



**Nyborg**  
KOMMUNE

**Nyborg Kommune**

**Job- og personprofil for beskæftigelses- og ungechef**

marts 2019

## 1. Indledning

Nyborg Kommune skal have ny beskæftigelses- og ungechef.

Det er en attraktiv chefstilling, idet såvel beskæftigelsesområdet som den nye fælles kommunale ungeenhed bliver chefens ansvarsområde.

Hertil kommer at Nyborg Kommune er en velfungerende og ambitiøs kommune med en flad organisationsstruktur. Kommunestørrelsen betyder også, at man er tæt på borgere og brugere. Beskæftigelses- og ungechefen vil komme til et område, som er præget af ordentlige og engagerede ledere og medarbejdere, der vil deres job til gavn for borgerne. Nyborg Kommune har en organisation med en høj grad af trivsel. Som chef i Nyborg Kommune får man mange muligheder og spændende udfordringer.

Med til beskrivelsen af det attraktive hører også, at beskæftigelses- og ungechefen i Nyborg Kommune bliver en del af Nyborgs chefgruppe, som består af direktørerne og cheferne. Dermed bliver beskæftigelses- og ungechefen en aktiv del af hele Nyborg Kommunes ledelse.

Interviews med direktionen, chefrepræsentanter samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter er baggrunden for denne job- og personprofil, som er godkendt af ansættelsesudvalget.

Job- og personprofilen er udarbejdet for at give et tydeligt billede af de krav og forventninger, Nyborg Kommune har til den kommende beskæftigelses- og ungechef. Interesserede bør også grundigt orientere sig på Nyborg Kommunes hjemmeside [www.nyborg.dk](http://www.nyborg.dk).

Interesserede kan rette fortrolig henvendelse til vicekommunaldirektør Søren Møllegård, tlf. 5159 9102. (Referencedirektøren Marianne Stentebjerg er på en længere planlagt ferie. Søren Møllegård har tidligere haft ansvaret for beskæftigelsesområdet). Ligeledes kan fortrolig henvendelse ske til Bente Buhl Rasmussen, buhlconsult, tlf. 4032 6183, som er konsulent på rekrutteringsopgaven.

## 2. Nyborg Kommune

Nyborg – Danmarks Riges Hjerte

Nyborg Kommune på 278 km<sup>2</sup> har ca. 32.000 indbyggere og ca. 2500 ansatte. Det er en dynamisk kommune med stort potentiale for vækst og udvikling samt et internationalt udsyn. Den har en central beliggenhed midt i landet, tæt på motorvej og gode offentlige transportmidler. Kommunen har et rigt kultur- og fritidsliv, at-

traktive byer herunder 26 landsbyer med stærke fællesskaber og et mangfoldigt foreningsliv med ca. 200 foreninger.

Nyborg er en kommune, som værdsætter mangfoldighed, tænker i helheder og har fokus på effektiv opgaveløsning. Kommunen værner om stærke fællesskaber og har fokus på at sikre resultater med inddragelse af kommunens borgere, erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner.

Nyborg Kommune har gennemgået og gennemgår en stærk udvikling, som bidrager til at skabe vækst og udvikling i hele kommunen. De borgernære serviceområder, slotsprojektet, Nyborg Marina, byudvikling og infrastruktur er blandt nogle af investeringsområderne.

Kulturarven er den fælles identitet. Nyborg Slot er det kulturelle fyrtårn.

Vækststrategien har fokus på, at Nyborg Kommune bliver en endnu mere attraktiv kommune at bo, arbejde, være turist, drive virksomhed og investere i.

Et enigt byråd står bag budget 2019. Nyborg Kommune har generelt en god økonomi, er gældfri og har gennem flere år arbejdet målrettet på at sikre et højt serviceniveau indenfor bl.a. skoler, dagtilbud, specialiserede tilbud, kultur og idræt, pleje og omsorg samt erhvervsservice. Nyborg Kommune er samtidig en af de kommuner på Fyn, der har haft den største procentvise vækst i befolkningen i perioden 2013-2018. Befolkningstvæksten vil fortsætte i de kommende år. Den demografiske sammensætning m.v. betyder et øget udgiftspres på ældre, sundhed og det specialiserede socialområde. I de kommende år vil der være et faldende børnetal.

## **2.1. Den politiske organisation**

Nyborg Kommunes politiske organisation består af Byrådet med 25 medlemmer, Økonomiudvalget og følgende stående udvalg:

- Beskæftigelsesudvalget
- Erhvervs- og Udviklingsudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Skole- og Dagtilbudsudvalget
- Social- og Familieudvalget
- Sundheds- og Forebyggelsesudvalget
- Ældreudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget

## **2.2. Den administrative organisation**

Nyborg Kommune skal opfattes som én forvaltning med tre ledelsesniveauer: Direktion, afdelingschefer og institutionsledere.

Direktionen består af kommunaldirektør, vicekommunaldirektør og en direktør samt syv fagområder, som hver ledes af en chef (dog er det vicekommunaldirektøren, der har det direkte ledelsesansvar for Teknik og Miljø):

- Børn
- Borgerservice
- Beskæftigelse og Unge
- Skole og Kultur
- Social
- Sundhed og Omsorg
- Teknik og Miljø

Herudover der fire tværgående funktioner:

- HR og Personale
- IT
- Sekretariatet, Intern Service, Kantine & Serviceteam
- Økonomi & Løn

Nyborgs Kommunes ledelsesgrundlag, som bruges aktivt i hverdagen i dialog mellem leder og medarbejdere, bygger blandt andet på fire følgende kendetegn:

- vi agerer i en politisk styret organisation og er tæt på politikerne og den øvrige ledelse
- vi inddrager medarbejderne og sikrer ejerskab
- vi arbejder sammen og tænker i helheder
- vi har frihed under ansvar

Den overordnede personalepolitik for Nyborg Kommune sætter fokus på, at samarbejdet og omgangstonen er med til at skabe udvikling, arbejdsglæde og trivsel, fordi handlingerne er baseret på troværdighed og et anerkendende menneskesyn.

Beskæftigelses- og ungechefen vil komme til en kommune, hvor der er et godt samspil mellem det politiske og det administrative niveau.

Nyborg Kommune har et lavt sygefravær, lav personaleomsætning og meget flotte trivselsundersøgelser. Der er et stærkt MED-system.

Det er en meget veldreven organisation, hvor tingene sker i et samarbejde. Kulturen bygger på tillid og ordentlighed. Der er en åben og udviklende kultur, hvor man løbende vil og tør afprøve nye løsninger. Det er en organisation med stor ansvarsfølelse og med fokus på borgeren i centrum og dermed det tværgående arbejde.

I interviewene til job- og personprofilen er det bl.a. udtrykt fra organisationen: "Vi tror på fremtiden i Jobcentret". "Vi vil, at vi skal lykkes med vores opgaver".

”Vi vil gøre en forskel”. ” Vi er dedikeret til arbejdet og de borgere, som vi er der for”. ”Vi er meget velfungerende og gode for hinanden”.

### 3. Ansvarsområder og opgaver for beskæftigelses- og ungechefen

Beskæftigelses- og ungechefen refererer til direktør Marianne Stentebjerg og får det overordnede ansvar for områderne i tæt samarbejde og samspil med afdelingsledere og medarbejdere. Som tidligere beskrevet er beskæftigelses- og ungechefen medlem af chefgruppen i Nyborg Kommune.

Beskæftigelses- og ungechefen vil i tæt samarbejde med direktøren skulle servicere Beskæftigelsesudvalget, som er et velfungerende politisk udvalg. Chefen deltager også i Uddannelsesudvalget og Integrationsrådet, som er §17.stk.4 udvalg. Beskæftigelses- og ungeafdelingen har ansvaret for dagsordenen til Integrationsrådet.

Beskæftigelses – og ungeafdelingen holder til på Ringvej, hvor også socialafdelingen har til huse.

Beskæftigelses- og ungechefens overordnede ledelsesansvar:

- Jobcentret med to afdelinger, som hver ledes af en afdelingsleder
- Den nye fælles kommunale ungeenhed, som ledes af en leder

Hertil kommer fagcentret, som er en understøttende enhed bl.a. i forhold til politisk servicering. Den nye beskæftigelses- og ungechef får indflydelse på, hvordan fagcentret fremadrettet skal organiseres.

Beskæftigelses- og ungechefen vil have kontorfællesskab med de to afdelingsledere i Jobcentret.

Klik her for at se: [Organisationsdiagram](#)

#### **Jobcentret:**

Hovedformålet for Jobcenter Nyborg er at få den enkelte borger i ordinær beskæftigelse, eller at borgeren i forbindelse med virksomhedspraktik gennemgår et brancheskift eller opnår et kompetenceløft.

Med baggrund i budget 2019, hvor der blev besluttet omlægninger og besparelser i den kommunale beskæftigelsesindsats, er der skabt en ny organisering af Jobcentret, som skal lykkes i samspil med ledere og medarbejdere. Jobcentret er organiseret i to afdelinger:

- *Job og Virksomhedsservice - 29 medarbejdere*

Den virksomhedsrettede indsats er en vigtig del af Jobcenter Nyborgs strategi.

Jobcenter Nyborg har iværksat et projekt, der skal styrke samarbejdet med de lokale virksomheder, så endnu flere borgere kan komme ind på arbejdsmarkedet. Projektet omhandler social ansvarlighed, hvor Jobcenter Nyborg i samarbejde med en nonprofit organisation vil udbrede information om social ansvarlighed til virksomhederne i Nyborg Kommune

➤ *Job og fastholdelse – 23 medarbejdere*

Den virksomhedsrettede indsats er også et vigtigt redskab på fastholdelsesområdet.

Der er stort fokus på at fastholde medarbejderne på virksomheden, så sygemeldinger kan undgås. Virksomhedspraktikker og delvise raskmeldinger anvendes aktivt for at sikre borgeren en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet.

Jobcenter Nyborg er en del af et integrationsambassadørprojekt. Jobcenter Nyborg har opnået gode resultater på integrationsområdet og er blevet udvalgt af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) til at deltage i et ekspertudvalg omhandlende indsatsen for at få kvindelige integrationsborgere i arbejde.

For at sikre medarbejdernes fortsatte gode faglige niveau, har Jobcenter Nyborg søgt og fået tildelt midler til kompetenceudvikling. Kompetenceudviklingsprojektet har til formål at ruste medarbejderne til den nye forenkledede beskæftigelsesindsats.

Jobcenter Nyborg har de seneste år formået at udnytte den gunstige økonomiske situation til at nedbringe ledigheden. Ifølge en benchmarkanalyse som Beskæftigelsesministeriet udgav i november 2018, er Jobcenter Nyborg det mest effektive jobcenter i Danmark. Placeringen skyldes virksomhedernes sociale ansvarlighed og åbenhed for samarbejde, men også i høj grad de dygtige medarbejdere og ledere i Jobcenter Nyborg.

I juni 2018 forelå der resultat fra to borgertilfredshedsundersøgelser, hvor borgere og virksomheder er blevet spurgt om deres møde med kommunens Jobcenter. Tallene viste, at begge parter vurderede Jobcentrets service, tilbud og aktiviteter positivt: 9 ud af 10 borgere og mere end 4 ud af 5 virksomheder var tilfredse med Jobcenter Nyborg.

Fokus i Beskæftigelsesplan 2019 er:

- Implementering af ”forenkling af beskæftigelsesindsatsen”
- Over 90% af alle job og aktivitetsparate borgere, inden udgangen af 2019, skal have et CV, så borgernes kompetencer bliver tydeliggjort for borgere og virksomheder

- 20 unge borgere skal starte på FGU forløb
- 40 integrationsborgere skal deltage i et brancherettet forløb

Beskæftigelsesplanen har – som de foregående år- et fælles fynsk tillæg, som tager udgangspunkt i de drøftelser, der er foregået i samarbejdet på Fyn blandt de politiske udvalgsformænd på beskæftigelsesområdet.

#### *Budget*

Nettodriftsudgifter til overførelsesudgifter udgør 522,899 mio. kr. heraf udgør nettodriftsudgifterne til den kommunale beskæftigelsesindsats 8,500 mio. kr. Nettodriftsudgifterne til administrationen af Jobcenter Nyborg udgør 28,920 mio. kr.

#### **Ungeenheden**

Ungeenheden etableres i forlængelse af ”Aftalen om bedre veje til uddannelse eller job”, som Folketinget indgik i efteråret 2017.

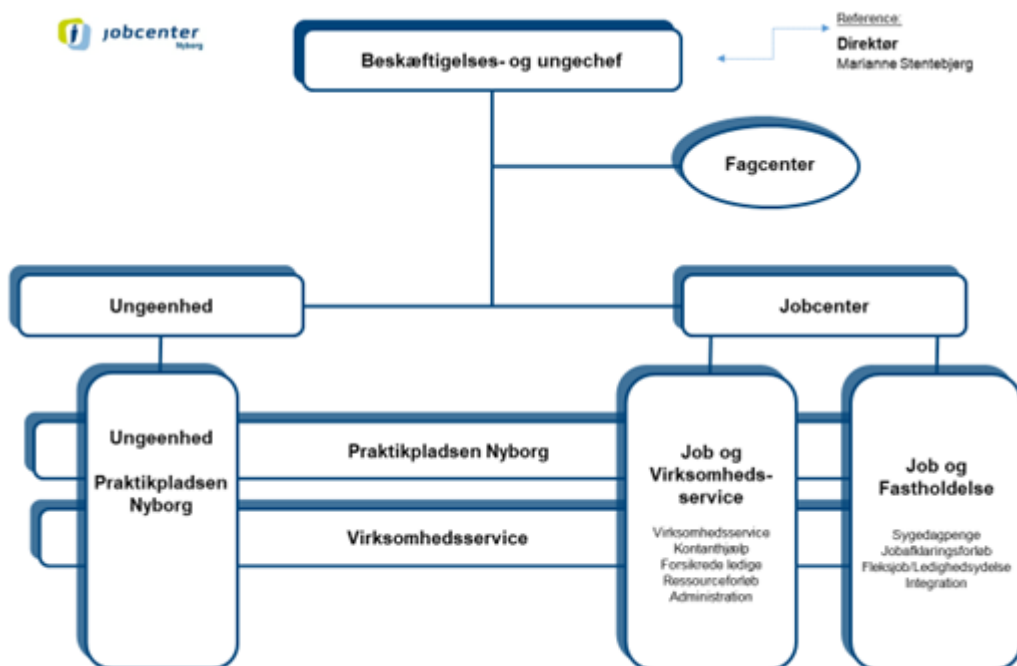
Hovedopgaven for ungeenheden er at sikre en bedre sammenhængende ungeindsats for alle unge i aldersgruppen 15-30 år, så den enkelte unge på bedst mulig vis bliver i stand til at påbegynde en ungdomsuddannelse eller opnår fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Følgende områder samles i ungeenheden:

- Jobcentrets ungeenhed
- Servicelovens §82 og §85 til unge
- Samarbejdsfladen med FGU
- Praktikpladsen Nyborg
- Kontaktpersonordning
- Ungdommens Uddannelsesvejledning
- Psykolog fra familiehuset
- ½ årsværk til fastholdelse

Som beskæftigelses- og ungechef vil du have den spændende opgave at opbygge den nye ungeenhed i tæt samspil med samarbejdspartnere, som skal arbejde ind i ungeenheden: Ungdomsskolen, PPR, Socialafdelingen, Ydelseskontoret, Sundhedsafdelingen og andre interessenter. En ungeenhed som skal have en god dynamik og en diversitet til gavn for Nyborgs unge. Tværfagligheden vil være i stærk fokus. Beskæftigelses- og ungechefen skal som noget af det første være med i ansættelse af lederen for ungeenheden og være formand for en styregruppe vedrørende organisering af den sammenhængende ungeindsats i Nyborg Kommune.

Organisationsdiagram inkl. den fremtidige ungeenhed:



Beskæftigelses- og ungechefen vil komme til et område, hvor der af såvel ledere som medarbejdere arbejdes for at levere gode resultater med høj kvalitet i samarbejde med borgere, virksomheder og andre interessenter. Afdelingslederne er dygtige til at lede i dagligdagen, sætte retning, skabe engagement og holde fast i retningen. De arbejder godt sammen og nyder respekt ud i medarbejdergruppen

Nyborg Kommune har som tidligere nævnt et stærkt fokus på det tværgående arbejde. Beskæftigelses- og ungechefen vil derfor skulle have et tæt samarbejde med bl.a. sundheds-, social- og skoleområdet.

Som eksempel kan nævnes Sammenhængende borgerforløb (Nyborgmodellen for voksne), hvor beskæftigelses- og ungechefen sidder i styregruppen. Der vil ligeledes være faste møder ude i de faglige team på børneområdet i forhold til Nyborgmodellen.

**Ledelse**

Den overordnede strategiske og styringsmæssige ledelse af beskæftigelses- og ungechefens ansvarsområder skal ske i et nærværende, inspirerende, ordentligt, respekt- og tillidsfuldt samspil med ledere og medarbejdere. Beskæftigelses- og ungechefen skal med sin ledelsesmæssige adfærd sikre målopfyldelse og resultat-skabelse til gavn for borgere og virksomheder.



Beskæftigelses- og ungechefen skal kunne skabe overblik og sætte retning – også for det tværgående arbejde.

### **Chefgruppen**

I chefgruppen er forventningen, at den nye beskæftigelses- og ungechef vil være en naturlig medspiller og indgå i fælles løsninger. Beskæftigelses- og ungechefen skal turde investere i fællesskabet, så der skabes succeser sammen. Ord er ikke nok – der skal også handling efterfølgende. I chefgruppen giver man hinanden et kritisk med- og modspil og løfter opgaver i fællesskab. Nyborg Kommune har en nærværende chefgruppe. Chefgruppen mødes ca. 1 gang om ugen.

### **3.1. Dagsordenen for beskæftigelses- og ungechefen**

Dagsordenen (ikke i prioriteret rækkefølge) på den kortere bane vil bl.a. indeholde:

- fortsat implementering af Jobcentrets nye struktur i tillidsskabende samspil med afdelingsledere og medarbejdere
- det uddannelsesmæssige område herunder opbygning af Nyborg Kommunes nye ungeenhed med bl.a. ansættelse af leder for enheden
- implementering af reformer på beskæftigelsesområdet
- fortsat implementering af strategi for Nyborg Jobcenter 2019 – ”Jobcenter Nyborg - godt på vej”
- fortsætte og videreudvikle det gode samspil med virksomhederne, som er afgørende for resultatskabelsen
- kompetenceudviklingsprojekter vedr. ledere og medarbejdere
- implementere en resultatskabende beskæftigelsesindsats i Jobcenter Nyborg
- beskæftigelses- og ungeafdelingen skal være en stærk samarbejdende part i det tværgående samarbejde i Nyborg Kommune
- sikre det gode attraktive og fagligt udviklende miljø i beskæftigelses- og ungeafdelingen, hvor de mange kompetencer bruges bedst og mest effektivt for at løse den samlede opgave
- sikre en samlet ledelse i beskæftigelses- og ungeafdelingen

## 4. Beskæftigelses- og ungechefens profil

Beskæftigelses- og ungechefen skal "brænde" for opgaven i Nyborg Kommune og ville Nyborg Kommune. Beskæftigelses- og ungechefen kan trives i en kommune, hvor nærhed og dialog har stor betydning.

Nyborg Kommune ønsker en beskæftigelses- og ungechef, der har en chefidentitet, som tænker og arbejder med strategisk overblik herunder også med fokus på driften, kerneopgaverne og organisationen, så resultaterne fortsat skabes i og af udvikling. Beskæftigelses- og ungechefen tænker og arbejder tværfagligt og serviceminded med høje ambitioner for serviceringen af kommunens virksomheder og borgere.

Beskæftigelses- og ungechefen er organisatorisk dygtig - kan lede såvel nedad som opad og tør udfordre begge veje. Chefen arbejder værdibaseret dels som leder og dels i forhold til borgerne – værdierne skal kunne mærkes i arbejdet.

Ansøgeren har god erfaring, viden og gode resultater med i bagagen, så beskæftigelses- og ungechefen rimeligt hurtigt kan sætte sig i chefstolen.

Beskæftigelses- og ungechefen forventes at have viden om, hvad der rører sig på den nationale dagsorden indenfor beskæftigelses- og uddannelsesområdet, så der er blik for, hvad der kan blive forankret i Nyborg Kommune.

### 4.1. Faglige kompetencer

Nyborg Kommune ser gerne, at den kommende beskæftigelses- og ungechef kan matche nedenstående **faglige kompetencer**:

- god dokumenteret erfaring med ledelse af ledere
- god viden og erfaring med beskæftigelsesområdet. Der skal være faglig tyngde og indsigt i de udfordringer, der ligger inden for området. Det er naturligvis også væsentligt, at den kommende chef er optaget af uddannelsesområdet
- har godt blik og respekt for at være i en politisk styret organisation og kan navigere i det rum med politisk tæft. Beskæftigelses- og ungechefen er en god oversætter fra det politiske til organisationen og omvendt
- analytiske evner og styringskompetencer med en solid indsigt i de økonomiske mekanismer på beskæftigelsesområdet

- kan skabe strategisk overblik over udviklings- og forandringsprocesser. Beskæftigelses- og ungechefen har øje for vigtigheden af inddragelse samt det processuelle i implementerings- og forandringsopgaver
- kompetencerne til at håndtere mange forskelligartede interne og eksterne aktører og skabe og vedligeholde netværk. Beskæftigelses- og ungechefen vil og kan være en god ambassadør for Nyborg Kommune
- er en dygtig kommunikator – såvel skriftligt som mundtligt. Beskæftigelses- og ungechefen er vant til og kan uden problemer bevæge sig i og kommunikere med de forskellige miljøer, der følger af kravet til udviklende og målrettet dialog med interessenterne

#### **4.2. Ledelsesmæssige og personlige kompetencer**

- har stærke relationskompetencer og skaber følgeskab. Beskæftigelses- og ungechefen forstår balancegangen mellem det involverende og lyttende, og dét at kunne træffe gennemsigtige beslutninger. Beskæftigelses- og ungechefen udøver ledelse med sikker beslutningsevne og med blik for målsætninger, sammenhæng og medinddragelse. Chefen tør være frontfigur – også når noget ikke er godt
- tilgængelighed og tilstedeværelse. Beskæftigelses- og ungechefen udviser nærvær i sin ledelse – også i nuet, besidder empati, kan prioritere og give opbakning. Beskæftigelses- og ungechefen udstråler glæde i samspillet med andre og har humoristisk sans. Beskæftigelses- og ungechefen vil fællesskabet og har blik for det at kunne og ville spille andre gode. Chefen er synlig -også overfor medarbejderne
- er konsistent i sin ledelse, så organisationen står på samme platform
- er retningsættende, troværdig, anerkendende og lyttende og med en inddragende ledelsestilgang
- har respekt for de faglige organisationer og deres tillidsrepræsentanter og ser dem som medspillere. Beskæftigelses- og ungechefen tænker MED-organisationen ind i ledelsesarbejdet
- evner at håndtere mange komplekse problemstillinger på samme tid. Komplexiteten i ledelsesopgaven fordrer robusthed. Beskæftigelses- og ungechefen er grounded i sig selv – hviler i det man skal og i sig selv
- tør håndtere konflikter og har gode evner til at håndtere dem på en professionel og værdig måde

## 5. Rekrutteringsprocessen

Nyborg Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, som består af kommunaldirektøren, vicekommunaldirektøren, en chefrepræsentant, en afdelingslederrepræsentant samt fem medarbejderrepræsentanter.

Nyborg Kommune samarbejder med konsulent Bente Buhl Rasmussen om rekrutteringen af den nye beskæftigelses- og ungechef.

Ansøgningsfristen udløber mandag den 18. marts 2019 kl. 9.00.

Ansøgere søger jobbet ved at trykke på knappen "Send ansøgning" under [nyborg.dk/da/OmKommunen/Job-i-kommunen](http://nyborg.dk/da/OmKommunen/Job-i-kommunen), hvor stillingsopslaget findes, og udfylder den formular, som kommer frem. Her skal ansøgere også vedhæfte ansøgning og CV.

Ansøgeren bør anføre telefonnummer og en eventuel fortrolig mailadresse, som vi kan anvende i den efterfølgende kommunikation.

Ansættelsesudvalget udvælger onsdag den 20. marts 2019 kandidater til første samtalerunde, der finder sted **mandag den 25. marts 2019**. Ansøgere, som inviteres til ansættelsessamtale, vil telefonisk blive kontaktet af konsulenten.

Der vil i forbindelse med første samtale være en opgave, som forberedes umiddelbart inden samtalen.

Efter første samtalerunde udvælges kandidater til anden samtale, der finder sted **torsdag den 28. marts 2019**.

Mellem 1. og 2. samtale skal de udvalgte kandidater gennemføre en ledelsesprofiltest, ligesom der indhentes referencer fra nærmeste leder, kollega og medarbejder efter nærmere aftale med den enkelte kandidat.

Kandidater, der går videre til 2. samtalerunde, opfordres til et møde med vicekommunaldirektør Søren Møllegård for at få uddybet job- og personprofilen samt at få svar på eventuelle spørgsmål inden anden samtale.

Økonomiudvalget træffer beslutning om ansættelse af beskæftigelses- og ungechefen inden udgangen af marts 2019 efter indstilling fra ansættelsesudvalget.

Forventet tiltrædelse 1. maj 2019.

Konsulenten tilbyder i forbindelse med ansættelsen en opfølgende samtale med den ansøger, der bliver beskæftigelses- og ungechef i Nyborg Kommune.

## 6. Ansættelsesvilkår

Stillingen ønskes besat på overenskomstvilkår. Kontraktansættelse kan evt. komme på tale. Lønnen er ca. 775.000 kr. ekskl. pension. Vilkårene aftales konkret mellem Nyborg Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

- Bilag 1: [Overordnede administrative organisationsplan](#)
- Bilag 2: [God ledelse i Nyborg Kommune](#)
- Bilag 3: [Budgetaftale 2019-2022](#)
- Bilag 4: [Strategi for Nyborg Jobcenter 2019](#)
- Bilag 5: [Beskæftigelsesplan 2019](#)
- Bilag 6: [Fælles Fynsk tiltag til beskæftigelsesplan 2019](#)
- Bilag 7: [Strategi for Virksomhedsservice](#)
- Bilag 8: [Forslag til en sammenhængende kommunal ungeindsats](#)
- Bilag 9: [Praktikpladsen Nyborg](#)