

- Stillings- og personprofil



Chef for Børn og Familie

Bornholms Regionskommune

December 2017



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Bornholms Regionskommune
- **Adresse** Ullasvej 23
3700 Rønne
- **Stilling** Chef for Børn og Familie
- **Refererer til** Servicedirektør Johannes Nilsson
- **Ansættelsesforhold** Stillingen kan besættes på et af følgende vilkår efter konkret forhandling:

 - Overenskomstvilkår
 - Overenskomst åremål
 - Kontraktvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i henhold til "Aftale om aflønning af chefer" indgået mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation.

Grundlønnen udgør løntrin 51 + pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Den endelige løn fastsættes efter forhandling med den forhandlings-berettigede organisation.

Tiltrædelse: 1. april 2018.
- **Yderligere oplysninger** Se Bornholms Regionskommunes hjemmeside www.brk.dk

Kontakt også gerne:

Servicedirektør Johannes Nilsson, Bornholms Regionskommune
Telefon: 30 36 92 66
Mail: Johannes.Nilsson@brk.dk

Direktør og partner Lars Bo Pedersen, MUUSMANN
Telefon: 40 22 87 18
Mail: lbp@muusmann.com
- **Ansøgningsfrist** **Mandag den 29. januar 2018**
Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
- **Samtaler og test**

1. samtaler:	Mandag den 5. februar 2018
Test:	Fredag den 9. februar 2018
2. samtaler:	Fredag den 23. februar 2018

Bornholms Regionskommune

I den sydlige del af Østersøen finder man Bornholm, der har en samlet størrelse på 587 kvadratkilometer med omkring 40.000 indbyggere. Et af øens vigtigste kendetegn er den enestående natur, som danner rammen for det gode liv for øens borgere. Regionskommunen er præget af tilflytning og vækst, hvilket medfører positive og attraktive forandringer.

Siden 2003 har Bornholms Regionskommune varetaget kommunale kerneopgaver, herunder på det sociale område, skoleområdet, ældreområdet, sundhedsområdet, beskæftigelsesområdet og miljø- og planlægningsområdet. Udover ansvaret for de kommunale opgaver, løser regionskommunen som den eneste kommune i Danmark også en række regionale opgaver. Regionskommunen har bl.a. ansvar for udarbejdelse af regional udviklingsplan, regionalt vækstforum, regionale turistfremmende indsatser, ansvar for oprettelse af trafikelskaber, kortlægning og planlægning af råstofvinding etc.

Læs mere om regionskommunen på www.brk.dk.

Vi ved, at potentielle tilflyttere har brug for information, råd og vejledning, og derfor er du velkommen til at kontakte vores tilflytterkonsulent, Rune Holm. Han kan bl.a. fortælle, hvordan han kan hjælpe med at skaffe et job til din ægtefælle.

Kontakt Bornholms tilflytterkonsulent Rune Holm, 31 21 88 80, rh@bornholm.biz, Læs mere på <http://www.flyttilbornholm.dk/>

Bornholms Regionskommunes visioner

Kommunalbestyrelsen har i 2007 formuleret og i 2016 revitaliseret udviklingsstrategien *Bright Green Island*, hvori de politiske visioner for regionskommunen fremgår:

- **Et godt og aktivt liv for alle:** Bornholm er øen, hvor der er mulighed for et godt, sundt og aktivt liv for alle. Et aktivt samspil udvikler det gode, sunde og aktive liv på øen.
- **Grøn bæredygtig ø:** Bornholm er en grøn ø, der baserer sig på alternativ energi. Vi eksporterer alternativ energi og viden derom. Den grønne bevidsthed er allestedsnærværende i det bornholmske samfund, både politisk, erhvervsmæssigt og hos den enkelte borger.
- **Økonomisk bæredygtig ø:** Bornholm er øen med befolkningsfremgang og et erhvervsliv i stadig vækst. Vi har en god økonomi i kommunen med stigende indtægter.
- **Bornholm som vidensamfund:** Bornholm er øen, hvor der er livslang læring for alle. Øen er laboratorium for innovation og har et stærkt uddannelsesmiljø, som grundlag for den samfundsmæssige udvikling og et erhvervsliv i vækst.

Regionskommunens organisering

Bornholms Regionskommune er en stor organisation med 4.500 medarbejdere, der løser mange og meget forskellige opgaver for det bornholmske samfund. Regionskommunen er præget af et

højt ambitionsniveau, hvor der er fokus på skabelse af egne muligheder, og der stilles store krav inden for organisationen.

Der er højt til loftet med plads til meninger og diskussioner, samtidig med at centret er præget af mange fagligheder og logikker, hvor der er en åbenhed for organisatoriske tilpasninger og en kultur for at gøre tingene anderledes, hvor det giver mening.

Styreformen og styringsmodellen danner grundlaget for den måde, Bornholms Regionskommune er organiseret på:

Den politiske organisation – styreformen

Styreformen beskriver den måde, kommunalbestyrelsen har valgt at udøve den politiske styring på. Det betyder, at de politiske udvalg formulerer politikker inden for deres egne områder, hvorved udvalgene således fastlægger den ønskede udvikling for deres respektive områder.

Den politiske organisation i Bornholms Regionskommune består af følgende udvalg:

- Økonomi- og Planudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Børne- og Skoleudvalget
- Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget
- Fritids- og Kulturudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget

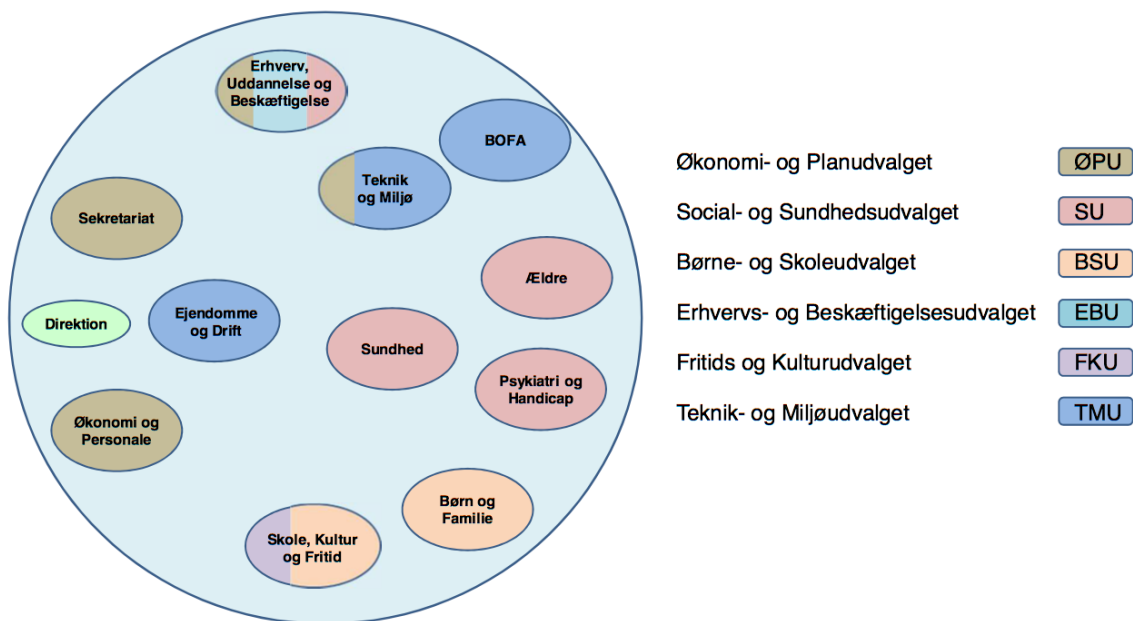
Den administrative organisation – styringsmodellen

Styringsmodellen beskriver, hvordan kommunalbestyrelsen og udvalgene uddelegerer ansvaret for opgaveløsningen til den administrative organisation.

Regionskommunen ledes af en direktion bestående af en kommunaldirektør, en teknik- og økonomidirektør samt en servicedirektør og er organiseret i følgende centre og enheder:

- Kommunaldirektør Peter Loft
 - Direktionen
 - Sekretariatet (refererer til Økonomi- og Planudvalget)
 - Erhverv, Uddannelse og Beskæftigelse (refererer til Økonomi- og Planudvalget, Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget og Social- og Sundhedsudvalget)
- Teknik- og økonomidirektør Claus Stensgaard Jensen
 - Økonomi- og Personale (refererer til Økonomi- og Planudvalget)
 - Ejendomme og Drift (refererer til Teknik- og Miljøudvalget)
 - Teknik- og Miljø (refererer til Teknik- og Miljøudvalget og Økonomi- og Planudvalget)
 - BOFA (refererer til Teknik- og Miljøudvalget)
- Servicedirektør Johannes Nilsson
 - Børn og Familie (refererer til Børne- og Skoleudvalget)
 - Psykiatri og Handicap (refererer til Social- og Sundhedsudvalget)
 - Skole, Kultur og Fritid (refererer til Børne- og Skoleudvalget og Fritids- og Kulturudvalget)

- Sundhed (refererer til Social- og Sundhedsudvalget)
- Ældre (refererer til Social- og Sundhedsudvalget).



Der er to hjørnестene i styringsmodellen:

- **Central styring – decentral ledelse:** Regionskommunen lægger vægt på en central politisk og administrativ styring, hvor der formuleres klare politiske og strategiske mål. Samtidig lægger regionskommunen vægt på, at beslutningerne træffes tættest muligt på borgeren.
- **Mål- og rammestyring:** Mål- og rammestyring betyder, at kommunalbestyrelsen fastlægger mål for centrene og dertil afsætter økonomiske rammer. Målene og de økonomiske rammer drøftes i budgetprocessen i en dialog mellem det politiske udvalg, centrene og fx brugerbestyrelser.

Bornholms Regionskommunes politiske og administrative organisering tilpasses som følge af en ændret udvalgsopbygning efter kommunalvalget den 21. november 2017. Den nye administrative organisering forventes udmeldt i uge 1 2018. Center for Børn og Familie er dog ikke direkte berørt af tilpasningen.

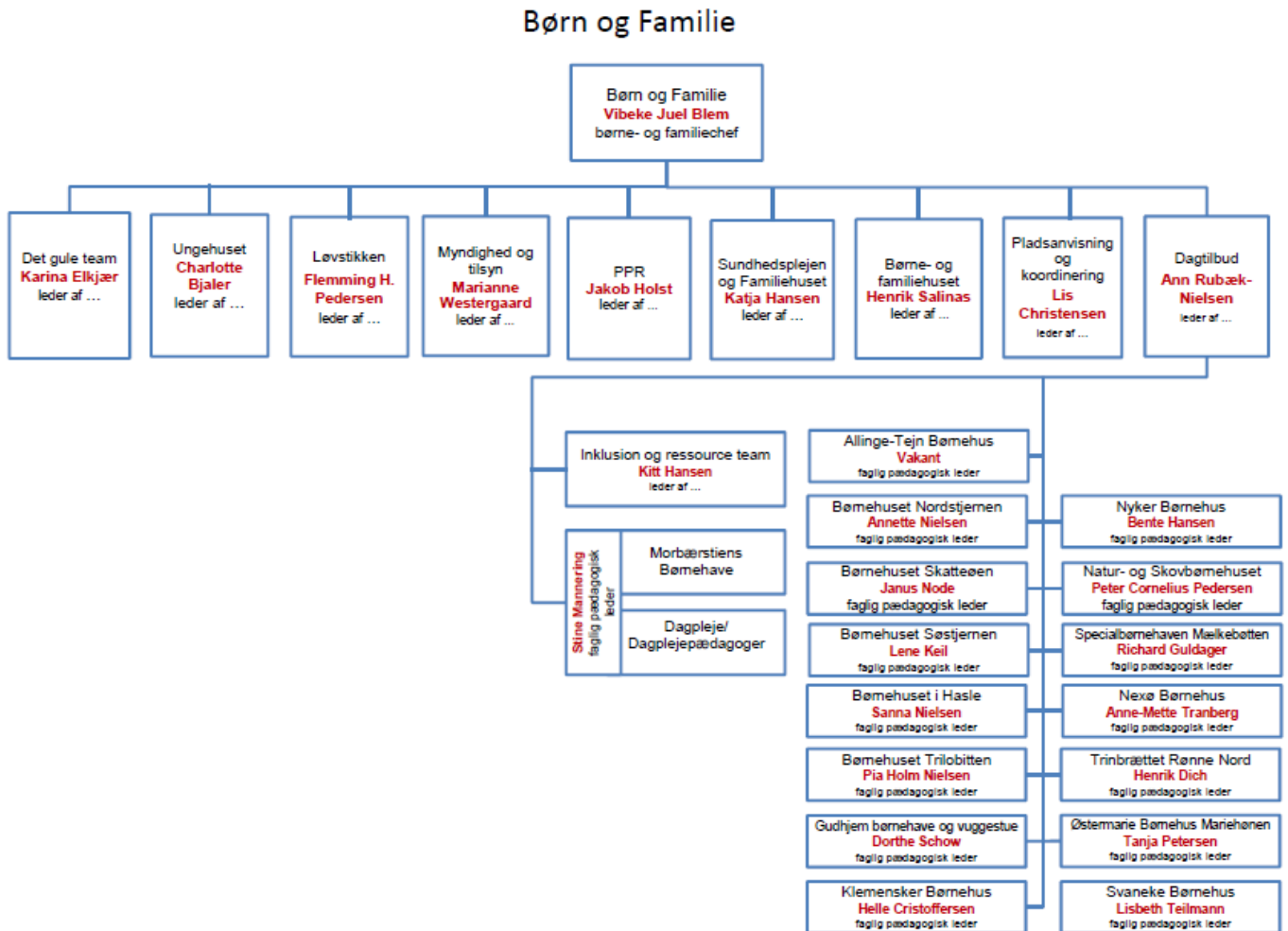
Center for Børn og Familie

Center for Børn og Familie har ansvar for børn og unge i alderen 0-18 år og deres familier.

Centret har i alt knap 650 medarbejdere og består af ni enheder med hver sin leder, der har direkte reference til centerchefen. Under enheden Dagtilbud er der desuden 18 enheder ledet af faglige pædagogiske ledere.

I dag er centret ikke samlet på en lokalitet, men der eksisterer et stort ønske herom, hvilket der også har været politisk støtte til gennem en årrække. Såfremt der fortsat bakkes op politisk om at samle centret fysisk, skal dette gennemføres.

Centret refererer som nævnt ovenfor ledelsesmæssigt til servicedirektøren og refererer politisk til Børne- og Skoleudvalget. Nedenfor er Børn og Families administrative organisering illustreret:



Centrets opgaveportefølje består af:

- Dagtilbud til børn (dagpleje, vuggestue, integrerede institutioner, børnehaver, specialbørnehaver, inklusions og ressource team)
- Pladsanvisning
- Sundhedspleje
- PPR (Pædagogisk Psykologisk Rådgivning)
- Forebyggelse (familierådgivere i skoler og dagtilbud, gadeplan, SSP og Åben Anonym Rådgivning)
- Myndighed (myndighedsopgaver i medfør af SEL for børn og unge mellem 0 og 18/23 år – afgørelser, undersøgelser, bevillinger, opfølgninger)

- Ambulante behandlingstilbud (familiebehandlere, børn og familiehus, ungehus, psykologer, familiehus)
- Døgn – og aflastningsinstitution til børn med nedsat fysisk og psykisk funktionsevne, der tillige tilbyder aflastning til voksne
- Tilsyn med dagtilbud og øvrige lovfæstede opgaver indenfor det specialiserede børn og ungeområde

I forlængelse heraf arbejder centret i tæt samspil med regionskommunens øvrige centre for at sikre en helhedsorienteret indsats for regionskommunens børn og unge og deres familie. Af centrale snitflader med andre centre kan følgende nævnes:

- Center for Skole, Kultur og Fritid i forhold til rådgivning, sårbare børn og unge, inklusion og overgange og sundhedsforebyggelse.
- Center for Psykiatri og Handicap i forhold til overgange og samarbejde om sårbare familier.
- Center for Erhverv, Uddannelse og Beskæftigelse i forhold til overgange og samarbejde om sårbare unge og familier.
- Center for Sundhed i forhold til forebyggelse og hjælpemidler samt misbrug.
- Center for Ældre i forbindelse med enkelte øvrige myndighedsopgaver, fx pasning af nærtstående.

Udover snitflader med de øvrige centre, arbejder Center for Børn og Familie sammen med en række eksterne samarbejdspartnere, herunder samarbejdspartnere indenfor sundhedssektoren, politiet og private leverandører.

Centrets målsætninger og tilgange

Centrets overordnede vision er at kunne tilbyde den til hver en tid mest optimale ydelse med de ressourcer, der er til rådighed i Center for Børn og Familie i en koordineret indsats med øvrige relevante instanser.

Centrets hovedmål er at sikre alle børn og unge det gode børneliv med en god start på livet. Jo tidligere behovet for særlig støtte identificeres, jo hurtigere sker forebyggelsen. Alle regionskommunens børn og unge skal således gives en god start på livet i rammer, som sikrer og fremmer udvikling, trivsel, sundhed, læringsparathed, lyst og evne til at tilegne sig viden og fremme egne muligheder i livet.

Der er mange udsatte og sårbare familier på Bornholm, og der er de senere år investeret massivt i den tidlige intervention. Herudover har regionskommunen investeret i gode rammer og ressourcer i de almene dagtilbud med nye børnehuse, køkkener med fokus på god mad og øgede personaleressourcer. Målet er, at de kommunale børnehuse af forældrene skal betragtes som det naturlige valg, og at valg af private børnehuse således skal være konkret tilvalg og ikke et fravalg af det kommunale.

Center for Børn og Familie arbejder ud fra et tankesæt om at skabe lige muligheder og chancer for alle børn uanset forudsætninger. Der er en forventning om, at den målrettede indsats i både special- og almenområdet i de kommende år viser gode resultater: at indsatsen gør en forskel, nytter og virker.

Børn og Familie arbejder med at udvikle den relationelle koordinering med udgangspunkt i en optimering af de fagprofessionelles udførelse af opgaveløsningen. Med det høje antal socialt belastede familier på øen, er der et krydspres mellem indsatsen på den ene side og de tilgængelige ressourcer på den anden. Centret arbejder med implementering af udvalgte principper fra den svenske model tilpasset den lokale kontekst; fokus er bl.a. på inddragelsesaspektet, opfølgings- og normaliseringsprincippet samt indsatsstrappen; omdrejningspunktet er et øget fokus på sammenhængskraft og kvalitet i både sagsbehandling, rådgivning og behandlingsarbejdet med børn, unge og familier. Læs mere om Center for Børn og Families implementering af principperne fra Sverigesmodellen på kommunens hjemmeside eller kontakt os for yderligere materiale.

Centret præges desuden af en metodeorienteret tilgang og er optaget af både evidensbaserede programmer og såkaldt lovende praksis med udgangspunkt i at styrke og optimere indsatsen på tværs af fagområderne. Der arbejdes systemisk og narrativt med kobling til tilknytningsteori; den neuroaffektive udviklingspsykologi er ved at få fodfæste i centrets arbejde med børn og unge i udsatte positioner.

Chefens funktioner og opgaver

Chefen for Børn og Familie er den øverste driftschef for hele centrets virksomhed med ansvar for ledelse, drift, økonomi, styring og udvikling af det samlede område. Det er væsentligt at chefen sikrer en solid og velkonsolideret økonomi og styring, som fundament for centerets udvikling og opgavevaretagelse.

Chefen indgår i koncernledelsen sammen med direktionen og de ni øvrige driftschefer. Koncernledelsen varetager den strategiske udvikling af regionskommunen og den operationelle gennemførelse af de politiske beslutninger.

I tæt samspil med servicedirektøren varetager chefen for Børn og Familie den faglige rådgivning af Børne- og Skoleudvalget og kommunalbestyrelsen på området.

Herudover er chefen ansvarlig for at udvikle løsninger på tværs af regionkommunens organisation for at sikre bæredygtige og helhedsorienterede indsatser i samspil med de øvrige chefer, medarbejderne og eksterne samarbejdspartner. I disse sammenhænge skal den nye chef være fokuseret på at identificere løsninger, der skaber resultater for Bornholms børn og unge og deres familier og formå at sætte strategisk retning for hele børne- og familieområdet. Dette med blik for udvikling af området i en retning, hvori der tænkes i nye løsninger, der tør udfordre centrets eksisterende arbejdsgange og løsningsmodeller.

Området er underlagt stort politisk fokus og engagement, hvor der er målrettet fokus på læring tidligt i livet. Indsatserne fra Børn og Familie skal være med til at bryde mønstre, og chefen skal samtidig tilføre et passende element af forstyrrelse i organisationen – med respekt for at fastholde de gode indsatser, der allerede gøres.

Det er vigtigt at Center for Børn og Familie har et bredt og tværprofessionelt fokus; herunder på almenområdet, den primære, sekundære og tertiære forebyggelse, myndighedsområdet og behandlingsindsatserne; ligesom chefen skal sikre fokus på at synliggøre effekterne af de indsatser der ydes. Gennem formidling af børne- og familieområdets kerneopgaver,

problemstillinger og udfordringer, skal den nye chef i samspil med direktionen og det politiske niveau formå at skabe forståelse og tillid i omverdenen, i relation til de tiltag og prioriteringer, der foretages på området.

Centret arbejder på at styrke sammenhængskraften, dialogen og den gensidige brug af og forståelse for de forskellige roller og opgaver i myndighed og udfører. Myndighedsdelen har været gennem en markant udvikling og et stort kvalitetsløft de seneste år; ligeledes har der været et stærkt fokus på implementering af forebyggende og tidlige indsatser eksternt. Alt dette skal fastholdes og styrkes yderligere, samtidig skal den nye chef sikre et intensiveret fokus på at udvikle og styrke udførerdelen; herunder videreudvikle tilbudsviften; indsatsmæssigt og metodisk. Konkret kan det eksempelvis ske gennem implementering af et fælles sagssystem, som kan understøtte et øget fokus på systematisk effektmåling; herunder mulighederne for at følge behandlingsindsatser tættere, med respekt og forståelse for behandlingsmæssige processer.

Bornholms Regionskommune leverer en solid faglig indsats baseret på stærke arbejdsgange og processer, hvilket skaber høje forventninger til leveringen af resultater i omgivelserne. Den nye chef skal i den sammenhæng kunne agere talsperson og være områdets ansigt udadtil, herunder følger det med at levere en sikker medie håndtering.

Som område er Børn og Familie meget udviklingsorienteret, og der er skabt et godt samarbejds-klima – det er en vigtig opgave for chefen fortsat at understøtte dette.

På kort sigt skal den nye chef for Børn og Familie have fokus på:

- At levere en sikker og solid drift, hvilket er en helt afgørende opgave for chefen, herunder den økonomi- og styringsmæssige opgave
- At prioritere ressourcerne der, hvor de gør den største forskel for regionskommunens børn og familier, og sikre god indsigt i driftsvilkårene på området
- At fortsætte realiseringen af den nye strategi på dagtilbudsområdet, hvor fokus er på læringsparathed og nysgerrighed i gode sociale relationer
- At komme med et oplæg til, hvordan chanceligheden fortsat kan øges i krydsfeltet mellem den specialiserede indsats på servicelovens område og den øvrige indsats på dagtilbudsområdet og tilgrænsende områder, hvor der skabes sammenhæng op igennem folkeskoleområdet ind i ungdomsuddannelserne
- At sikre gode samarbejdsrelationer internt i regionskommunen og i øvrigt med relevante samarbejdspartnere og interessenter
- At indgå i faglige netværk på tværs af regionens kommuner, herunder også indgå i tværsektorielle relationer
- I samspil med de øvrige ledere at opretholde et velfungerende samspil mellem skoleområdet og det sociale område, hvilket fordrer et struktureret samarbejde gennem fælles lederfora

- At udvikle samarbejdsfladen mellem Center for Skole og Center for Børn og Familie, herunder særligt med fokus på at fremme læringsudviklingen blandt alle børn og PPRs rolle i begge centre
- Tilrettelæggelse af en sammenhængende koordineret ungeindsats i samarbejde med Center for Skole, Kultur og Fritid, Center for Psykiatri og Handicap og Center for Erhverv, Uddannelse og Beskæftigelse.
- At medvirke til, at der etableres et godt samspil til det nye politiske udvalg og kommunalbestyrelsen – med fagligt kvalificerede oplæg og en sikker politisk betjening.

På længere sigt skal chefen for Børn og Familie:

- Vise hvor, hvordan og hvorfor de forskellige indsatser har effekt
- Bidrage til en løbende udvikling og tilpasning af indsatsen i forhold til de givne behov og politiske prioriteringer
- Fortsætte udviklingen af, at den specialiserede indsats leveres kompetent som en naturlig del af de almene aktiviteter
- Løbende øge børn og unge – og deres familiers – kompetencer til at håndtere de udfordringer, de møder, med særligt fokus på læringsparathed.

Ledelsesmæssige kvalifikationer og personlige egenskaber

Den nye chef for Center for Børn og Familie i Bornholms Regionskommune er en synlig og inddragende chef, der ledelsesmæssigt såvel som personligt besidder solid analytisk kapacitet og stærke sociale og relationelle egenskaber. Med en stærk fornemmelse for centrets kultur formår den nye chef at agere chef for hele centret med en nysgerrig og dialogorienteret tilgang, der samtidig fordrer, at den nye chef kan rumme den store opgavemæssige kompleksitet.

Med personlig og faglig integritet formår chefen at navigere sikkert i og lede centret med overblik og smidighed. Chefen skal kunne begå sig relevant på mange forskellige niveauer, kunne prioritere og stå mål for indsatsen og samtidig bakke medarbejdere og ledere op.

For at kunne agere succesfuldt i rollen som chef for Børn og Familie er det essentielt, at chefen har øje for områdets vigtige forudsætninger – herunder en god forståelse for, hvad der er på spil i relation til uddannelse, literacy, dannelse og læring i bredere forstand, overgange og samspil på tværs.

Den nye chef skal i forlængelse heraf have forståelse for den kompleksitet og de særlige vilkår, der gør sig gældende i Bornholms Regionskommune, hvor chefen skal kunne håndtere de udfordringer og muligheder, der følger af opgaver på børne- og familieområdet med nær borgerkontakt. I forlængelse heraf skal chefen for Børn og Familie både kunne lede gennem svære situationer og samtidig kunne udvikle og flytte alle fagligheder på området.

Ledelsesopgaven som chef for Børn og Familie i Bornholms Regionskommune rummer mange aspekter og foregår på mange niveauer. Chefen skal i den forbindelse være i stand til at levere

kvalificeret og aktivt modspil opad og nedad, herunder i forhold til ledelse af ledere, hvor chefen yder kvalificeret ledelsesmæssig sparring.

Der ønskes en kommunikativt stærk chef med blik for ledelses- og styringsbehov inden for området. Det er vigtigt, at den nye chef formår at styre, følge op og realisere de opstillede målsætninger, herunder at få politikker, strategier og tiltag udmøntet og implementeret. Der er derfor behov for en handlekraftig og beslutningsdygtig leder, der formår at holde et roligt overblik og som samtidig kan tænke i helheder på tværs af området og på tværs af hele regionskommunens organisation.

Det forventes, at den nye chef kan identificere og udmønte konstruktive løsninger og få driftsorganisationen til at levere resultater, herunder i forhold til de politiske forventninger og målsætninger for området – fx i forhold til tidlig indsats, sammenhænge, inddragelse og samspil, koordinering af indsatser og relationel koordinering etc.

Parallelt med sikker varetagelse af områdets drift, både i taktisk og operationel henseende samt med fokus på den faglige og strategiske udvikling af området, skal chefen besidde evnen til at håndtere en kompleks økonomi, hvilket forudsætter en skarp tilgang til økonomistyring, særligt på det specialiserede område.

Faglige kompetencer, erfaringer og baggrund

Det forventes, at den nye chef har forståelse for og indsigt i de kommunale kerneopgaver på børne- og familieområdet, ligesom en indgående interesse for feltet og blik for tendenser, der rører sig på området, er essentielt.

Den formelle uddannelsesmæssige baggrund er ikke afgørende, men det er en fordel, hvis den nye chef for Center for Børn og Familie har erfaring med og indsigt i socialfaglige og pædagogiske forhold, således at der kan ledes kvalificeret og fagligt.

Herudover er det en fordel med erfaring med strategisk udvikling af en politisk styret organisation, herunder med arbejde med langsigtede faglige mål med henblik på at kunne skabe sammenhængende indsatser på børne- og familieområdet. Dette kræver erfaring med eller talent for styring af et bredt og kompliceret område, idet en veludviklet forståelse for og indsigt i den økonomi- og styringsmæssige opgave på området, er en betingelse for at lykkes.

Det er ikke en forudsætning, men en afgjort fordel, hvis den nye chef for Børn og Familie har erfaring med og/eller forståelse for politisk betjening og politiske processer for at kunne navigere sikkert i en politisk styret organisation og kunne levere kompetent med- og modspil til politikerne.

Ledelsesmæssig erfaring forventes, 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.

