

- Stillings- og personprofil



Afdelingschef – Børn og Unge

Roskilde Kommune

Oktober 2017



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Roskilde Kommune

- **Adresse** Rådhusbuen 1
Postboks 100
4000 Roskilde

- **Stilling** Afdelingschef, Børn og Unge

- **Refererer til** Direktøren for Skole og Børn

- **Ansættelsesforhold** Stillingen ønskes besat på overenskomstvilkår. Stillingen er aflønnet efter "Aftale om aflønning af chefer i den kommunale forvaltning". Lønniveauet er ca. 725.000 kr. ekskl. pension.

Tiltrædelse: 1. januar 2018

- **Yderligere oplysninger** Se Roskilde Kommunes hjemmeside www.roskilde.dk

Kontakt også gerne:

Direktør Ane Kristine Christensen
Telefon: 46 31 32 00
Mail: anec@roskilde.dk

Direktør og partner Lars Bo Pedersen, MUUSMANN
Mobil: 40 22 87 18
Mail: lbp@muusmann.com

- **Ansøgningsfrist** **Onsdag den 1. november 2017**
Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger

- **Samtaler og test**

1. samtaler:	Torsdag den 9. november 2017
Test:	Mandag den 13. november 2017
2. samtaler:	Mandag den 20. november 2017

Roskilde Kommune

Roskilde Kommune er en stor og attraktiv kommune med et befolkningstal på ca. 87.000 borgere primo 2017. Kommunen er økonomisk veldrevet og med høje ambitioner indenfor den samlede kommunale virksomhed. Roskilde Kommune ønsker at understøtte en udpræget helhedstænkning i forhold til borgeren.

Roskilde Kommune har en vision om, at borgeren i høj grad skal opleve sig som medborger og medudvikler af fremtidens velfærd. Det sker ved at være ambitiøse og visionære i forhold til, hvad kommunen kan som kommune og ved at skabe rammerne for nytænkning og innovation.

Kommunen skaber muligheder for borgere, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner, frivillige og foreninger til at udfolde og udforske deres interesser og styrker. Samtidig sikrer kommunen, at der tages vare på dem, der har brug for hjælp.

Læs mere om kommunen på <http://alletidersroskilde.dk/>.

Roskilde Kommunes vision for 2015 – 2018

Visionen er:

- at styrke den enkelte borgers tryghed samt muligheder i livet gennem uddannelse, stærke fællesskaber og en solid kerneservice
- levende lokalmiljøer, både i et stærkt centrum og med bæredygtige lokalsamfund, gennem fremme af handel, erhverv, events og foreningsliv
- at styrke bosætning og turisme gennem videreudvikling af eksisterende styrkepositioner indenfor det musiske og kulturarv
- at fremme innovation og nye samarbejdsformer generelt, men med særligt fokus i forhold til bæredygtige løsninger, udvikling af kommunens kerneservices og demokratisk inddragelse.

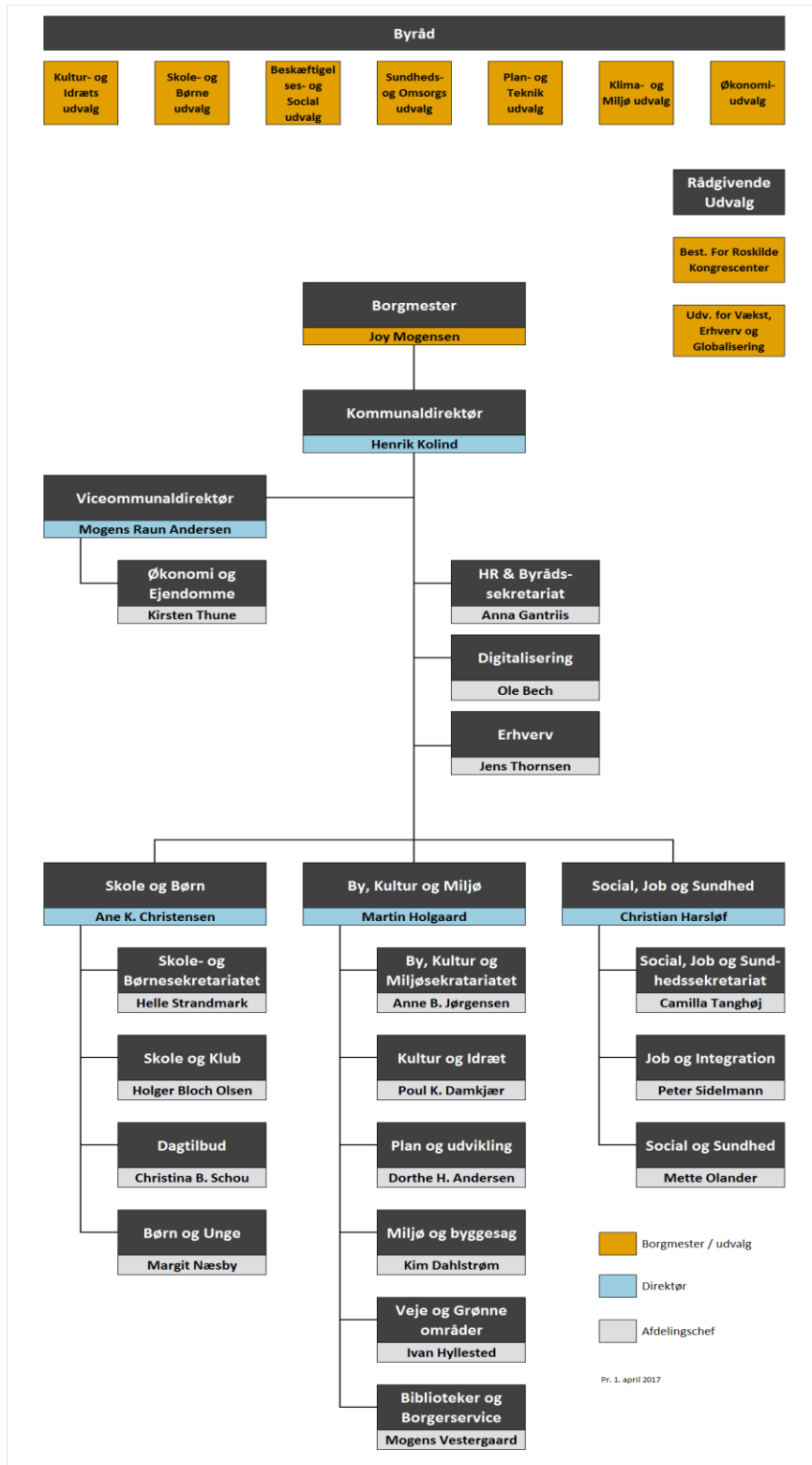
Byrådets vision på børne- og ungeområdet er, at alle børn og unge i Roskilde Kommune oplever sig som en del af et fællesskab. Børn og unge med behov for støtte skal tilbydes en tidlig forebyggende indsats i nærmiljøet.

Den politiske organisation

Den politiske organisation i Roskilde Kommune består af en række faste udvalg:

- Byrådet
- Økonomiudvalget
- Skole- og Børneudvalget
- Beskæftigelses- og Socialudvalget
- Sundheds- og Omsorgsudvalget
- Klima- og Miljøudvalget
- Plan- og Teknikudvalget
- Kultur- og Idrætsudvalget

Området Børn og Unge refererer politisk til Skole- og Børneudvalget. Den politiske og administrative organisation ses nedenfor.



Værdier og ledelse

Roskilde Kommune leverer velfærd med mennesker i centrum, hvor det er byrådet og de politiske udvalg, der udstikker politiske mål og rammer for arbejdet. Det skaber kravet om en organisation i bevægelse og krav om resultater, tillid og mod hos ledere og medarbejdere.

Borgeren er i centrum, hvorfor der tænkes på tværs: ”Vi handler og tager ansvar på tværs af enheder, og velfærd er noget, som vi skaber i relation med hinanden”.

En helhedsorienteret tilgang er også forudsætningen for, at implementering af store reformer, et øget effektiviseringspres og stigende efterspørgsel af nye faglige standarder kan imødekommes uden, at borgeren mistes af syne.

Alle ledere i Roskilde Kommune, uagtet ledelsesniveau, tager ansvar for både at lede egen enhed - men også for helheden med fokus på tillid, troværdighed og åbenhed. Roskilde Kommune stræber efter at skabe: **RESULTATER GENNEM TILLID OG MOD.**

Som leder i Roskilde Kommune skal du derfor:

- **HELHED:** Skabe helhed for borgeren og prioritere samarbejde på tværs - også selv om det betyder, at dit ledelsesrum ikke er afgrænset.
- **SAMSPIL:** Skabe løsninger for og sammen med borgeren i samspil med medarbejdere, politiske beslutningstagere og øvrige aktører – også selv om du bliver udfordret på en del af din faglighed.
- **SAMMENHÆNG:** Gøre det synligt, at din enheds resultater og ressourcer er noget, der er en del af en større sammenhæng - også selv om strukturer skal udfordres.
- **MOD:** Træffe modige beslutninger og understøtte politisk nytænkning, der udfordrer eksisterende praksis og udvikler nye faglige standarder - også når noget skal nedprioriteres eller helt vælges fra.
- **ORDENTLIGHED:** Skabe en arbejdsplads for dine medarbejdere, der er præget af ordentlighed og åben dialog – også når situationen er udfordrende.
- **PERSPEKTIV:** Bevæge dig mellem den konkrete opgaveløsning og et overordnet perspektiv, så du er i stand til at fokusere din ledelse der, hvor der er aktuelt behov – også selv om du hele tiden skal skifte perspektiv mellem detalje, overblik og fremsyn.
- **TILLID:** Have tillid til, at andre forholder sig til din ledelse og din enhed med en positiv intention – også selv om det rejser spørgsmål om din ledelse og din enhed.

Organisation – Skole og Børn

Direktørområdet Skole og Børn varetager opgaver og indsatser over for børn og unge mellem 0-18 år. Det drejer sig om dagpleje, vuggestuer, børnehaver, specialbørnehave, integrerede institutioner, skoler, sfo, specialskoler, klubber og særlige indsatser overfor udsatte børn og unge samt børn og unge med et handicap.

Børn og Unge indgår sammen med Skole- og Børnesekretariatet, Skole og Klub og Dagtilbud i direktørområdet Skole og Børn, og det er generelt oplevelsen, at der er tale om et veldrevet og velfungerende område med høj kvalitet i indsatserne og fagligt kompetente medarbejdere og ledere.

Børne- og Ungeområdet er en del af en dynamisk organisation, der er præget af en udviklingsorienteret tilgang med mod og vilje til løbende at udfordre de gængse løsninger og skabe forbedringer. Roskilde er generelt en foregangskommune på det sociale område, og det er et sted, man er stolt af at arbejde. Se organisering af Børn og Unge i vedlagte bilag.

Børn og Ungeafdelingen har ca. 220 ansatte inkl. 5 afdelingsledere og 3 centerledere.

Børn og Unge yder støtte til børn og unge i alderen 0-18 år og efterværnstilbud til unge i alderen 18-23 år, der har behov for særlig støtte. Målet er, at børn og unge kan opnå de samme muligheder som deres jævnaldrende.

Støtten skal sikre børn og unge kontinuitet i opvæksten og et trygt omsorgsmiljø og sikre børn og unges muligheder for personlig udvikling og opbygning af kompetencer, så de kan indgå i sociale relationer og netværk. Støtten skal understøtte barnet eller den unges skolegang og muligheder for at gennemføre en uddannelse, fremme barnet eller den unges sundhed og have fokus på at forberede børn og unge til et selvstændigt voksenliv.

Støtten skal være tidlig og helhedsorienteret, så problemer så vidt muligt kan forebygges og afhjælpes i hjemmet eller i barnet eller den unges nære miljø.

Støtten kan ydes med udgangspunkt i barnets dagtilbud og skole eller ved hjælp og støtte fra myndighedssagsbehandlerne på rådhuset. Børn og Unge varetager desuden sagsbehandling for børn og unge i alderen 0-18 år med nedsat fysisk og psykisk funktionsevne eller længerevarende kronisk sygdom.

Børn og Unge visiterer i videst muligt omfang til egne forebyggende tilbud til børn og deres familier. Børne- og Familiecenter yder støtte til børn i alderen 0-12 år. Unge- og Familiecenter yder støtte til unge i alderen 13-18 år samt efterværnstilbud for unge i alderen 18-23 år. Roskilde Unge Center yder støtte døgnet rundt til unge på eget værelse. Unge, som er anbragt uden for eget hjem, kan bo på Roskilde Unge Center.

Afdelingschefens funktioner og opgaver

Afdelingschefen for Børn og Unge har ansvaret for ledelse, drift og udvikling af børne- og ungeområdet i Roskilde Kommune. Samtidig indgår afdelingschefen som en aktiv del af den samlede chefgruppe i Skole og Børn, hvor en tværgående og helhedsorienteret tilgang og en udpræget samarbejdsorienteret indstilling er vigtig. Afdelingschefen skal arbejde med og for helheden i organisationen og tage del i det fælles ansvar det er at løfte opgaverne på området.

Den nye afdelingschef skal derfor fokusere på at finde balancen mellem cheffrollen på eget område og det at tage ansvar for helheden og den samlede organisation og kommune.

Som afdelingschef i Roskilde Kommune er det forventet, at man bidrager i arbejdet med at føre Roskilde Kommunes vision ud i livet, og at man generelt arbejder for at sikre fremdrift i kommunen.

Det forventes, at den nye afdelingschef tydeligt sætter retning og mål og tegner den overordnede vision og mission for området – og samtidig binder det sammen med de konkrete indsatser samt formår at formidle fortællingen klart. Det store billede skal gøres konkret – både udadtil og indadtil i organisationen.

Desuden er det vigtigt i rollen som afdelingschef at kunne bevare et godt overblik over afdelingens sager og have fokus på at skabe sammenhæng på tværs med tydelige prioriteringer og gennemtænkte processer.

Afdelingschefen for Børn og Unge har på et overordnet niveau ansvar for følgende opgaver på kort og lang sigt:

- Ledelse er en essentiel opgave. Afdelingschefen skal give ledelsesmæssig sparring til mellemledere inden for Børn og Unge. Personaledelsen af lederne er central, og der skal samtidig skabes rum for faglig sparring i og på tværs af ledergruppen.
- Afdelingschefen vil have en vigtig opgave i at stå i spidsen for implementeringen af kommunens nye ledelsesgrundlag inden for eget område.
- Deltagelse i og betjening af Skole- og Børneudvalget samt Børne- og Ungeudvalget er en væsentlig opgave i jobbet som afdelingschef.
- Indgå som en aktiv del af den samlede ledelse i Skole og Børn og etablere et tværfagligt samarbejde med et helhedsorienteret perspektiv. Afdelingschefen skal med engagement bidrage til den samlede strategiske udvikling af organisationens opgaveløsning.
- Den stærke faglige kultur, der findes i organisationen, skal både underbygges og udfordres. De forskellige professioner skal udfordres til at spille endnu mere sammen og udvikle den gensidig forståelse yderligere. Overgangene og samspillet på tværs er særdeles vigtigt og kan fortsat optimeres og styrkes.

- Udgiftsstyring er en vigtig opgave, herunder er det vigtigt løbende at evaluere, hvad der opnås ved både igangsatte projekter og de ydelser, der leveres. Prioritering er således også en nødvendig del af den styringsmæssige opgave.
- Afdelingschefen skal indgå i dialog med borgere og andre vigtige samarbejdspartnere for kommunen og her have blik for, hvad der er på spil i dialogen med borgeren og øvrige aktører – uden at miste overblikket.
- Afdelingschefen skal have blik for tendenser indenfor området og skal interessere sig for udviklingsmuligheder, sådan at kommunen til stadighed er i front med hensyn til tilbud og ydelser til borgerne.
- Samarbejde udadtil med eksterne samarbejdspartnere som hospital, psykiatrien, erhvervsliv og ikke mindst med uddannelses-/forskningsinstitutioner er desuden en del af opgaven.
- Endelig er det en afgørende opgave for den nye afdelingschef at fastholde og sørge for at udvikle en attraktiv arbejdsplads med høj trivsel og et godt arbejdsklima for alle medarbejdere og ledere i organisationen, herunder med løbende fokus på relevant kompetenceudvikling.

Med afsæt i de overordnede opgaver er de væsentligste konkrete opgaver for den nye afdelingschef:

- Alle unge skal have en ungdomsuddannelse, og derfor skal der fortsat være fokus på understøtte, at udsatte børn og børn, herunder børn og unge med et handicap, har et skoletilbud, hvor de trives og har et lavt skolefravær.
- Fokus på en styrket tidlig indsats og på at hjælpe familier i hjemmet og styrke netværket ved korte intensive forløb. Dette forudsætter et stærkt samarbejde med skole, PPR, Jobcenter m.v., som afdelingschefen aktivt skal understøtte.
- Overgangen fra barn til voksen kan være svær, og der skal fortsat arbejdes med at forbedre koordineringen og sikre en bedre information til forældre i forbindelse med overgangen.
- Kriminalitetsforbyggende arbejde i kommunen skal være i fokus.
- Roskilde Kommune forventer fortsat at modtage flygtninge i 2018. Kommunens flygtninge skal hjælpes til en vellykket integration, og her er børne- og ungeområdet særligt vigtigt. Initiativer på området skal fortsat udvikles og prioriteres, så de gode løsninger findes.
- I forlængelse af det kommende kommunevalg, skal afdelingschefen bidrage til, at et nyt politisk udvalg og et nyt Børn- og Ungeudvalg kommer godt fra start og klædes godt på til opgaven.
- Afdelingschefen skal have fokus på udviklingen af datadrevet ledelse, hvor dokumenterede effekter er i fokus for udvikling og levering af ydelser.

Ledelsesmæssige kvalifikationer og personlige egenskaber

For at være succesfuld i rollen som afdelingschef er det essentielt at kunne fastholde en sikker drift samtidig med, at der skabes udvikling på området. Dette kræver en høj faglighed og sans for økonomistyring og budgetlægning.

Ledelsesstilen skal generelt være præget af overblik og uddelegering af opgaver i afdelingen. Der skal også kunne tænkes langsigtet og strategisk i forhold til fremtidige udfordringer.

Afdelingschefen skal kunne sætte retning for medarbejdere og ledere og være en samlende figur i afdelingen. Samtidig er det vigtigt at balancere dette med at give plads og motivere, hvorfor en anerkendende ledelsesstil er vigtig. Den nye chef skal være synlig og tilgængelig – herunder til at yde kvalificeret ledelsesmæssig sparring til mellemlederne.

Den nye afdelingschef skal kunne agere i et organisatorisk perspektiv og skal kunne skabe sammenhæng mellem faglighed og organisation.

Afdelingschefen skal arbejde effektivt og professionelt samtidig med, at en vis risikovillighed og mod på kreativ udfordring af de gældende rammer er afgørende.

Den nye chef skal være skarp til at prioritere og tydelig omkring prioriteringer og beslutningsprocesser, hvilket med fordel kan understøttes af en åben og transparent ledelsesstil.

Det er vigtigt med stærke relationelle og kommunikative kompetencer, idet afdelingschefen skal kunne begå sig relevant på mange niveauer og endvidere have gode netværksegenskaber.

Den nye afdelingschef skal have et godt blik for at drive løbende forbedringer kombineret med en evne til samtidig at holde fast i det velfungerende.

Der ønskes en analytisk stærk og robust chef med en stærk personlighed og stor integritet. Den nye afdelingschef skal kunne give relevant og indlevende med- og modspil og have en sikker hånd i beslutninger, men skal samtidig kunne flyttes af de gode argumenter.

Faglige kompetencer, erfaringer og baggrund

De rette kompetencer og erfaringer vil overordnet set vægtes højere end den formelle uddannelsesmæssige baggrund. Det forventes, at den nye chef har forståelse for og indsigt i de kommunale kerneopgaver på området, herunder i den komplekse lovgivning. En indgående interesse i arbejdsfeltet og blik for tendenser, og hvad der rører sig indenfor området, vil desuden være essentielt.

Endvidere skal den nye afdelingschef have en generel forståelse for arbejdsopgaverne i hele organisationen - herunder i de enkelte afsnit og centre i afdelingen eller vise vilje og kapacitet til hurtigt at opnå denne viden og forståelse.

Derudover vil erfaring med politisk betjening og forståelse for at agere i en politisk organisation også være en fordel, men ikke en forudsætning for at kunne besætte stillingen.

Ledelsesmæssig erfaring er en fordel, herunder ledelse af ledere. Har du ikke erfaring med ledelse af ledere, skal talentet for ledelse være tydeligt.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemgå et testforløb hos MUUSMANN.

