøkonomi, og der er etableret gode samarbejder med de øvrige områder i kommunen.

I Halsnæs Kommune har projektet *Sammen om ny velfærd* et stort fokus, og Borgerservice og Beskæftigelse er en af de helt store aktører i projektet. I *Sammen om ny velfærd* nytænker vi servicen til de af vores borgere, der har flest kontakter i kommunen. I projektet leder vi sammen og på tværs af faggrænser med afsæt i borgerne. Samarbejderne er blandt andet mellem Beskæftigelse og socialområdet. Et eksempel på dette er et samarbejde med familieafdelingen, hvor der laves en samlet indsats for hele familien, når der eksempelvis er en forælder uden beskæftigelse og samtidig en sag i familieafdelingen. Projektet har gjort Halsnæs Kommune til en af landets førende kommuner indenfor integreret velfærdsservice og tværfaglig ledelse. Chefen for Borgerservice og Beskæftigelse har en central rolle i projektet.

I Borgerservice og Beskæftigelse har vi lige nu særligt fokus på fem flagskibe:

1. I Jobcenteret har vi stort fokus på at hjælpe virksomhederne i kommunen med at skaffe den rigtige arbejdskraft. Derfor arbejder vi sammen med otte andre nordsjællandske kommuner i Nordsjællands Rekrutteringsservice, hvor vores årlige mål er at få 150 borgere i job. Og vi lykkes! Pr. 1. oktober 2017 har vi indtil videre matchet 115 borgere og virksomheder.
2. Jobcenteret bidrager ligeledes til en indsats, hvor vi tilbyder virksomheder én indgang til kommunen. Virksomheder kan eksempelvis henvende sig til kommunen, fordi de ønsker at starte op i Halsnæs Kommune, eller det kan være eksisterende virksomheder, der ønsker at udvide, flytte eller har andre gode grunde til at kontakte kommunen. I indsatsen koordinerer vi henvendelser fra virksomheder på tværs af kommunens områder Vækst og Udvikling, Miljø og Teknik samt Jobcenteret. Den fælles indsats hedder Erhvervsservice.
3. I Borgerservice har vi etableret et Kontaktcenter. Målet er, at 40 pct. af alle indgående kald skal straks afklares. Borgerservice og Beskæftigelse startede op i 2016, og i perioden 2017-2019 skal resten af koncernen kobles op på Kontaktcenteret. For at sikre en professionel implementering af

Kontaktcenter Halsnæs på Rådhuset er service og telefonkultur særligt i fokus i 2017. Pt. arbejder vi blandt andet med et kompetenceudviklingsforløb for medarbejderne i hele området, der hedder "Samtaler der rykker".

4. Jobcenteret arbejder endvidere målrettet på at nå målene i vores [beskæftigelsesplan](#). Planen, der udarbejdes hvert år, udgør den overordnede ramme og opstiller de konkrete mål for, hvordan Halsnæs Kommune vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer. Beskæftigelsesplanen bygger dels på Beskæftigelsesministerens nationale mål, dels på kommunalpolitiske mål.

5. I 2017 er vi, som de første i landet, startet op med tilfredshedsmålinger. Alle borgere, der møder op personligt eller har telefonisk kontakt med enten Borgerservice eller Jobcenter, får tilbudt at svare på undersøgelsen. Vi har rigtig fine resultater, og kan samtidig bruge målingerne til at målrette vores fremtidige udviklingstiltag.

Ud over de fem spændende og meget ambitiøse flagskibe har vi gang i en masse andre indsatser og projekter: Blandt andet arbejdet på baggrund af vores [integrationsstrategi](#), udbud og implementering af nyt fagsystem, opfyldelse af de fireårige beskæftigelsesmål, områdegennemgang 2018 (hvor vi løbende skaber effektiviseringer, og hvor områderne på skift står for tur) - for at nævne nogle få. Herudover er der stort fokus på at sikre en god og stabil drift af Borgerservice. Alle indsatserne er beskrevet i vores områdeplan. Alle kommunens områdeplaner kan læses [her](#).

Det er vigtigt for os, at vores nye chef har respekt for alle de ting, der allerede har god vind i sejlene – og får dem styret sikkert i havn. Og at chefen samtidig kan søsætte nye initiativer, såvel store som små.

Området er kendetegnet af mange dygtige og engagerede medarbejdere, der har en høj faglighed og en stor metodisk kunnen. Medarbejderne er fagligt ambitiøse, kaster sig gerne over nye opgaver og vil gerne lære nyt.

Den socioøkonomiske sammensætning af borgere i kommunen er udfordrende i forhold til en typisk nordsjællandsk kommune. Vi ser det som nogle spændende faglige vilkår, der kræver, at vi er i stand til at skabe utraditionelle og innovative løsninger. Vi er stolte af, hvem vi er – og vi møder hinanden, både borgere og kolleger, i øjenhøjde.

### 3. Personprofil og chefens opgaver

Vi tager det for givet, at den nye chef for Borgerservice og Beskæftigelse har en relevant uddannelsesbaggrund samt en lederuddannelse – eller vilje til at tage det.

Chefen skal have konkret ledelseserfaring fra en organisation af en vis kompleksitet og gerne erfaring med at lede ledere. Den nye chef skal have en stor spændvidde i sin ledelsespraksis. Chefen skal både lede afdelingsleder og teamledere. Chefen skal udvikle sin ledergruppe, samtidig med at personen er afdelingsleder for jobcenteret. Herudover skal den nye chef have lyst og evne til at lede i en organisation på tværs af de formelle strukturer. Chefen skal ikke nødvendigvis have erfaring inden for områderne borgerservice og beskæftigelse, men det er selvfølgelig en fordel.

Vores nye kollega skal være dygtig strategisk – han/hun skal være visionær og kunne være et "fyrtårn". Chefen skal både kunne sætte mål op og samtidig kunne understøtte området i at komme i mål. Endvidere skal personen have erfaring med at arbejde i en politisk styret organisation, og det er essentielt, at chefen har politisk flair. I Halsnæs er der ikke langt fra det politiske niveau til den daglige drift. Derfor skal du være erfaren i at oversætte politiske budskaber til driftssprog. Chefen skal også kunne give en god service, kommunikation og tryghed til politikere, herunder borgmester.

Chefen skal evne at skabe følgeskab, såvel internt i organisationen som eksternt. Dette kan blandt andet ske ved at videreudvikle Borgerservice og Beskæftigelse, så medarbejderne tager ansvar og oplever sig inddraget, hvor det er relevant. Vi skal bruge en handlekraftig person, der er i stand til at træffe beslutninger, sideløbende med den daglige drift. I Halsnæs Kommune nøler vi ikke – vi implementerer meningsfulde ideer og tanker hurtigt.

Området Borgerservice og Beskæftigelse har en sund driftsøkonomi. Det bliver den nye chefs opgave at styre økonomien, så den også fremadrettet er god og sund. Derfor er det en fordel, hvis den nye chef har viden om kommunal økonomi og erfaring med økonomistyring.

Som det fremgår, forventes chefen at indgå aktivt i en helhedsorienteret og tværgående styring og ledelse af organisationen. Vi er allerede kommet langt med at arbejde og tænke koncern, og de kommende år vil vi endnu længere. Det kræver lyst og vilje til at udfordre og blive udfordret.

På det personlige plan forventes det, at chefen:

- Kan sprælle i en chefgruppe, skabe nye initiativer på tværs og samtidig skabe ro i en personalegruppe
- Møder ledere, medarbejdere og borgere i øjenhøjde samt skaber tryghed og tillid
- Har gode kommunikative evner, er ligefrem, direkte og engageret i sin formidling
- Er meget ambitiøs på områdets, koncernens og egne vegne
- Kan stå fast – også i høj søgang – og samtidig være handlekraftig og træffe beslutninger
- Er hjælpsom, loyal og opmærksom. Vi lægger stor vægt på dyder som ordentlighed og troværdighed
- Har god humor – humor er en vigtig brik til at få et godt samarbejde til at køre.

## 4. Referenceforhold, mødefora mm.

Chefen for området Borgerservice og Beskæftigelse refererer til kommunaldirektøren. Områdechefen er medlem af Chefgruppen og Lederforum. Chefgruppen består af alle cheferne og de tre direktører. Chefgruppen, der mødes hver 14. dag, står på koncernens "kommandobro", hvor der er stor vilje og lyst til at engagere sig – også i de andres faglige områder. Du skal derfor både kunne give og modtage sparring, konstruktiv kritik og ros til chefkollegaer. Chefgruppen og direktionen udgør sammen med kommunens niveau 3 og 4- ledere Lederforum, der består af alle koncernens ca. 130 ledere. Lederforum mødes 3-4 gange årligt.

## 5. Løn- og ansættelsesvilkår

Stillingen ønskes besat pr. 1. januar 2018.

Ansættelsen finder sted efter Aftale om aflønning af chefer samt Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer.

Lønnen tager udgangspunkt i et årligt niveau på 780.000 kr. plus pension. Aflønningen sker med udgangspunkt i ansøgerens uddannelsesbaggrund og erfaring. Det endelige lønniveau og lønsammensætning aftales mellem Halsnæs Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

## 6. Ansættelsesproces

Ansættelsesudvalget består af:

- Kommunaldirektør Anders Mørk
- Chef for Sundhed, Ældre og Kultur Birgit Gundorph-Malling
- Konst. chef for Borgerservice og Beskæftigelse Merete Hedegaard Normand
- Beskæftigelsesrådgiver Susanne Daniel Dahl
- Borgerrådgiver Berit Magnussen.

Herudover deltager direktør Lars Bo Pedersen, MUUSMANN, som ekstern konsulent.

Stillingen søges via [www.muusmann.com/stillinger](http://www.muusmann.com/stillinger). Ansøgningsfristen udløber søndag den 5. november 2017.

Der er planlagt to samtalerunder: onsdag den 15. november og fredag den 24. november. Ved 2. samtale skal kandidaten løse en case, ligesom der er planlagt et kort borgmesterbesøg. Herudover vil der være et grundigt testforløb (erhvervspsykologiske tests og en praktisk ledertest) fredag den 17. november for de kandidater, der går videre til 2. samtale.

Der indhentes referencer på de kandidater, der går videre til 2. samtale. Kandidaten, som er indstillet til ansættelse, skal fremsende tilfredsstillende straffeattest inden tiltrædelsen.

Vil du vide mere om stillingen, er du velkommen til at kontakte ekstern konsulent, direktør hos MUUSMANN Lars Bo Pedersen på tlf. 4022 8718 eller kommunaldirektør i Halsnæs Kommune Anders Mørk på tlf. 5167 5555.

**Halsnæs Kommune**  
Rådhuspladsen 1  
3300 Frederiksværk  
[www.halsnaes.dk](http://www.halsnaes.dk)

PART OF  
**GREATER  
CoPENHAGEN**