



Job- og personprofil

Centerchef til nyt Ungecenter

1. Baggrund

Stillingen som centerchef for nyoprettet Ungecenter er ledig til besættelse pr. 1. oktober 2018.

Byrådet i Høje-Taastrup Kommune har et højt ambitionsniveau for udviklingen af kommunen. En række store udviklingsprojekter er igangsat for at finde nye og bedre veje for den borger-nære velfærd - og for ambitiøst at række ud efter målsætningerne om i de kommende år at øge vores borgeres gennemsnitlige uddannelses- og indkomstniveau.

På ungeområdet har Byrådet gennem flere år – under overskriften "Uddannelse til alle" - arbejdet med en ambitiøs handleplan, som skal sikre flere unge en ungdomsuddannelse. Opgaven har administrativt gennem de seneste år været varetaget af en task-force med tværgående involvering af de mange centre og fagligheder, som arbejder med ungeområdet.

Folketingets beslutning om etablering af den forberedende grunduddannelse (FGU) har yderligere understreget behovet for en fokuseret indsats. Målet er bl.a. at sikre den unge i målgruppen "en indgang" til de mange uddannelsesstilbud og der peges i det lovforberedende arbejde på behovet for, at kommunerne opruster den koordinerende indsats samt, at kommunerne finder en hensigtsmæssig administrativ forankring af opgaven.

Det er Direktionens vurdering, at Byrådets satsning på ungeområdet kombineret med etablering af FGU kalder på en mere robust organisatorisk løsning end den nuværende midlertidige task-force. Vi skal fremadrettet sikre såvel en enkel fælles indgang til "systemet" for den unge, samt varetage en relativt omfattende koordinationsopgave på tværs af beskæftigelses-, uddannelses- og socialindsatsen med den unge i centrum.

Der er derfor behov for, at vi har en administrativ organisation, der har et samlet blik på de unge og kan sætte ind fra flere forskellige sider med henblik på at arbejde målrettet på at flere unge kommer i uddannelse.

Derfor oprettes et Ungecenter, hvor de dele af den nuværende organisation, som i dag beskæftiger sig med de unge op til 25 år, samles. Med et samlet center vil man særligt forstærke muligheden for at tænke på tværs af de forskellige indsatser og dermed kunne tilgå byrådets ambition om uddannelse til alle fra forskellige vinkler.

Ungecentret vil dække følgende nuværende områder:

- UTA-taskforce (Uddannelse til Alle)
- FGU
- SSP, gadeplan og kriminalpræventiv indsats
- UU-vejledning
- Ungdomsskolen

- LINIE 10 (folkeskole for elever i 10. klasse)
- Klubberne – 7 kommunale og en selvejende

Det nye Ungecenter er sammensat af forskellige teams, hvor der arbejdes med almindeligt fungerende samt udsatte borgere. Det betyder, at der såvel i centret som i samarbejdet med øvrige fagcentre, vil være en bred vifte af flere forskellige snitflader.

Det kriminalpræventive team er bestående af opsøgende medarbejdere og SSP medarbejdere, der primært arbejder med udsatte børn, unge og voksne. På det strategiske niveau foregår det kriminalpræventive teams virke på tre forebyggelsesniveauer som er det generelle, det specifikke og det individorienterede. Det betyder, at der arbejdes meget på tværs med øvrige fagcentre for, at sikre en helhedsorienteret indsats. Det sker bl.a. via Tryghedsvandring, Rpl. §115-møder, Exit program samt antiradikaliseringindsatsen.

Det Kriminalpræventive team har endvidere timelønnede medarbejdere tilknyttet, som bl.a. udfører forældrecoachopgaver, mentorfunktion samt emnebestemt dialogundervisning på kommunens skoler.

Den nuværende UTA-taskforce (Uddannelse Til Alle) arbejder med koordinering og tilrettelæggelse af individuelle indsatser for unge i alderen 15-29 år, der har udfordringer med at påbegynde eller gennemføre en ungdomsuddannelse. Herudover har taskforcen endvidere ansvaret for det strategiske udviklingsarbejde på ungdomsuddannelsesområdet og understøtter Byrådets arbejde med at sikre uddannelse til alle unge.

I alt vil centret bestå af ca. 120 fuldtidsstillinger, hvoraf hovedparten af stillingerne er placeret decentralt. (Opgaven vedr. UU-vejledning som pt. varetages af UU Vestegnen skal nærmere afklares, når FGU-modellen ligger fast herunder ny finansieringsmodel).

Ledelsesmæssigt vil centret bestå af tre centrale ledere:

- Centerchefen
- Lederen af UTA
- Yderligere en ny lederstilling, som centerchefen selv definerer efter tiltrædelsen

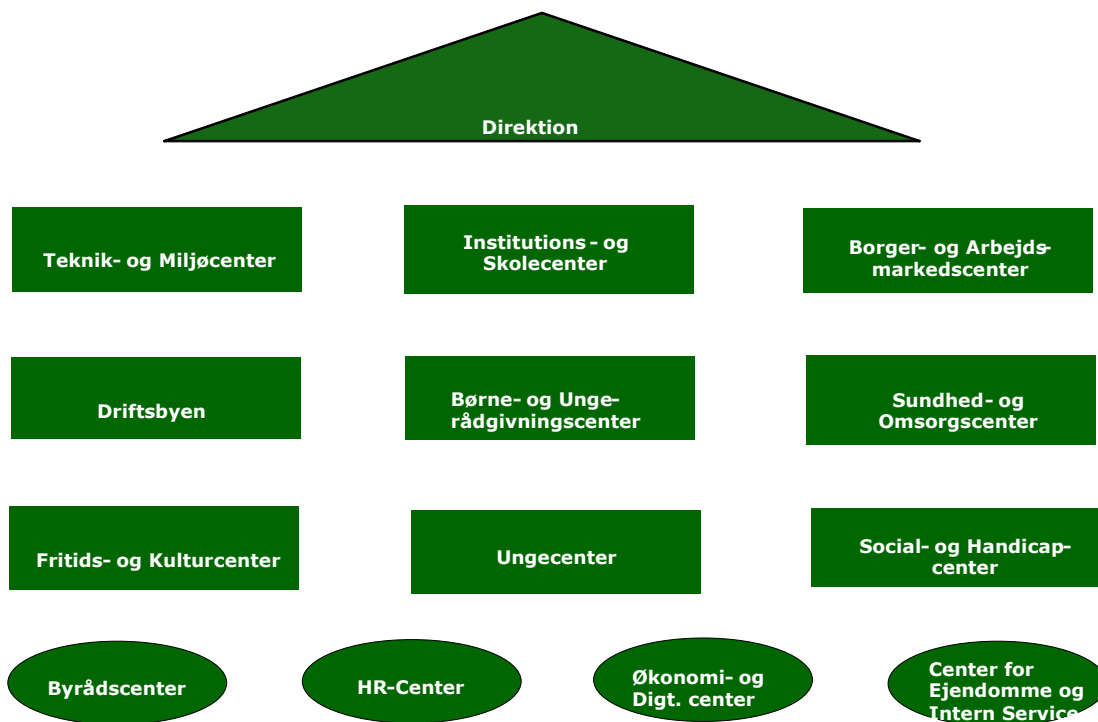
Desuden består centret af ni decentrale ledere.

Der vil senere kunne blive tilført centret andre opgaver, som ikke har været tænkt ind fra starten.

Der vil centralt i centret være en mindre stabsfunktion til understøttelse af centrets arbejde.

Med etableringen af centret fastholdes den egentlige myndighedsbehandling af de unge i de nuværende centre (Borger- og Arbejdsmarkedsudvalget og Børne- og Ungerådgivningscentret), idet der de næste par måneder vil komme en nærmere afklaring af snitfladen til de øvrige centre med myndighedsbehandling. En del af centrets opgave det første år bliver at vurdere i dialog med myndighedsfunktionerne, om snitfladerne er rigtige. Efter 1-2 år foretages en evaluering af snitfladerne.

Høje-Taastrup Kommune er – med oprettelsen af Ungecentret - organisatorisk opdelt i 13 centre med decentrale enheder (9 fagcentre og fire fællescentre), som hver ledes af en centerchef.



De 13 centerchefer udgør sammen med direktionen kommunens koncernledelse kaldet Chefforum. Den enkelte centerchef har det faglige og driftsmæssige ansvar for centrets ressortområde.

Centerchefen for Ungecentret refererer til direktør Per Aalbæk Nielsen, som også er direktør for Institutions- og Skolecentret, Børne- og Ungerådgivningscentret og Økonomi- og Digitaliseringscentret.

Centerchefen for Ungecentret er ansvarlig for udarbejdelse af sagsfremstillinger til og deltager i Institutions- og Skoleudvalget og det politiske opgaveudvalg: Uddannelse til alle – og deltager i udvalgets møder sammen med direktøren.

2. Centerchefens ansvarsområde og opgaver

Med etableringen af det nye center, er det den nye centerchef opgave at bringe alle de enheder sammen, som arbejder med unge. Det gælder såvel i selve centret som i snitfladerne til andre centre, der arbejder med Unge.

Centerchefen har en særlig funktion som bindeled i forhold til at bringe de mange forskellige fagligheder sammen, der arbejder med unge og skabe nye synergier i arbejdet på tværs af funktionerne og centre.

Det er vigtigt, at den nye centerchef allerede forud for tiltrædelsen har gjort sig nogle tanker om, hvordan dette kan ske.

Den nye centerchef vil blandt sine første opgave have en detailplanlægning af centrets organisatoriske struktur, indeholdende såvel de visiterende funktioner samt de decentrale udførende enheder på ungeområdet. Som udgangspunkt skal klublederne referere direkte til centerchefen.

Centerchefen vil have det overordnede ansvar for udviklingen og driften af ungeområdet samt sikre den fornødne koordinering på tværs af de øvrige centre.

De vigtigste opgaver på såvel kort som langt sigt for den nye centerchef vil være:

Det nye Ungecenter skal godt for start, og det er derfor af afgørende betydning, at den nye centerchef hurtigt får sat sig ind i områderne og får en dialog med lederne om, hvilke udfordringer, der er og hvad der skal arbejdes med fremadrettet. Desuden skal synergiene og mulighederne i det nye center identificeres samtidig med at der opbygges relationer til andre centre, hvor der er snitflader og bidrage til et godt samarbejde.

Den nye centerchef skal derfor gå forrest i arbejdet med at få udviklet en vision og et fælles udgangspunkt for centret som pejlemærke for centrets arbejde.

Det er vigtigt, at centerchefen sikrer en god fusionsproces og får skabt et center, der hænger sammen på tværs.

Samtidig er det af afgørende betydning, at der opbygges gode relationer og et godt samarbejde til de centre, som Ungecentret har snitflader i relation til. Det gælder først og fremmest Borger- og Arbejdsmarkedscentret, Institutions- og Skolecentret, Social- og Handicapcentret og Børne- og Ungerådgivningscentret. Når det gælder arbejdet med SSP og Gadeplan, er der tillige en snitfladerelation til Byrådscentret, hvortil det øvrige boligsociale område samtidig flyttes i forbindelse med organisationsændringen pr. 1. oktober 2018.

I Høje-Taastrup Kommune er der gennemsnitligt ca. 550 i aldersgruppen 15-25 år, som ikke har fået en ungdomsuddannelse. Centrets succes skal bl.a. måles på, i hvilken grad det lykkes at reducere dette tal og sikre, at flere unge kommer godt i gang med og gennemfører en uddannelse, der kan føre til varig beskæftigelse. Det er centrets særlige opgave, at opbygge relationer til de unge og sammen med dem opstille handleplaner, der sikrer deres uddannelse og efterfølgende placering på arbejdsmarkedet.

Centerchefen forventes at kunne udarbejde og styre efter en strategi for centrets arbejdsopgaver, som spænder over grundskoleuddannelse, ungdomsskoletilbud, det social- og fritidspædagogiske arbejde i klubberne, det boligsociale arbejde i relation til de unge, det kriminalitetsforebyggende arbejde og almindelig sagsbehandling.

Samtidig med at centerchefen forventes at bidrage til at sætte retning og arbejde med visioner og strategier, skal centerchefen tage fat om de driftsmæssige udfordringer, der er på centrets områder som fx at fortsætte indsatsen i forhold til et for højt sygefravær og andre driftsmæssige udfordringer på nogle af centrets områder.

Centerchefen er ansvarlig for centrets samlede økonomi og er personaleleder for centrets øvrige ledere og har dermed ansvaret for centrets samlede virke.

Centerchefen vil indgå i Chefforum (ugentlige møder), som består af direktionen og de 13 centerchefer. Desuden vil centerchefen indgå i Strategisk Lederforum (mødes 4 gange årligt), som består af kommunens ca. 100 øverste ledere. Alle ledere i Strategisk Lederforum indgår desuden i et tværgående ledernetværk (4 årlige møder).

3. Faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Der kan være flere veje ind i jobbet. Måske har du en akademisk uddannelse. Måske er du socialrådgiver eller har dine rødder i uddannelsessystemet. Uddannelsen er mindre vigtig. Det vigtigste er, at du kan dokumentere, at du har flyttet noget.

Du har helt sikkert et kendskab til og en fornemmelse af, hvilke dele af ungdomsarbejdet, der ligger i myndighedsfunktionerne i andre centre, så du dermed er opmærksom på vigtigheden og betydningen af at sikre et godt samarbejde og god koordinering.

Du har uden tvivl ledelseserfaring fra et eller flere områder, som er beslægtet med det, der ligger i det nye Ungecenter og vi har en forestilling om, at du har stærk og bred faglig og ledelsesmæssig profil, hvorfra du kan dokumentere synlige resultater og dermed sandsynliggøre, at du vil kunne løfte arbejdet i Ungecentret til endnu bedre resultater. Du

har formentlig et CV som viser, at du har erfaring fra forskellige ansættelsesområder, som dokumenterer, at du har indsigt i forskellige områder i Ungecentret.

Du har indgående erfaring med arbejdet i den offentlige sektor og kan arbejde med styring, strategi, visioner og værdier.

Vi tror, at du allerede i dag er et fyrtårn på dit område og at du kan begejstre og få følgeskab i forhold til at føre dine idéer og planer ud i livet. Du brænder for ungeområdet og du har idéer til, hvordan alle unge får mod på både uddannelse og livet. Du har selvfølgelig sat dig ind i, hvad det er for en gruppe unge, der er i Høje-Taastrup Kommune og ved, hvilket bredt spænd, der er tale om, og du kan spille på hele klaveret fra normalområdet til de grupper af unge, der har brug for en særlig indsats på forskellig vis.

Du har indsigt i myndighedsområdet i en sådan grad, at du forstår at inddrage dette i løsningerne for de unge, der ikke går den lige vej til uddannelse og arbejde.

Uanset din faglige og ledelsesmæssige bagage, skal du kunne manøvrere rundt mellem centrets forskellige fagligheder og få dem til at spille sammen. Du skal være god til at lytte til alle dele af organisationen og samtidig selv være en stærk kommunikator.

Du er insisterende i forhold til at gøre noget ved udfordringerne og du kan skabe resultater.

Du er utvivlsomt en stærk leder, der tør tage fat og som kan sikre en velfungerende organisation.

Du har desuden politisk tæft og har erfaring med at understøtte det politiske arbejde og servicering af politikere.

4. Personlige kompetencer

Vi ser for os, at du er en leder, der

- er konsensusorienteret, men samtidig risikovillig og kan udvikle din ledergruppe såvel individuelt som samlet
- har en stor arbejds kapacitet og trives bedst i samspil med din organisation
- vil og tør træffe de nødvendige beslutninger, der kan udvikle organisationen i den ønskede retning
- interesserer dig for hele dit ansvarsområde og viser det i praksis
- både kan fokusere på at sikre solid drift og på at skabe de nødvendige forandringer
- har gennemslagskraft og er inspirerende og god at samarbejde med internt og på tværs og ser samarbejdet som et væsentligt fundament for en helhedsorienteret indsats
- har fokus på at skabe og sikre høj trivsel hos ledere og medarbejdere
- evner at samarbejde med andre og at bidrage til at andre lykkes med deres dele af opgaven

Oven i dette, vil det være et plus, at du:

- er åben og udadvendt med en god portion humor
- har gennemslagskraft i alle sammenhænge, er udadvendt og kan samarbejde med mange forskellige faggrupper
- møder dine omgivelser med en anerkendende tilgang, er lyttende, åben og troværdig i dialogen
- Kan se muligheder frem for begrænsninger

5. Mere information

Du kan læse mere om Høje-Taastrup Kommune på www.htk.dk.

Hvis du vil høre mere om stillingen og vores forventninger, er du velkommen til at kontakte direktør Per Aalbæk Nielsen på telefon 21 37 77 40.

6. Løn- og arbejdsvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter aftale om aflønning af chefer med udgangspunkt i en årsløn på ca. 720-745.000 kr. ekskl. pension. Hertil kommer resultatløn på op til 40.000 kr. årligt.

7. Vurdering af ansøgeren

Der er nedsat et ansættelsesudvalg bestående af:

- Direktør Per Aalbæk Nielsen
- Centerchef Henrik Dons Christensen, Borger- og Arbejdsmarkedscentret
- Centerchef Karen Koefoed, Børne- og Ungerådgivningscentret
- Skoleleder Allan Kierkegaard, LINIE 10
- Ungdomsskoleleder Max Melchior, Ungdomsskolen
- Teamleder Sonja Krüger Walter, UTA-taskforcen
- Klubleder Per Christoffersen, 5'eren
- SSP-koordinator Jean-Jacques Royal, SSP og Gadeplan
- FTR Heidi Yoma Rasmussen, næstformand i HovedUdvalget
- TR Nina Strøm Tønnes, 5'eren

Endvidere deltager HR- og personalechef Hanne Borchersen i rekrutteringsprocessen.

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de ledelsesmæssige, personlige og faglige kompetencer, der er nævnt ovenfor. Grundlaget for vurderingen er den skriftlige ansøgning, CV, ansættelsessamtalen samt referencer fra tidligere ansættelser. Referencer indhentes først efter første samtale og kun efter aftale med kandidaten. Endvidere indgår der en test i rekrutteringsforløbet. Testen udføres mellem første og anden samtalerunde.

8. Tidsplan for ansættelse

Ansøgningsfristen udløber den 18. august 2018. Ansøgning sker via kommunens e-rekrutteringssystem. Her uploades ansøgning og CV.

Første samtale finder sted den 23. august 2018. Ansættelsesudvalget tager herefter stilling til, hvem der skal indkaldes til anden samtale, som finder sted den 29. august 2018 om formiddagen.

Forventet tiltrædelse er 1. oktober 2018.

Dok.nr. 130873-18