

Stillings- og kompetenceprofil

FREDERIKSHAVN KOMMUNE



Chef for Center for Familie

Frederikshavn Kommune

September 2023



Opdragsgiver	Frederikshavn Kommune
Adresse	Rådhus Allé 100 9900 Frederikshavn Telefon 98 45 50 00
Stilling	Chef for Center for Familie
Refererer til	Direktør Lone Becker
Ansættelsesforhold	Stillingen besættes på overenskomstvilkår efter konkret forhandling efter cheflønsaftalen Tiltrædelse: 1. december 2023
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Lone Becker Direktør i Frederikshavn Kommune Tlf. 20 55 70 78 Chris E. Petersen Administrerende direktør i MUUSMANN A/S Tlf. 81 71 75 16 Der henvises til Frederikshavn Kommunes hjemmeside www.frederikshavn.dk , hvor der findes relevant materiale om kommunen.
Ansøgningsfrist	Søndag den 1. oktober 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: Torsdag den 5. oktober 2023 Test: Torsdag den 12. oktober 2023 2. samtaler: Mandag den 23. oktober 2023 Der kan indlægges et møde mellem udvalgte kandidater og direktøren mellem 1. og 2. samtalerunde.

Indledning

Frederikshavn Kommune er Danmarks nordligste kommune med et areal på 642 kvadratkilometer og ca. 59.000 indbyggere. Med godt 110 km kyststrækning og bevidstheden om, at man aldrig er mere end 20 km væk fra enten Kattegat eller Skagerrak, så spiller havet en ganske væsentlig rolle i hele kommunen. Frederikshavn Kommune har udsyn mod horisonten og inviterer verden ind. Det er en del af det frederikshavnske DNA, at folk ved kysten kigger op og kigger ud. Det samme gælder kommunens ledelse, når fremtidens udfordringer skal tackles. I Frederikshavn Kommune er der en lang og stærk tradition for at få ting til at ske ved at rykke sammen. Der er en grundlæggende tro på, at de bedste løsninger findes ved at stå sammen. Der er mod til at investere tid, penge, viden og kompetencer. Og det gøres bedst i fællesskab.

Hovedopgaver

Frederikshavn Kommune er optaget af at skabe et solidt grundlag for trivsel, sundhed, udvikling og læring i et tæt samspil med børn, unge og familier. Børn og unge er kommunens fremtid og derfor skal der skabes et solidt fundament for et godt liv, der sikrer at ungdommen får mulighed for at udvikle sig og opnå deres fulde potentiale.

Frederikshavn Kommune har i foråret været igennem en omorganisering af børne-, unge- og familieområdet. I forbindelse med den nye organisering blev det besluttet, at SSP (Skole, Socialmyndighed og Politi) samt PPR (Pædagogisk Psykologisk Rådgivning) – der tidligere har været placeret under Center for Familie – fremadrettet placeres under Center for Skole, Klub og Ungdomsskole. I samme ombæring blev Tand- og Sundhedsplejen flyttet til Center for Dagtilbud. Den nye organisering skal sikre et helhedsorienteret blik og en fremtidig opgave- og ansvarsfordeling, som bedst muligt understøtter formålet om at fremme børn og unges trivsel. Målet er at fremme, at mange flere børn og unge bliver en del af det almene fællesskab, og at der samlet set kommer endnu mere fokus på tidlige fleksible og forebyggende indsatser. Med den nye organisering sigter Center for Familie efter at adressere og arbejde med konkrete løsninger på især to store udfordringer. Det første er at flere unge i kommunen ifølge den seneste Børnesundhedsprofil oplever ensomhed og mistrivsel. Den anden er, at flere og flere børn og unge har behov for specialiserede indsatser, hvilket medfører stigende udgifter på området.

Som ny chef for Center for Familie træder du ind i en igangværende implementeringsproces, hvor en af de væsentligste opgaver fra starten er at identificere, hvilke erfaringer, der hidtil har været fra Center for Familie, og hvad der er væsentligt at bringe videre. Det kræver en visionær og nytænkende chef, der kommer med et godt blik for den samlede kommunale opgaveløsning og herunder med god forståelse for de opgaver der varetages på familieområdet. Den nye chef skal kunne sætte en klar retning for familieområdet med afsæt i omorganiseringen, og som samtidigt evner at få ændringer implementeret ordentligt, så det bidrager til det konstruktive tværgående samarbejde. Pointen er at Frederikshavn kommune først og fremmest søger en chef, der ser sin fornemste opgave i at sikre sammenhængskraft i forhold til bl.a. skole, dagtilbud, beskæftigelse, men også på tværs af fagområder. Chefen får således en vigtig rolle som brobygger, der medvirker til at sikre opmærksomhed til familieområdet og er proaktiv i forhold til samarbejdet på tværs af organisationen, herunder f.eks. jobcentret.

Centerchefen deltager med en understøttende rolle i udvalgsmøderne i Børne- og Ungdomsudvalget, sammen med direktøren, hvilket inkluderer faglig sparring i udarbejdelse og fremlæggelse af sagsfremstillinger på udvalgsmøder. Dialogen med det politiske niveau håndteres i en åben, rettidig og til-

lidsfuld dialog med fokus på sikker økonomistyring og at sagsforberedelsen hviler på et sagligt og korrekt grundlag. Herunder skal centerchefen evne at omsætte pejlemærkerne for det tværfaglige samarbejde på børne- og ungeområdet til handlinger med særligt fokus på kommunens grundlæggende tilgang til arbejdet med børn, unge og familier, uanset om der arbejdes på det generelle og forebyggende område eller med en mere målrettet indsats over for børn og unge med behov for særlig støtte.

Som chef i den nye organisering er det vigtigt at have øje for at arbejde på tværs i organisationen og være en konstruktiv ressource og sparringspartner for områdets direktør og den samlede kommunale chefgruppe. Den nye chef skal bidrage med energi, proaktivitet og relationsopbygning som redskaber til at sikre et godt, konstruktivt og udviklende samarbejde i hele chefgruppen, hvor der skal tænkes og handles med baggrund i en tværgående tilgang til løsning af opgaverne f.eks. i forhold til tidlig opsporing, tidlige indsatser og inklusion.

Frederikshavn Kommune står ligesom resten af landets kommuner overfor en større forandring efter vedtagelse af Barnets Lov, der forventes implementeret fra 2024. Den kommende chef vil få et stort ansvar i at håndtere og implementere den nye lovgivning med fokus på at bringe egne, områdedernes og medarbejdernes faglige ekspertise i spil i forhold til at skabe muligheder - inden for den eksisterende økonomiske ramme - på familieområdet og sikre den bedst mulige kvalitet inden for de nye lov-mæssige rammer. Det kræver fokus på at arbejde med at sikre følgeskab og tillid i hele centret, hvor ordentlighed og inklusion er nøgleord. Det forventes, at den kommende chef prioriterer at gå på opdagelse i afdelingen og danner sig et nuanceret billede af afdelingens arbejdsområder og fagligheder.

Kompetencer

For at kunne løse de angivne - og andre - opgaver er det afgørende, at chefen er i besiddelse af en række personlige og ledelsesmæssige kompetencer, og særligt følgende kompetencer er centrale:

1. Sikker økonomistyring

Som chef for Center for Familie er det vigtigt at kunne gennemskue sammenhænge mellem faglige indsatser, økonomi, ressourcer og de forventede resultater af tiltag og initiativer, herunder evne at prioritere opgaver i forhold til den administrative kapacitet og med en sikker hånd give sparring på både den kortsigtede og den langsigtede økonomiske planlægning. Det kræver en chef med kendskab til kommunal økonomi og indblik i, hvordan uforudsete udgifter bedst kan håndteres og planlægges, så der kan skabes en ro omkring økonomien og det økonomiske pres. Derfor er det nødvendigt med en chef, der har forståelse for økonomistyring og som kan modstå presset - både oppefra og nedefra i organisationen - med henblik på at finde holdbare og bæredygtige løsninger.

2. Samspilsorienteret

I Frederikshavn Kommune er *fællesskab* udgangspunktet for ethvert løsningsforslag, uanset om det handler om drift, strategi eller udvikling. Det kræver, at chefen har et inkluderende perspektiv i sin opgavevaretagelse og har fokus på synergien i samspillet med hele organisationen - både opad, nedad, internt i centret og på tværs. Chefen bliver en del af et fællesskab og skal understøtte et ledelsesmiljø, hvor der bliver taget højde for dem, der bliver påvirket af en beslutning, og hvor de får mulighed for at blive inkluderet i selve beslutningsprocessen. Det kræver tålmodighed, tillid og en særlig fællesskabsfølelse som den kommende centerchef skal understøtte, så der opnås følgeskab, engagement og ejerskab i hele organisationen, for at sikre de bedste betingelser for at en vedholdende og bæredygtig implementering.

3. Ledelse af ledere

Den kommende chef skal kunne varetage den administrative ledelse af alle familieområdet fagligheder i tæt samarbejde med centrets øvrige ledere. Det kræver en chef med erfaring og forståelse for, hvornår der er behov for at træde ind i en sag og hvornår sagen er bedre tjent med at chefen træder tilbage og giver lederne frihed til selv at udfolde deres eget ledelsesrum. Hertil skal centerchefen praktisere en tillidsfuld og inkluderende ledelsesstil, der afspejler Frederikshavns Kommunes ledelsesværdier og være fanebærer for de beslutninger, der træffes i centret og for udøvelsen af den strategiske retning hele vejen gennem organisationen.

4. Innovativ

Som chef i Frederikshavn Kommune forventes der skarpe analytiske evner, solide strategiske kompetencer og en god forståelse for og erfaring med at realisere politiske visioner og ambitioner. Chefen skal i samspil med direktionen og den øvrige chefgruppe være en naturlig drivkraft i kommunens fortsatte udvikling og kunne bidrage med nye og innovative løsninger, der bringer kommunens opgaveløsning i den rigtige retning. Her er det særligt vigtigt at kunne gøre op med kassetænkningen på Familieområdet og være nysgerrig, lyttende, opsøgende og lydhør over for idéer og indspil fra hele organisationen og kunne understøtte lokale initiativer i hele kommunen. Dette gælder både i samarbejdet med den øvrige chefgruppe, direktionen, medarbejdere, borgere og andre interessenter.

5. Helhedsorienteret kommunikation

Den kommende chef vil, i samspillet med direktøren, agere bindeled mellem den politiske og det operative niveau i Center for Familie. Dette gælder både i forbindelse med oversættelse af politiske visioner til konkrete handlingsplaner, og i oversættelsen af centrets og borgernes faglige behov til politiske dagsordener. Det kræver en chef med et solidt overblik og en inkluderende kommunikationsstil, som aktivt medvirker til at fremme dialog, lydhørhed og forståelse i hele organisationen – både opad, nedad og på tværs af fagområder.

Herudover lægges der vægt på, at centerchefen er i besiddelse af følgende kompetencer og personlige egenskaber:

- Har erfaring med og lyst til at være leder, særligt i en kommune hvor fællesskabet definerer hvem vi er og hvad vi gør.
- Hviler godt i sig selv med en erfaren fornemmelse for egne styrker og opmærksomhedspunkter i sin ledelsesudøvelse.
- Har erfaring med drift og udvikling – gerne inden for det offentlige.
- Har sans for at se muligheder i vanskelige situationer og skabe gode løsninger.
- Stiller sig forrest og bakker sine ledere og øvrige medarbejdere op i konfliktfyldte situationer på alle niveauer.
- Er netværksorienteret og forstår at skabe vedvarende relationer.
- Har evnen til at vise og udtrykke anerkendelse og praktiserer en ledelsesstil, hvor udfordringer og problemer er noget, som man taler åbent om og løser sammen.
- Politisk tæt og indsigt for arbejdsgangene i en kommune.
- Har fokus på at sikre gode betingelser for et sundt og stabilt arbejdsmiljø.
- Har et naturligt tværgående blik og øje for nye samarbejdsmuligheder.

Strategi, værdier og politikker

Hele byrådet står bag vedtagelse af [Udviklingsstrategien](#) for 2020-2024 "Mulighed for vækst – muligheder for mennesker". I strategien er der prioriteret **fire vækstspor**, som enkeltvis og til sammen rummer potentialer for vækst og jobskabelse og som går igen forslaget til [Planstrategien](#) for 2024 – 2028:

- *Det maritime* der med to stærke erhvervshavne som omdrejningspunkt består af over 150 maritime virksomheder
- *Fødevarer* hvor fiskeriet, landbruget og de tilhørende industrivirksomheder udgør rygraden
- *Det grønne – energi og recycling* hvor omstillingen på energiområdet og potentialet i Recycling City udgør afsættet for vækst
- *Turisme og oplevelser* har en solid forankring med de mange gæster, som vi hvert år tiltrækker og servicerer

De fire vækstspor skal, som alle øvrige indsatser i kommunen, ses igennem de **tre perspektivfiltre**, for at sikre en sammenhængende, fælles og bæredygtig udvikling. De tre perspektivfiltre er:

- Vi lever af at være en *del af verden* med et globalt udsyn og stærke internationale forbindelser, der bidrager til at skabe og styrke den lokale udvikling.
- Vi tager et *bæredygtigt ansvar* for at bidrage til en udvikling, der er til gavn for både klima, klode og kommune, gennem handlinger der fremmer social, klimatisk og økonomisk bæredygtighed.
- Vi er *én kommune med mange kræfter*, der er gensidigt afhængige af hinanden og bedst udvikler lokalsamfundet gennem fællesskab og samarbejde.

Med udviklingsstrategien har Frederikshavn Kommune politisk sat en dagsorden for udvikling, som tager udgangspunkt i **fire temaer**:

LIV

Alle skal have udbytte af – og tage ansvar for – fællesskabet. Lokalsamfundene har en størrelse, som betyder, at alle har en rolle at spille. Frederikshavn Kommune har Danmarks mest unikke naturoplevelser med de blå rum langs kysten og de grønne rum i naturen, og der er potentiale for at udfolde disse muligheder yderligere ved at udbygge og udvikle foreningslivet og fællesskabskulturen. Det hele skal underbygge, at alle får mulighed for at leve et sundt, aktivt og indholdsrigt hverdagsliv i Frederikshavn Kommune.

ARBEJDSKRAFT

Alle skal være en del af fællesskabet. Vi arbejder for at underbygge udviklingen med øget omsætning og fokus på jobskabelse i det lokale erhvervsliv yderligere ved at sikre virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft. Fokus er på at tiltrække, fastholde og opkvalificere arbejdskraft med de rette kompetencer og løbende skabe nye jobs.

BYER

Få mest muligt ud af Sæby, Skagen og Frederikshavns rolle som lokomotiv for udvikling i hele kommunen ved at udvikle byernes særlige kvaliteter og styrkepositioner og dermed skabe en større tiltrækningskraft for mennesker og virksomheder. Her skal fokus være på at udvikle byernes rum og sikre attraktive boliger, butikker, restauranter, foreninger og små åndehuller, der gør det let at bevæge sig rundt og opleve kunst, kultur, arkitektur og grønne oaser.

UDDANNELSE

Få styrket et stærkt og levende uddannelsesmiljø, der matcher lokalområdet og erhvervslivets behov. Det skal sikres, at de unge i kommunen bliver så dygtige og kompetente som muligt, blandt andet i samarbejde med det lokale erhvervsliv. Målet er, at børn og unge skal kunne styre teknologierne fremfor at blive styret af dem, samt omsætte teknologierne til øget bæredygtighed og grøn omstilling til gavn for dem selv, det lokale erhvervsliv og udviklingen af samfundet generelt.

Tværfagligt samarbejde på børne og ungeområdet

Frederikshavn Byråd har besluttet, at der skal udarbejdes politikker på tværs af fagudvalg med særligt fokus på borgerne på tværs i en inddragende proces med borgerne. Det første tema har arbejdstitlen "det gode hverdagsliv for børn, unge og familier". Der er udarbejdet følgende pejlemærkerne for det tværfaglige samarbejde på børne- og ungeområdet:

- Alle børn skal være en del af fællesskabet
- Vi tager fælles ansvar i en samskabende praksis
- Barn og familie i centrum – vi lytter til og inddrager børnenes stemme
- Inddragelse af netværk og civilsamfund.

Ledelsesgrundlag

Frederikshavn Kommunes ledelsesgrundlag består af otte fokuspunkter og fem ledelsesgreb.

De fem ledelsesgreb formulerer klare krav og forventninger til lederrollen og ledelsesgerningen. Værdibaseret ledelse er fundamentet for udøvelse af ledelse i Frederikshavn Kommune. De otte fokuspunkter formulerer krav og forventninger til den samlede organisation. Det vil sige til både medarbejdere og ledere i forhold til den måde, som opgaverne løses på i Frederikshavn Kommune.

De fem ledelsesgreb består af:

- Selvledelse med retning
- Organisationen i spil
- Fremtidens muligheder
- Mod til handling
- Vi kan selv, men ikke alene

De otte fokuspunkter består af:

- Borgernes selvhjulpenhed i centrum og netværk i spil
- Stærkt lokalsamfund
- Robuste mennesker
- Mere for mindre
- Effektiv værdiskabelse
- Udsyn og nysyn
- Kommunen som garant for mennesker og miljø
- Styrken ligger i evnen til at opbygge relationer

Du kan læse yderligere om [ledelsesgrundlaget](#) og Frederikshavn Kommunes [personalepolitik](#) på kommunens hjemmeside.

Organisation

Den politiske organisation

Den politiske organisation omfatter byrådet, økonomiudvalget og seks stående udvalg:

- Arbejdsmarkedsudvalget
- Børne- og Ungdomsudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Plan- og Miljøudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Teknisk Udvalg

Kommunens borgmester er Birgit S. Hansen (A).

Den administrative organisation

Øverste administrative chef er kommunaldirektør, Thomas Eriksen. Udover kommunaldirektøren udgøres direktionen af tre direktører. Frederikshavn Kommune består af 11 centre og 4 centrale funktioner.

Center for:

- Dagtilbud
- Ejendomme, Park og Vej
- Familie
- Handicap og Psykiatri
- IT og Digitalisering
- Kultur og Borgerservice
- Skole, Klub og Ungdomsskole
- Social- og Sundhedsområdet
- Sundhed og Pleje
- Teknik og Miljø
- Jobcenter Frederikshavn

Centralfunktion for:

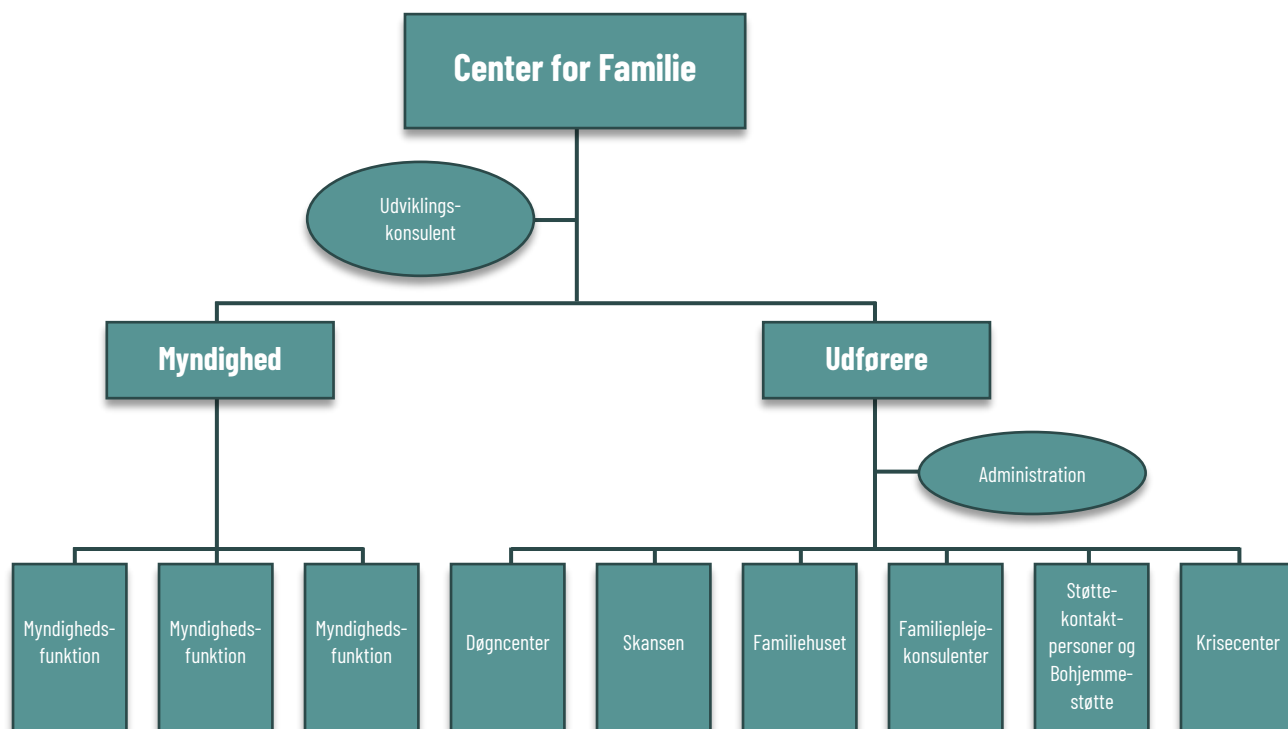
- Budget og Analyse
- Direktionssekretariatet
- HR og Personale
- Økonomi



Center for Familie

Center for Familie tager sig af indsatsen, der er målrettet børn og familier med særlige behov og varetager den forebyggende og behandlende indsats for børn og deres familier samt tilbud til børn og unge med vidtgående fysiske og psykiske handicaps.

Center for Familie består af en myndighedsenhed og en udførerenhed – herunder Døgncenter, Skansen, Familiehuset, Familieplejekonsulenter, Støttekontaktpersoner, Bohjemstøtte og Krisecenter.



Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Lone Becker, Direktør
- Thomas Eriksen, Kommunaldirektør
- Rikke Albrechtsen, Direktør
- Gitte Højbjerg, Centerchef for Dagtilbud
- Ingelise Jakobsen, Områdeleder ved Center for Familie
- Lisbeth Falch Nielsen, Socialrådgiver og TR ved Center for Familie
- Pia Boye Nielsen, Administrativ assistent og TR ved Center for Familie
- Jesper Andersen, Støttekontaktperson og AMR ved Center for Familie
- Birgitte Thagaard, Familiekonsulent ved Familiehuset
- Lene Jelsbak Mortensen, Udviklings- og Specialkonsulent ved Center for Familie

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.