

Stillings- og kompetenceprofil



**Holbæk
Kommune**

Chef for Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice

Holbæk Kommune

August 2023



**muus
mann**

Opdragsgiver	Holbæk Kommune
Adresse	Holbæk Kommune Jernbanevej 6, 4300 Holbæk Tlf. 72 36 36 36 www.holbaek.dk
Stilling	Chef for Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice
Refererer til	Direktør, Erik Kjærgaard Andersen
Ansættelsesforhold	Lønniveauet for stillingen udgør 850.000-900.000 kr. pr. år eksklusiv pension Tiltrædelse: 1. november 2023
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Direktør, Erik Kjærgaard Andersen Tlf. 72 36 63 62 eller Partner, Carsten Lysdahl Søgaard, MUUSMANN A/S Tlf. 30 30 28 81
Ansøgningsfrist	Tirsdag den 12. september 2023 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Mandag den 18. september 2023 Test: Torsdag den 21. september 2023 2. samtaler: Onsdag den 27. september 2023

Kort om Holbæk Kommune

Holbæk Kommune er mangfoldig og består af by- og landområder med hver deres særkende og potentialer. Kommunen har tradition for i fællesskab at bringe alle ressourcer i spil til det fælles bedste, og der er en stærk kultur omkring et aktivt lokaldemokrati.

Holbæk Kommune har en god balance mellem Holbæk By og de 17 lokalområder, hvor Holbæk som købstad og stor by er et naturligt centrum i kommunen. Kommunen har næsten 74.000 indbyggere og 4.500 medarbejdere, og kommunen dækker en meget stor geografi. Kommunen er præget af stor tilflytning og vokser med 1.000 indbyggere årligt. Den nødvendige udbygning og tilpasning af kapacitet og infrastruktur præger derfor også Holbæk Kommunes prioriteringer.

Holbæk er desuden en uddannelsesby, hvor det gennem de seneste år er lykkedes at trække uddannelser til byen, senest pædagoguddannelsen.

I kerneområdet Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice (AUBO) arbejdes der med at understøtte borgerne i at komme i beskæftigelse eller uddannelse. Ambitionen er, at alle borgere skal være en aktiv del af samfundet og forsørge sig selv gennem uddannelse, arbejde og ved at være digitalt selvhjulpne. Med udgangspunkt i hvad borgeren selv kan bidrage med, samarbejder vi med den enkelte borger om at komme i uddannelse eller i job.

AUBO er præget af sikker drift, dygtige og engagerede medarbejdere, en god ledergruppe, styr på økonomien, høj arbejdsglæde og trivsel samt gensidig tillid mellem ledere og medarbejdere og et godt samarbejde med de lokale virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Denne karakteristik skal også være gældende i fremtiden.

Du kan se meget mere om Holbæk Kommune på www.holbaek.dk

Centrale opgaver for chefen for Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice

Holbæk Kommune har et af de mest velfungerende jobcentre i landet, og denne position skal fastholdes og udbygges. Chefen for AUBO forventes at have ambitioner på kommunens og borgernes vegne og at have et udviklingsorienteret og positivt syn på borgernes muligheder. I Holbæk Kommune er der fokus på tale med borgerne og se borgerne som en aktiv ressource. Tilsvarende er der fokus på at tale med virksomhederne og erhvervslivet om deres forventninger og behov for arbejdskraft.

Arbejdsmarkedsområdet er præget af løbende forandringer, og der er ofte ny lovgivning på området, som skal implementeres. Dette indebærer, at den kommende chef skal kunne sætte sig ind i lovgivningen og formidle og implementere konsekvenser og muligheder inden for de gældende rammer. Samtidig skal chefen have fokus på (økonomi)styring og inddrage næste ledelseslag i styringsopgaven.

Der foreligger en central opgave for chefen for AUBO i forhold til at prioritere kontakt til – og samarbejde med – erhvervslivet, herunder Holbæk Erhvervsforum, og chefen skal være i

stand til at åbne døre, se muligheder og bidrage til at skabe positive fortællinger om Holbæk Kommune og udviklingen i kommunen.

Holbæk Kommune vil gerne tiltrække flere uddannelser og samarbejde med folkeskoler, uddannelsesinstitutioner og virksomheder om den gruppe af unge, som ikke har fået eller er i gang med en uddannelse. Den kommende chef skal bidrage til at løse denne opgave.

Den kommende chef for AUBO bliver sammen med direktørerne og cheferne for de øvrige kerneområder en del af chefgruppen og forventes i den sammenhæng at være en proaktiv og konstruktiv ressource, som giver med- og modspil til sine kolleger i chefgruppen og har blik for udvikling af tværgående samspil og samarbejde med blandt andet socialområdet og skoleområdet med udgangspunkt i et tydeligt "vi-perspektiv" i forhold til, hvordan opgaverne løses bedst muligt.

Der er et godt og konstruktivt samarbejde i chefgruppen, hvor tre af cheferne, inklusiv kommunaldirektøren og indeværende stilling, er ny-rekrutteret. Der foreligger således en opgave i forhold til, at samarbejdet i den nye chefgruppe skal "finde sin form". Kommunaldirektøren har det primære ansvar i denne sammenhæng, men cheferne, herunder chefen for AUBO, forventes også at bidrage i denne proces.

Den nye chef skal sikre samling og sammenhæng i ledergruppen i AUBO, som består af en række områdeledere og afdelingsledere. Chefen skal endvidere varetage sin ledelse af lederne med det udgangspunkt, at lederne er forskellige og har forskellige behov for ledelse fra chefens side. Nogle af lederstillingerne i AUBO er pt. konstitueringer, og der foreligger derfor en opgave for den kommende chef i forhold til at få organisationen til "at falde på plads".

Den kommende chef for AUBO skal kunne håndtere – og agere under det vilkår – at det af regeringsgrundlaget fremgår, at beskæftigelsesindsatsen skal nytænkes og reformeres – jobcentrene nedlægges – så udgifterne hertil reduceres med 3. mia.kr.

Chefgruppen i Holbæk Kommune har udarbejdet [Chefgruppens Arbejdsprogram 2022+](#), som beskriver, hvad der ledelsesmæssigt er vigtigst at fokusere på i de kommende år. Der skal særligt være fokus på at arbejde med de tre samfundstendenser: Rekruttering og fastholdelse, borgere med særlige behov samt digitalisering og teknologi. Der er udarbejdet en række målsætninger i forhold til at håndtere disse samfundstendenser, som chefgruppen løbende følger op på, og som den kommende chef for AUBO skal bidrage ind i.

Chefen for AUBO deltager på møderne i udvalget for Beskæftigelse, Uddannelse og Erhverv og er i den forbindelse ansvarlig for udarbejdelse og fremlæggelse af sagsfremstillinger indenfor sit område. Den konkrete fordeling af opgaverne i den sammenhæng aftales med direktøren for kerneområdet.

Chefen skal i forhold til Borgerservice have blik for hvordan borgerne, uanset deres IT-niveau, kan tilgås. Endvidere foreligger der en opgave for chefen i forhold til at arbejde med fremtidens borgerservice.

Holbæk Kommune har en ambition om at nedbringe sygefraværet, herunder i AUBO, hvorfor den kommende chef forventes at iværksætte initiativer i forhold til arbejdsmiljø og personaleledelse m.v. med henblik på at imødegå dette forhold.

Samspil og samarbejde med medarbejderne, herunder i MED-systemet, skal have høj prioritet og chefen for AUBO forventes at praktisere en konstruktiv, tillidsfuld og involverende tilgang i den sammenhæng, herunder i forhold til at sikre, at oversættelsen af beslutninger mv. i MED-udvalget nedad i systemet er samstemt og klar og bliver en fælles fortælling.

Ledelsesmæssige og faglige kompetencer

Stillingen som chef for AUBO indeholder en mangefacetteret og spændende opgaveportefølje, hvilket stiller krav til chefens analytiske, faglige og sociale kompetencer og menneskelige egenskaber.

Chefen skal have stærke relationelle og ledelsesmæssige kompetencer samt en åben og nysgerrig tilgang i samarbejdet med andre. Det er endvidere en væsentlig kompetence at have blik for den politiske betjening.

For at kunne løse de angivne – og andre – opgaver er det afgørende, at chefen for AUBO er i besiddelse af en række personlige og ledelsesmæssige kompetencer, og særligt 5 kompetencer (i ikke-prioriteret rækkefølge) hos chefen er centrale:

1. Stærk på økonomistyring. Chefen for AUBO skal have et solidt kendskab til og erfaring med kommunal økonomi og processer omkring budgetlægning og økonomiopfølgning samt have en sikker hånd på den økonomiske styring og planlægning af de aktiviteter, der hører under AUBO. Det er derfor også en afgørende kvalifikation at kunne gennemskue sammenhængen mellem faglige indsatser, økonomi, ressourcer og de forventede resultater af tiltag og initiativer samt at kunne balancere sikker drift med udvikling af kerneopgaven. Det er endvidere centralt, at den kommende chef bedriver datadrevet ledelse, hvor der med anvendelse af data findes mønstre og forklaringer på udviklinger.

2. Relationsskaber. Den kommende chef skal have stærke kompetencer i forhold til at opdyrke, udvikle og fastholde relationer og netværk, såvel internt i AUBO, i den øvrige kommunale organisation og i forhold til erhvervslivet og øvrige eksterne interessenter. Chefen skal praktisere en åben og inviterende ledelsesstil, som medvirker til at skabe dialog, motivation og tryghed blandt ledere, medarbejdere og andre interessenter. Endvidere skal chefen give sparring og i rette omfang være synlig i AUBO. At opdyrke relationer skal falde chefen naturligt og være noget, som chefen "ikke kan lade være med". Kommunikative og formidlingsmæssige evner skal være fremtrædende hos chefen.

3. Strategisk og analytisk. Chefen skal være strategisk orienteret og analytisk i den fortsatte udvikling af kerneområdet AUBO i Holbæk Kommune, herunder i forhold til at identificere og anvende synergieffekter i samspillet med andre kerneområder. Udgangspunktet skal også i fremtiden være, at helheden er større end summen af delelementerne – det kan betale sig at samarbejde. Chefen skal formå at være på forkant med udviklinger og tendenser, der på kort og længere sigt vil få indflydelse på kerneområdet AUBO, og chefen skal kunne handle på

dette. Chefen skal kunne "se ind i" betydningen af dagsordener vedr. tidlig indsats og forebyggelse og være i besiddelse af udsyn og nysgerrighed i forhold til at opsøge viden om, hvad andre kommuner er lykkedes med. Chefen skal endvidere have blik for, hvordan kunstig intelligens de kommende år kan komme til at spille en større rolle for opgaveløsningerne i AUBO.

4. Tydelig ledelsesstil. Et væsentligt element i ledelsesopgaven er at mestre ledelse gennem andre for at bære beslutninger og den strategiske retning hele vejen gennem organisationen. Ledelsesstilen skal være tydelig, præcis og med præference for at være opmærksom på detaljer, når det kræves, så der bygges broer og opnås følgeskab, engagement og ejerskab i AUBO. Chefen skal praktisere en værdibaseret og anerkendende ledelsesstil, hvor der tales åbent om udfordringer, problemer og muligheder. En tydelig ledelsesstil forudsætter, at chefen er grundig forberedt, både når vedkommende træder ind i det "politiske rum", men også i arbejdet i chefgruppen, i MED-systemet og i mødet med borgerne og virksomhederne.

5. Implementeringsstærk. Chefen skal kunne sikre, at politiske beslutninger inden for eget område føres ud i livet. Samtidig skal chefen være garant for, at ny lovgivning og ændringer i lovgivningen "implementeres i bund".

Personlige egenskaber

Det er endvidere vigtigt, at chefen:

- Kan udfordre og håndtere selv at blive udfordret
- Har pondus, kan sætte en dagsorden og udstikke en retning
- Er inddragende og lyttende og samtidig kan træffe beslutninger
- Har "ordentlighed" som en central værdi
- Formår at skabe følgeskab hos ledere og medarbejdere og er løsningsorienteret
- Har analytisk og kognitiv kapacitet til at håndtere komplekse udfordringer, og i sammenhæng hermed, sikkert kan håndtere forventninger og krydspres
- Sætter retning og arbejder systematisk og struktureret, og samtidig er nysgerrig og åben i forhold til at lytte til andres input og nye ideer
- Er nærværende, fysisk synlig, og i øjenhøjde med sin organisation, så chefen naturligt er en, som ledere og medarbejdere kommer tillidsfuldt til
- Er dygtig til at se mulige konflikter i opløbet, gå konstruktivt og dialogorienteret ind i dem, og løse dem i samarbejde

Baggrund

Der stilles ikke krav om en bestemt uddannelsesmæssig baggrund for den kommende chef, men det forventes, at chefen har et godt kendskab til – og kommunal erfaring med – beskæftigelsesområdet.

Det forudsættes, at den rigtige kandidat har erfaring med ledelse, herunder gerne med ledelse af ledere. Det er endvidere en fordel med en uddannelse inden for ledelse på passende niveau.

Organisation

Den politiske organisation

Kommunalbestyrelsen i Holbæk Kommune har 31 medlemmer. Kommunalbestyrelsen er karakteriseret af et godt samarbejde, og tilsvarende er samarbejdet mellem det politiske og administrative niveau kendetegnet ved et tæt, direkte og konstruktivt samspil.

Fungerende borgmester i Holbæk Kommune er Lars Qvist (A).

Holbæk Kommune har udover Økonomiudvalget 7 stående udvalg:

- Udvalget for Børn og Skole
- Udvalget for Ældre og Sundhed
- Socialudvalget
- Udvalget for Klima, Miljø og Natur
- Udvalget for Kultur og Fritid
- Udvalget for Beskæftigelse, Uddannelse og Erhverv
- Udvalget for Plan, Bolig og Lokal udvikling

Den kommende chef for AUBO deltager på møderne i udvalget for Beskæftigelse, Uddannelse og Erhverv.

Den administrative organisation

Den øverste administrative organisation består af direktionen med kommunaldirektøren og to direktører. Holbæk Kommune er organiseret i seks kerneområder i stedet for traditionelle forvaltninger eller afdelinger, som gør, at vi tilstræber at gøre op med strukturer og mønstre, som gør det besværligt at yde en god og sammenhængende service. Disse seks kerneområder bidrager hver for sig og på tværs af hinanden til at spille sammen med borgere, erhvervs- liv, foreninger og frivillige. De seks kerneområder er:

- Aktiv hele livet
- Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice
- Læring og Trivsel
- Social Indsats og Udvikling
- Vækst og Bæredygtighed
- Kultur, Fritid og Ungeliv

De seks kerneområder ledes hver især af en chef og består af et antal afdelinger. Kerneområderne bliver understøttet af tre stabsfunktioner:

- Organisationservice
- Økonomi
- Ledelsessekretariat og Kommunikation

Læs mere om den administrative organisation her: [Administrativ organisation](#)

Kerneområdet AUBO omfatter følgende enheder: Staben, Borgerservice, Ydelsesservice, Ressource- og Jobindsats, Sygedagpengeindsats, Job- og Virksomhedsindsats samt Ungeindsats.

Staben

Ansvarsområder:

- Varetager sekretariatsbetjeningen på kerneområdet, herunder
- Økonomiopfølgning
- Juridisk bistand
- Indsatsstrategi
- Udvalgsbetjening
- Resultatopfølgning
- Kvalitetsudvikling

Borgerservice

Ansvarsområder:

- Borgerbetjening i forhold til de traditionelle myndigheds- og borgerserviceopgaver
- Integreret opkrævning samt ejendomsbeskatning
- Kontaktcenter med straksafklaring – én indgang via hovednummeret 72363636
- Pensionsområdet, folkeregister, vielser og valg samt drift/vedligeholdelse af et stort antal fagsystemer.

Området består af følgende afdelinger:

Borgercenter: Pas, Kørekort, Mit-id, Nem-id, Id-kort, Sygesikring/Helbredstillæg, Digital post, Folkeregister/indrejse, Hjælp til digital selvbetjening, valg. Vedligeholdelse af tilhørende systemer.

Opkrævning/ejendomsbeskatning: Fuldt integreret opkrævning med alle funktioner – herunder system-vedligeholdelse KMD Opus Debitor/ opsætning, afstemning, kontering af indbetalinger, fejllister, inddrivelse af ejendomsskatter, lån til betaling af ejendomsskat, påligning af ejendomsskat (Structura) m.v.

Kontaktcenter: Straks afklaring og viderestilling 72363636. Den Digitale Hotline, Hovedpostkasse, Flex-trafikbestillinger, adresseforespørgsler virksomhed.

Bagland: Pension, helbredstillæg, personlige tillæg, beboerindskudslån, folkeregister, vielser, valg. Vedligeholdelse af tilhørende fagsystemer: Kommunernes Pensionssystem, CPR, KMD Opus Lex, KMD Boliglån, E-flyt /DXC og Net Forvaltning.

Ydelsesservice

Ansvarsområder:

- Udbetaling af forsørgelsesydelse til ledige og sygemeldte borgere
- Håndtering af udbetalinger af refusion til virksomheder
- Forvaltning af tilbagebetalingspligten
- Kontrolarbejde mhp. at forebygge og forhindre fejludbetalinger, misbrug af sociale ydelser og socialt bedrageri
- Økonomi- og gældsrådgivning

Ressource- og Jobindsats

Ansvarsområder:

- Rehabiliteringsindsats
- Delt ansvar for Pensionsnævn
- Sammenhængende Borgerforløb
- Projekt Flere Skal Med

Området består af følgende afdeling:

Helhedsorienteret indsats: Varetager myndighedsopgaver for de aktivitetsparate kontant-hjælpsmodtagere og ressourceforløbsmodtagere med henblik på, at bringe borgerne tilbage på arbejdsmarkedet med afsæt i borgerens ressourcer, alternativt sikre at disse borgere bliver afklaret til anden forsørgelse.

Sygedagpengeindsats

Ansvarsområder:

- Handicap- og hjerneskadeområdet
- Delt ansvar for Pensionsnævn

Området består af følgende afdeling:

Sygedagpenge- og jobafklaringsindsats: Varetager opgaven med at fastholde syge borgere på deres arbejdsplads samt sikre, at sygemeldte borgere atter kan vende tilbage til arbejdsmarkedet, alternativt sikre at disse borgere bliver afklaret til anden forsørgelse.

Job- og Virksomhedsindsats

Ansvarsområder:

- Koordination med erhverv
- Partnerskab for Virksomhedsservice
- Integrationsråd

Området består af følgende afdelinger:

Virksomhedsservice: Ansvarlig for kommunens rekrutterings- og opkvalificeringsindsats, samt for at sikre en effektiv og smidig dialog med virksomhederne om beskæftigelsesrettede muligheder for virksomhederne. Varetager også jobcentrets modtagelse af ny-ledige, herunder myndighedsopgaven for jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Jobservice: Varetager myndighedsopgaver for ledige dagpengemodtagere med henblik på, at få ledige dagpengemodtagere tilbage i beskæftigelse.

Integrationsindsats: Varetager myndighedsopgaver og indsats for ledige og selvforsørgende integrationsborgere med henblik på, at få borgerne ind på arbejdsmarkedet eller fastholde

dem i selvforsørgelse. Meddeltager i udmøntningen af boligsociale helhedsplaner i Holbæk Kommune.

Ungeindsats

Ansvarsområder:

- Den Kommunale Ungeindsats (KUI)
- Partnerskabet for EUD
- Kommunens Ungepolitik
- Samarbejdet med uddannelsesinstitutioner

Området består af følgende afdelinger:

Ungeindsats: Job og Uddannelse. Varetager myndighedsopgaver for borgere under 30 år på uddannelseshjælp og Forberedende grunduddannelse (FGU).

Uddannelsesvejledning: Holbæk kommunes Uddannelsesvejledning er forankret i Ungeindsatsen og varetager opgaven med skolevejledning i 7. og 10. klasse, ungdomsvejledning for unge mellem 15 – 24 år, specialvejledning for børn og unge under specialundervisningsområdet samt online e-vejledning. Herudover består enheden af Elevtjenesten, frivillige mentorer samt det fælles kommunale samarbejde, Ungdomspsykologerne i Nordvestsjælland (UPCN), som er et samarbejde mellem Odsherred, Holbæk og Kalundborg Kommune, hvor man understøtter med psykolog på ungdomsuddannelserne.

Holbæk i fællesskab – visionen for Holbæk Kommune

I 2016 vedtog kommunalbestyrelsen i Holbæk Kommune en vision for, hvilken fremtid de ønsker for Holbæk Kommune. Visionen hedder "Holbæk i Fællesskab." Visionen indeholder følgende pejlemærker og ambitioner:

- Vi vil udvikle velfærdsløsninger sammen med borgere og virksomheder
- Vi vil fremme et stærkt erhvervsliv til gavn for alle
- Vi vil bruge kultur- og fritidslivets skabende kræfter i hele kommunen
- Vi vil danne fællesskabet for alle
- Vi vil sikre fortsat befolkningstilvækst
- Vi vil skabe attraktive rammer for læring og uddannelse
- Vi vil omstille kommunen til en grøn og bæredygtig fremtid

For kommunalbestyrelsen fungerer visionen som et kompas, når der sættes mål for prioritering og udvikling af kommunen.

Læs mere om visionen her: [Holbæk i Fællesskab](#)

Personalepolitik

Personalepolitikken har til formål at udvikle Holbæk Kommune som en attraktiv arbejdsplads. En arbejdsplads, der er præget af nytænkning og effektivitet, og hvor den enkeltes indsats

værdsættes. En arbejdsplads, hvor borgere og virksomheder møder kompetente medarbejdere, der stræber efter at skabe resultater for borgerne.

Læs mere om personalepolitikken her: [Personalepolitik](#)

Mod på kerneopgaven – chefgruppens strategi

Direktionen og chefgruppen har udarbejdet en strategi for, hvordan organisationens arbejde med kerneopgaven styrkes. Med fem udvalgte ambitioner vil Holbæk Kommune skabe et positivt fundament, der skal præge prioriteringer og ledelsesfokus på kerneområderne og i stabene. Ambitionerne skal bruges til fortsat at udfordre vores måder at gøre tingene på. Med de fem ambitioner sætter Holbæk Kommune et særligt fokus på det, som vi mener er afgørende for at udvikle vores kerneopgaver. Ambitionerne er:

- Mod og stolthed
- Viden og faglighed
- Sammenhæng og samarbejde
- Tillid og ansvar i ledelse
- Gode rammer



Læs mere om "Mod på kerneopgaven" her: [Mod på kerneopgaven](#)

Vedtagne politikker kan læses her: [Politikker](#) og strategier i Holbæk Kommune kan læses her: [Strategier](#)

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.
