



GULDBORGSUND

GULDBORGSUND KOMMUNE

CENTERCHEF FOR BØRN & LÆRING

JOB- OG PERSONPROFIL



Indledning

Vores centerchef for Børn & Læring har søgt nye udfordringer på Midsjælland, og derfor søger Guldborgsund Kommune nu en ny centerchef.

Denne job- og personprofil vil blive anvendt som information til kandidater, der er interesserede i jobbet, og som grundlag for vurdering af kandidaternes kvalifikationer til stillingen.

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget samt job- og personprofilen overvejer at søge stillingen, er velkomne til at kontakte direktør Allan Ruders på telefon 2518 2500 med henblik på uddybende spørgsmål.

Kort om Guldborgsund Kommune

Guldborgsund Kommune har ca. 60.000 indbyggere og kommunen beskæftiger ca. 5.500 ansatte. Guldborgsund er et stærkt samfund med Nykøbing F. som den dynamiske hovedby, suppleret med attraktive købstadsmiljøer og med landsbysamfund præget af stærke fællesskaber, et rigt kultur- og foreningsliv og en storslået natur.

Kommunen er på det politiske niveau kendetegnet af samarbejde afspejlet i en bredt forankret konstitueringsaftale, flerårige budgetaftaler og med bred konsensus om det politisk-strategiske grundlag, som består af planstrategien og fem udvalgsstrategier. Der er tradition for et godt, åbent og direkte samspil mellem den politiske og administrative ledelse.

Guldborgsund-modellen handler om, at alle medarbejdere arbejder strategisk og skal trække i samme retning, at vi har fokus på hvilken effekt, der skal komme ud af indsatsen og at vi arbejder med afsæt i vores fælles kerneopgave, som er:

Vi skal styrke borgernes muligheder for at mestre egen tilværelse og i samarbejde med borgerne sikre, at alle kan indgå i relevante fællesskaber.

Med afsæt i kerneopgaven viser Det Guldborgsundske Mindset med sine fire tilgange, hvordan vi som kommune vil løse vores opgave i forhold til borgere, foreninger og virksomheder. De fire tilgange er:

- Åbenhed, dialog og partnerskaber
- Helhedsorienteret og tværgående tilgang
- Fagligt funderede rettidige og tidligere indsatser
- Udnyt potentialerne

De fire tilgange skærper organisationen i opgaveløsningen og understøtter, at alle tilstedeværende ressourcer involveres i løsningen af fælles opgaver. Målet er, at alle får mulighed for at leve det rige hverdagsliv, og at så mange som muligt bliver en del af fællesskabet.

Politisk er man også optaget af at kunne se og måle, om det vi gør, faktisk virker. Vi skal kunne måle en effekt af vores arbejde og se, at vi kommer tættere på de mål, vi har sat os. Derfor er vores strategiske målsætninger formuleret som den effekt, vi ønsker at opnå. De konkrete effektmål beskrives i udvalgsstrategierne og målaftalerne, som er udarbejdet i forlængelse af planstrategien.

Organisationen bygger på følgende ledelsesprincipper:

- direktionen udøver tværgående og helhedsorienteret ledelse af den kommunale organisation og af centrene,
- centercheferne udøver ledelse i de enkelte centre og af afdelingerne og betjener fagudvalgene
- afdelingslederne udøver faglig ledelse, leder personalet og den faglige udvikling i de enkelte afdelinger



GULDBORG SUND

Det er en vigtig del af den ledelsesmæssige tilgang, at alle dele af den administrative ledelse – direktion, centerchefer og ledere – ser sig som en integreret del af kommunens samlede organisation og bidrager aktivt til virkeliggørelse af de politiske strategier samt løsning af kerneopgaven.

Guldborgsund Kommune er kendetegnet ved en udfordret økonomi. Kommunen har løbende opmærksomhed på effektiviseringer og foretager de nødvendige tilpasninger. Guldborgsunds økonomi vil – ligesom det gælder for mange af landets øvrige kommuner – være under pres de kommende år bl.a. i lyset af den demografiske udvikling.

Guldborgsund Kommune er administrativt organiseret i en centerstruktur, der løbende er justeret og nu består af otte centre. Centrene ledes af centerchefer, som refererer til enhedsdirektionen.

Organisationen er kendetegnet ved en tæt og professionel sammenhængskraft, stor mobilitet, en høj grad af medarbejderindflydelse og et tillidsfuldt MED-system. Læs mere om Guldborgsund Kommune på www.guldborgsund.dk.

Om Center for Børn & Læring

Centret dækker:

- CBL for Dagtilbuds- undervisningsområdet
- Dagtilbud
- Folkeskoler
- Landsbyordninger
- Ungdomsskolen
- Ungdommens Uddannelsesvejledning

Sammen betjener centret Børn- og Skoleudvalget

I Guldborgsund har vi fokus på, at børn og unge skal møde kulturen både i hverdagen på skolerne og daginstitutionerne og i deres fritid. Der er fokus på stærkt kulturspor i skole og dagtilbud.

Dannelsesrygsækken er et obligatorisk tilbud til alle børn i daginstitution og folkeskole. Gennem Dannelsesrygsækken møder børnene hvert år fra børnehave til 9. klasse kunst og kultur på et højt niveau og deltager i en kulturel aktivitet, der er særligt tilrettelagt for aldersgruppen.

Centerchefens opgaver

Centerchefen for Børn & Læring refererer til direktionen, med direkte reference til direktør for Børn og Skole samt Trivsel og Socialindsats. Som centerchef vil du indgå i Guldborgsund Kommunes velfungerende chefgruppe, der ud over de øvrige centerchefer består af kommunaldirektøren og de 3 øvrige direktører.

Centerchefen har ansvaret for ledelsen i Center for Børn & Læring. Dertil kommer politisk betjening af Børn- og skoleudvalget.

Centerchefens opgaver er mange og spændende, og kan sammenfattes således:

- Sikre virkeliggørelse af de besluttede strategier, målaftaler, mindset m.m. i hele centret, samt bistå til samarbejde herom i hele organisationen. I relation hertil er der en forventning om, at centerchefen kan se muligheder og løsninger i eget center samt på tværs ved at skabe fagligt udfordrende og socialt stimulerende miljøer til gavn for børn og unges dannelse og uddannelse med kommunens øvrige fagområder og samarbejdspartnere.
- Sikre at de prioriteringer og effektiviseringer, der er besluttet i budgetaftalerne, rent faktisk realiseres. En sikker økonomistyring skal fastholdes, og det skal løbende vurderes, hvordan kommunen får mest ud af de penge, der bruges.



- Inspirere til og understøtte den fortsatte udvikling af organisationen, herunder at kommunens ledelsesgrundlag og Det Guldborgsundske Mindset lever i centret, og at ledelsesmæssige kompetencer fortsat udvikles og praktiseres i overensstemmelse med grundlaget.
- Facilitere og medvirke til samskabelsen med det omkringliggende samfund. Kommunen er med til at skabe centrale rammer om hverdagslivet. Indholdet i hverdagen skabes mellem borgere, virksomheder, foreninger, foreninger, frivillige og kommunen i fællesskab.

Særlige opgaver og udfordringer for den nye centerchef Centerchefen for Børn & Læring har som overordnet opgave at sikre den løbende udvikling af børn og unge-området, så det understøtter de tværpolitiske mål.

Helt essentielt arbejder centret med læring og udvikling af børn og unge, så det kan blive den bedste version af dem selv. Derudover er der fokus på fravær og den stigende mistrivsel blandt børn og unge. Det vil være et centralt fokusområde for en ny chef at styrke dette arbejde, også på tværs af kommunens organisation.

Centerchefens kvalifikationer og kompetencer

Guldborgsund Kommune lægger vægt på, at den nye centerchef har en række formelle kvalifikationer såvel som en række personlige og ledelsesmæssige kompetencer (i ikke-prioriteret rækkefølge):

- Er fagligt velfunderet. Du har solid erfaring med og indsigt i dagtilbud- og skoleområdet, og du har engagement og interesse for hele ansvarsområdet.
- Har en relevant videregående uddannelse og er ledelsesmæssigt veluddannet og velfunderet.
- Har solid ledererfaring; herunder med ledelse af ledere og ledelse på et strategisk niveau. Du er retningssættende, agerer strategisk sparringspartner og udøver personaleledelse med en tillidsbaseret og tilstedeværende ledelsesstil.
- Er en stærk kommunikator – indadtil og udadtil. Du er tydelig, kommunikerer meningsfuldt og sikkert på alle niveauer. Du er åben og ærlig om udfordringer, og du får fortalt de gode historier om Guldborgsund Kommune.
- Har erfaring som rådgiver og sparringspartner for en politisk ledelse og demonstrerer en udviklet politisk tæft. Du har god situationsfornemmelse og du kan rådgive på et fagligt, klart og solidt grundlag.
- Har stærke relationelle kompetencer. Du kan skabe og styrke relationer og samspil med mange forskellige interessenter.
- Er analytisk skarp; du er i stand til hurtigt at tilegne dig nyt stof, gennemskue vanskelige problemstillinger og frembringe løsningsforslag.
- Er opsøgende, proaktiv og har fokus på delegering og involvering. Du er en tydelig chef, der har mod og vilje til at give ledere ledelsesrum.
- Er robust og godt forankret. Du optræder med et personligt overskud og integritet, er svær at slå ud af kurs og har evnen og viljen til at bære det lange seje træk.
- Kan dokumentere gode faglige- og ledelsesmæssige resultater og en sikker økonomistyring.
- Er nytænkende, risikovillig og parat til at gå nye veje i et center, som er veldrevet.

Der er en forventning om, at du tager Det Guldborgsundske Mindset på dig, når kerneopgaven og de strategiske målsætninger skal realiseres.

Ansættelsesvilkår og betingelser

Løn- og ansættelsesforhold efter gældende overenskomst. Vilkårene aftales konkret mellem Guldborgsund Kommune og den forhandlingsberettigede organisation. Ansættelsesstedet er Guldborgsund Rådhus i Nykøbing Falster.

Ansættelsesprocessen

Der er ansøgningsfrist 22. april 2024.



GULDBORGSUND

Ansættelsesudvalget holder møde 24 april for at udvælge kandidater til samtale. De udvalgte kandidater kontaktes senere samme dag.

Til ansættelsen af den nye centerchef er der nedsat et ansættelsesudvalg, der ledes af direktør Allan Ruders.

Samtalerne faciliteres af HR-konsulent Brian Larsen fra Guldborgsund Kommune.

Første samtalerunde afvikles 30. april, og anden samtalerunde finder sted 8. maj 2024. I forbindelse med anden samtalerunde præsenteres kandidaterne for en case. I tilknytning til den anden samtalerunde indhentes også referencer efter aftale med kandidaterne.

Forventet tiltrædelse er 1. august. 2024.