

# Afdelingsleder til ny Ungeenhed

## JOB- OG KRAVPROFIL

Odder  
Kommune



## Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE .....	2
INDLEDNING .....	3
ODDER KOMMUNE - "EN VÆKSTKOMMUNE I BALANCE" .....	4
ORGANISATION .....	5
DEN NY UNGEENHED .....	6
DEN AKTUELLE SITUATION OG LEDELSESOPGAVEN.....	8
STILLINGEN SOM AFDELINGSLEDER AF UNGEENHEDEN .....	10
DEN IDEELLE PROFIL.....	11
ANSÆTTELSESVILKÅR.....	12
PROCES- OG TIDSPLAN .....	12

### BILAG:

1. ODDER KOMMUNES UDVIKLINGSPLAN 2018-2022 – KLIK [HER](#)
2. SAMMEN, PÅ TVÆRS OG FREMAD – ODDER KOMMUNES LEDELSES- OG ORGANISATIONSGRUNDLAG - KLIK [HER](#)
3. UDKAST TIL ODDER KOMMUNES BØRNE- OG UNGEPOLITIK – KLIK [HER](#)
4. STRATEGI FOR DET SPECIALISEREDE SOCIALOMRÅDE FOR VOKSNE – KLIK [HER](#)
5. AFTALE OM BEDRE VEJE TIL UDDANNELSE OG JOB – KLIK [HER](#)

## Indledning

### Formål med notatet

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af interviews med ledere og medarbejdere i Odder Kommune samt på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale.

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget i relation til opgaveområdet og profilen som afdelingsleder af Ungeenheden, og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilen følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

### Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Social- og Borgerservicechef Britta Kempel
- Leder af Rådgivning og Visitation Mette Nautrup Bruun
- Afdelingsleder Vejledning og Mestring Rasmus Krahn
- Jobcenterchef Ole Stounbjerg
- Medarbejderrepræsentant fra Børne- og Familiecentret Kjeld Pedersen
- Medarbejderrepræsentant fra det specialiserede voksenområde Malene Rauff
- Medarbejderrepræsentant fra Jobcentret Michael Bang
- Medarbejderrepræsentant fra UU Tina Plejdrup
- HR chefkonsulent Ulla Kæmp Salling.

### Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Leder af Rådgivning og Visitation Mette Nautrup Bruun på telefon 3051 9014 eller Social- og Borgerservicechef Britta Kempel fra Odder Kommune på telefon 8780 3434.

Ansættelsesproceduren administreres af HR Chefkonsulent Ulla Kæmp Salling, telefon 2486 5517 / mail: [ulla.salling@odder.dk](mailto:ulla.salling@odder.dk)

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på [Odder Kommunes hjemmeside](#). Ansøgningsfristen udløber den 2. juni 2019.

**OBS!** I din ansøgning vil vi bede dig redegøre for hvilke muligheder, udfordringer og paradokser du ser i den konstruktion, Odder Kommune har valgt for den ny Ungeenhed. Videre bedes du beskrive, hvorfor *du* motiveres af at få netop denne nye organisering af ungeindsatsen til at spille optimalt sammen.

## Odder Kommune - "En vækstkommune i balance"

Odder er en by og kommune med aktive mennesker, der vil hinanden. En kommune, der aktivt inddrager borgerne i de store beslutninger. En kommune i vækst med et stærkt netværk, og stor mulighed for indflydelse.

I følge Dansk Industris måling af det lokale erhvervsklima er Odder Kommune en attraktiv erhvervskommune med en placering som nr. 10. Den fortsatte udvikling af kommunen sikres gennem udviklingsplanen for 2018-2022, som skal medvirke til at indfri Byrådets vision om at skabe:

- rammerne for det gode liv gennem fællesskab, nærhed og åbenhed,
- gode betingelser for bæredygtig vækst og udvikling gennem målrettede indsatser og ved at udvikle samarbejdet mellem erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner,
- bæredygtig økonomisk udvikling gennem nytænkning, inddragelse og udsyn.

Visionerne for henholdsvis det gode liv, vækst og udvikling og økonomisk bæredygtighed er gensidigt afhængige og forudsætter derfor også at være i balance. Derfor har udviklingsplanen fået overskriften "En vækstkommune i balance". Rammerne for det gode liv skaber f.eks. bosætning. Bosætning skaber vækst og udvikling. Vækst og udvikling skaber økonomisk bæredygtighed. Økonomisk bæredygtighed giver mulighed for at investere i rammerne for det gode liv.

De tre visioner er nu konkretiseret i tre politikker med angivelse af pejlemærker, strategiske målsætninger og konkrete indsatser. Politikkerne skal sikre, at Byrådets vision bliver omsat til handling og at der arbejdes med at indfri Byrådets mål på tværs af sektorer og fagudvalg. Læs mere om politikkerne i udviklingsplanen [her](#).

### Fakta om Odder Kommune

- Odder ligger lige i hjertet af Danmark. Kommunen strækker sig fra Horsens Fjord i syd til Norsminde Fjord og Aarhus mod nord. Mod vest ligger den jyske motorvej, og mod øst er Kattegat med Tunø og Samsø
- Der er 22.600 indbyggere i Odder Kommune, og en ambition om vækst til 25.000 indbyggere i 2025
- Borgerne i Odder Kommune har generelt en god indkomst, og uddannelsesniveaue er højt
- Odder Kommune er en bosætningskommune. Der pendler ca. 5.000 personer ud af kommunen og ca. 2.500 ind i kommunen, og der er tillige et driftigt erhvervsliv med 1.100 arbejdssteder, som beskæftiger ca. 8.000 medarbejdere.

### Væsentlige politikker og strategier for området

Retningsgivende for Ungeenhedens mål og kerneopgave er strategien for det specialiserede socialområde samt den nye Børne- og Ungepolitik, som forventes vedtaget i Byrådet den 20. maj 2019.

Børne og Ungepolitikens vision skal bidrage til at skabe en fælles retning for hele området. Den skal drive og motivere både politikere, ledere og medarbejdere til at stræbe efter, at Odder Kommune skaber:

**"Livsduelige børn og unge, der inkluderer hinanden, og som hver især er en betydningsfuld del af fællesskabet"**

Udkast til Børne- og Ungepolitikken er vedlagt som bilag.

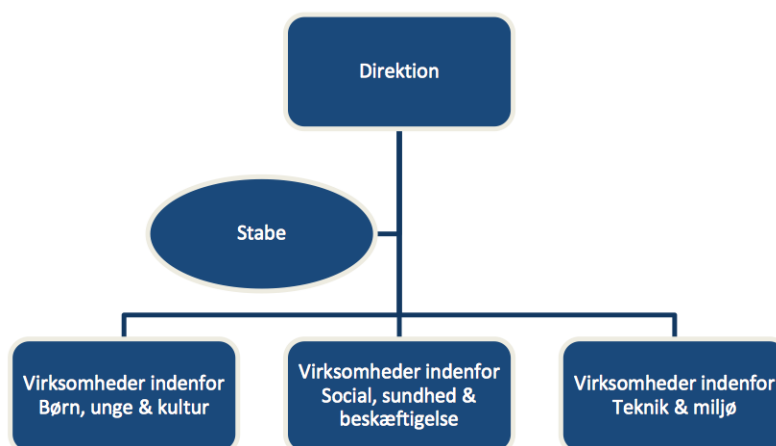
Strategien for det specialiserede socialområde udstikke rammerne og danner overordnet retning for indsatsen og udviklingen på området de kommende år gennem en fælles forståelse af kerneopgaven:

**”Vi understøtter borgeren i at mestre eget liv og i at deltage som aktiv medborger i fællesskabet”**

## Organisation

Odder Kommunes organisation er kendetegnet ved korte beslutningsveje med få ledelseslag mellem direktørerne og de decentrale institutioner (virksomheder). Den flade struktur og de korte beslutningsveje gør organisationen smidig og sikrer, at der ikke er langt fra tanke til handling. Odder Kommunes overordnede organisation er også kendetegnet ved at være enkelt opbygget, bestående af en direktion med tilhørende stabe og et antal virksomheder fordelt på tre områder.

Figur 1: Organisationsdiagram for Odder Kommune



### Stabe

Direktionen styrer og leder bl.a. igennem organisationens tre stabe:

- Staben for Ledelse og Udvikling
- Staben for Løn og Økonomi
- Staben for IT og Indkøb

### Virksomheder

Helt centralt i Odder Kommunes organisation står en række virksomheder, som leverer den service og de ydelser, som Byrådet har fastsat. Virksomhederne udgør dermed fundamentet i den borgerrettede opgaveløsning.

Virksomhederne er kendte for at løse opgaverne med fokus på sammenhæng, helhed og kvalitet. Virksomhederne tager ligeledes afsæt i, at borgerne mødes med tillid og ligeværdighed, og at dialogen med borgerne er løsningsorienteret.

## Ledelsesprincipper i Odder Kommune

Odder Kommune er en politisk ledet organisation. Al professionel ledelse sker med det udgangspunkt og med respekt for det lokale demokrati.

I Odder Kommune arbejder lederne ud fra Ledelses- og Organisationsgrundlaget "Sammen, på tværs og fremad," som identificerer tre strategiske udviklingsspor som væsentlige for organisationens udvikling i de kommende år.

1. Identitet – vi rækker hånden lidt længere frem
2. Effektivisering – vi får mere for pengene til gavn for borgerne.
3. Fællesskab – vi arbejder sammen med borger, foreninger og virksomheder.

## Lederprofiler og værdigrundlag

Centralt i Ledelses- og Organisationsgrundlaget er fem lederprofiler (KAR-beskrivelser), som beskriver forventningerne til de forskellige lederroller i forhold til *resultater, adfærd og kapabiliteter*.

Derudover vægtes fem værdier, som alle ledere i Odder Kommune forventes at arbejde ud fra:

- Engagement
- Nytænkning
- Helhedsorientering
- Effektivitet
- Dialog.

Værdierne i ENHED er sammen med adfærdsdelen i KAR-beskrivelserne et spejl på den lederidentitet og -kultur, som Odder Kommunes ledere vil kendes på. ENHED bliver dermed et supplement til adfærdsdelen i den enkelte leders KAR-beskrivelse og fungerer som en fælles referenceramme for alle ledere i Odder Kommune.

Gennem lederaftaler, der beskriver mål og indsatsområder for lederens arbejde, sker en løbende opfølgning og dialog omkring udvikling af eget lederskab. Dialogen tager bl.a. afsæt i den KAR-beskrivelse, der er udarbejdet for lederrollen.

Læs KAR-beskrivelsen for "Leder af medarbejdere" [her](#).

## Den ny Ungeenhed

### Baggrund

Odder Kommune har besluttet at etablere en ny ungeenhed, som har til formål at alle unge får en uddannelse eller et job, og derigennem en god start på voksenlivet som velfungerende og selvforsørgende voksne. Ungeenhedens etablering skal ses i lyset af Regeringens "[Aftale om bedre veje til uddannelse og job](#)" fra 13.oktober 2017 og den landsdækkende ambition om en sammenhængende kommunal ungeindsats.

Målgruppen for Ungeenheden er alle unge i alderen 15-29 år, som har brug for uddannelsesvejledning eller for indsatser efter Serviceloven eller Beskæftigelsesloven.

Ungeenheden skal give unge med komplekse og sammensatte problemer et sammenhængende og helhedsorienteret tilbud. Dette skal ske i et tæt samarbejde med den unge samt den unges familie og netværk. I Odder Kommune har man besluttet, at Ungeenheden skal omfatte alle funktioner (myndighed, rådgivning og vejledning), som er nødvendige for at iværksætte, planlægge og koordinere en samlet indsats. Det skal sikre hurtig og smidig igangsættelse af fleksible og velkoordinerede løsninger til gavn for de unge. Ungeenheden får et tæt samarbejde med udførerne på området.

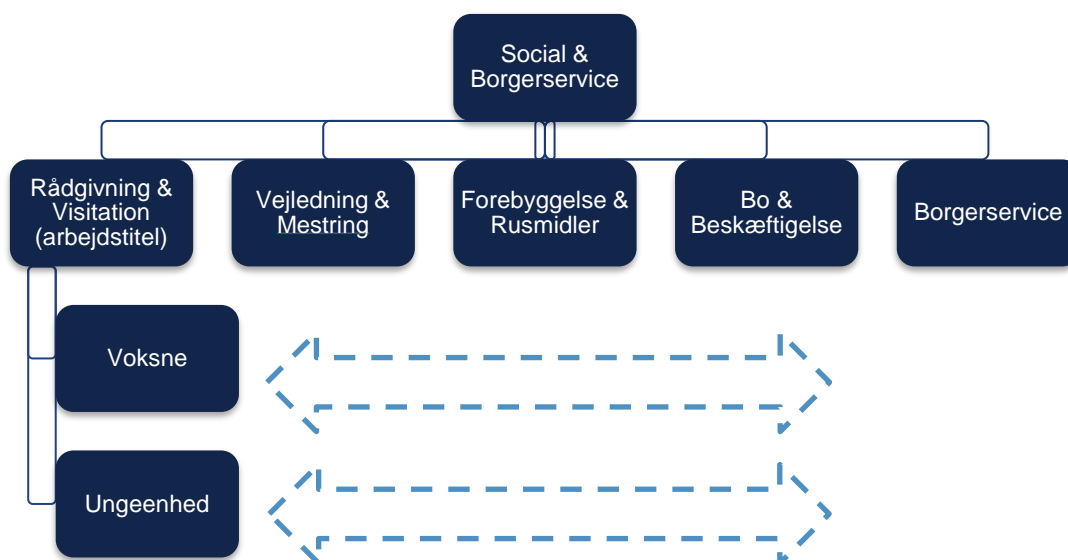


## Organisatorisk placering

Ungeenheden placeres organisatorisk som en del af Social & Borgerservice, der hører under området Social, Sundhed & Beskæftigelse i Odder Kommune.

Afdelingslederen i Ungeenheden refererer direkte til virksomhedslederen for Rådgivning & Visitation, Mette Nautrup Bruun, der refererer til social- og borgerservicechefen, Britta Kempel.

Figur 2: Organisationsdiagram for Social & Borgerservice



Enheden forventes at bestå af 15-20 medarbejdere, som tilføres fra henholdsvis Det Specialiserede Socialområde, Ungdommens Uddannelsesvejledning, Børne- og Familiecenteret og Jobcenteret. Man påtænker, at Ungeenheden skal have en faglig koordinator, som sammen med afdelingslederen skal sikre et godt overblik over det komplekse lovstof med henblik på at understøtte medarbejdere og ledelse.

## Økonomi

Økonomien stammer fra tre udvalgsområder og det økonomiske ansvar er således delt mellem de forskellige forvaltningsområder.

Afdelingslederen har ansvaret for den daglige opfølgning på nøgletallene i budgettet og regnskabet.

Der arbejdes i øjeblikket med at udvikle den fremtidige budgetmodel for området.

Det forventes at Ungeenheden løbende/årligt vil være i kontakt med ca. 350 unge, der får støtte efter Serviceloven eller Beskæftigelsesloven. Dertil kommer unge, der har brug for vejledning fra UU.

## Processen frem mod opstarten

Det er planen, at Ungeenheden starter i drift pr. 1.januar 2020. Den nye afdelingsleder vil således spille en væsentlig rolle i udviklings- og implementeringsfasen i efteråret 2019 og vil få stor indflydelse på eget job og på Ungeenhedens udformning.

Figur 3: I styregruppen har man foreløbigt skitseret og fulgt følgende procesplan for 2019:

Marts / april	Maj / juni	1. august 2019	September / oktober	Oktober / november	1. januar 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>Information til medarbejdere på MED- og personale-møder</li> <li>Plan for omfordeling af ressourcer</li> <li>Styregruppe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stillingsopslag og rekruttering af afdelingsleder</li> <li>Følgegruppe medarbejdere</li> <li>Følgegruppe ledere</li> <li>Arbejdsgrupper</li> <li>Løbende information</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Den nye afdelingsleder tiltræder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forberedende proces omkring nye arbejds gange, kultur, samskabelse og "Sammen og på tværs"-processen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse af udførerområdet - herunder hjemtagelsespotentiale og mindre organisationsændringer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ungeenheden starter i drift</li> </ul>

## Den aktuelle situation og ledelsesopgaven

### Den aktuelle situation

Hvad møder den nye afdelingsleder, når vedkommende træder ind ad døren på første arbejdsdag?

- **En lille organisation med korte beslutningsveje**, som giver mulighed for at påvirke meningsdannelse, mål og retning. Ideer kan hurtigt omsættes til handling og der er gode forudsætninger for at nedbryde "siloe".
- **En kultur, hvor man ikke er bange for at afprøve nye metoder** - eller tilsvarende skrotte et nyt tiltag, hvis det ikke virker. Det stiller krav til medarbejdere og ledere om kreativitet i løsningen af kerneopgaven og gode argumenter i beslutningsprocesserne.
- **Gode samarbejdsrelationer både internt og på tværs** af kommunen. Organisationen øver sig løbende på at løse opgaver på tværs og lede på tværs af områder, hvilket kræver at man som leder hviler i sin ledelsesrolle og er parat til arbejde på tværs af de organisatoriske grænser.
- **Et ønske om at bygge videre på gode erfaringer**. Etableringen af Ungeenheden er inspireret af rådgivningsteamet, som rådgiver unge over 18 år i et åbent, netværksskabende tilbud på gågaden. Her møder den unge både rådgiver og udfører og går hjem fra første møde med aftale om et mål og en plan. Der er tale om eksempelvis midlertidige indsatser, som kan igangsættes uden handleplaner og bevillinger, hvilket forkorter sagsbehandlingstiden.
- **ICS-metoden er den gennemgående socialfaglige metode** i kommunen. Den nye afdelingsleder skal have blik for de sidste to års arbejde med at styrke "barnets/den unges perspektiv" og bygge videre på allerede opnåede erfaringer.
- **Fagligt kompetente medarbejdere**, der brænder for virkeligheden og deres fælles opgave. Omgangstonen er let, fri og uformel på alle niveauer i organisationen – og blandt medarbejderne er der en stolthed omkring det tætte samarbejde og den pragmatiske og handlekraftige tilgang til opgaverne i organisationen.
- **En overordnet positiv reaktion** blandt medarbejderne på beslutningen om at samle området i en ny Ungeenhed. Der er også en oplevelse af, at det er et igangværende langt sejt træk.
- **En organisation under forandring og etablering**. Mange forandringer i højt tempo er i gang og det skaber naturligt en vis usikkerhed blandt medarbejderne, som kalder på behovet for ledelsesmæssig opmærksomhed, tydelig retning og klare rammer for den foranstående etableringsproces. Der er stadig ubekendte faktorer i forhold til organiseringen, snitflader og den medfølgende økonomi. Som afdelingsleder skal man kunne være i den udfordring det er, at man ønsker at levere bedre tilbud til borgerne for færre ressourcer.



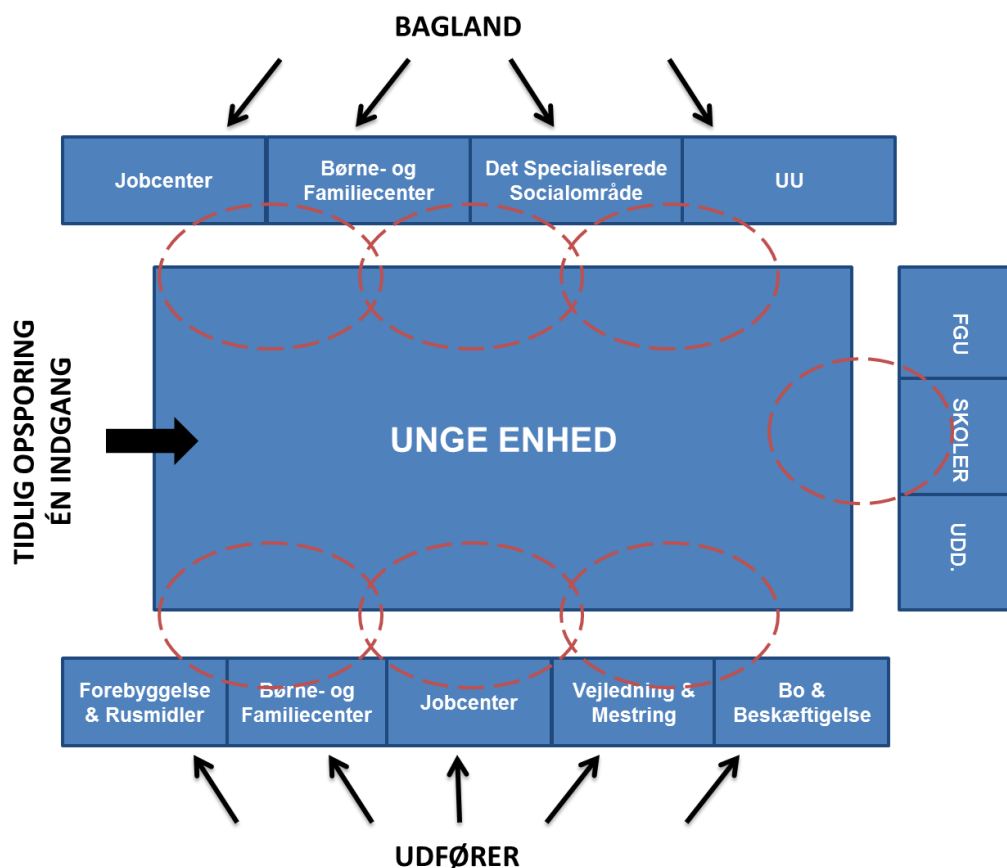
- **En velfungerende ledergruppe, som er optaget af at lykkes sammen og på tværs.** Afdelingslederen af Ungeenheden vil indgå i et ledelsesteam sammen med virksomhedslederen for området og den faglige koordinator. Samtidig vil man møde ledere både indenfor området og i andre dele af organisationen, der er optaget af det tværfaglige samarbejde og at lykkes sammen og på tværs.

## Opgaver for den nye afdelingsleder

Hvilke opgaver er de første, som den nye afdelingsleder, skal have opmærksomhed på?

- **Etablere en fælles kultur** i en nye enhed og en fælles forståelse af kerneopgaven. Afdelingslederen skal med tålmodighed og tydelighed skabe tryghed for medarbejderne i den nye konstellation og være parat til at håndtere usikkerheder og bekymringer, som naturligt vil opstå, når nye måder at gøre tingene på skal identificeres og afprøves.
- Være tæt på det operationelle niveau og den enkelte medarbejder. Det bliver en ledelsesopgave at **holde sammen på medarbejderne og forløse potentialet** i deres forskellige faglige profiler og erfaringer.
- **Udvikle måder at være i dialog med de unge på** (fx gennem chatfora) og skabe rum, hvor unge har lyst til at åbne sig, i modsætning til oplevelsen af at skulle "ned på kommunen".
- Understøtte egne nærmeste to ledere og **bidrage til at lede opad** og servicere de politiske udvalg, som ungeenhedens indsats berører. Det indebærer også at søge eksterne midler, hvor der opstår muligheder for det og generelt **sikre at Ungeenheden udvikles og styrkes**.
- **Økonomistyring.** Den kommende leder skal tilegne sig et overblik over Ungeenhedens fagområder og lovgivninger, som er nødvendigt for at finde ud af hvordan økonomien skal spille sammen og hvordan man kan skabe de bedst mulige resultater ud fra den komplekse økonomiske virkelighed.
- Der skal findes løsninger for den **fysiske placering** af enheden og medarbejderne.
- **Motivere og inspirere omgivelserne med et helhedsperspektiv.** Forstå og agere i de fire store lovkomplekser og myndighedsopgaver, som området dækker. Det vil sige både at anerkende deres betydning hver for sig, men også arbejde for at de kommer til at spille sammen. Som afdelingsleder skal du både inspirere og insistere på det tværgående samarbejde og på at forskellige perspektiver bringes i spil.
- Der skal **udvikles sagsgange som understøtter opgaveløsningen**. Indtil der eventuelt kommer et samlet it-system fra national side, som kan understøtte en samlet kommunal ungeindsats, skal det afklares, hvordan der arbejdes med de tre nuværende systemer. Man skal kunne leve med – og få det til at fungere – med flere systemer. Systemerne har betydning for den indbydes organisering og hvem der har adgang til hvilke informationer. Du skal være klar til at forholde dig til it og sætte dig ind i, hvad der er brug for.
- Etablere og vedligeholde **værdiskabende netværk til relevante eksterne aktører**, herunder ledere af andre kommunale ungeindsatser med henblik på at lære af hinandens erfaringer.
- Sikre et godt **samarbejde med den faglige koordinator**, som Ungeenheden forventes at få.
- **Internt i kommunen** spiller du en nøglerolle i etableringen af gode og forpligtende samarbejdsflader til relevante områder. Figur 4 herunder illustrerer en lang række rum og relationer, som du bliver nøgleperson i at etablere og vedligeholde, sådan at Ungeenheden bliver en succesfuld tværgående enhed. I samarbejdsrelationerne skal du sikre den rette balance mellem proces og handling – altså at de rette mennesker inddrages i optimalt omfang og at der samtidig er tilpas fremdrift og handlekraft i processerne.

Figur 4: Centrale samarbejdsflader for den nye Ungeenhed



Som afdelingsleder får du i høj grad mulighed for at **forme din egen stilling** og være med til at tegne både samarbejdsrelationer og planlægge etableringsprocessen for den nye Ungeenhed. I ledelsesrollen skal du balancere imellem på den ene side at **udfordre og inspirere** med dine helhedsorienterede idéer - og på den anden side **lede en driftsorganisation** og sikre implementeringen af idéerne. Du skal med andre ord både kunne være førerhunden, vise hvordan vi gør og sætte retning og på den anden side være hundeføreren, som kan træde et skridt tilbage og vurdere, om holdet er på rette kurs og justere driften om nødvendigt.

## Stillingen som afdelingsleder af Ungeenheden

### Formelle opgaver og ansvar

Som afdelingsleder af Ungeenheden har du det overordnede ansvar for den daglige ledelse og drift af enheden, herunder gennemførelse af MUS-samtaler og opfølgning på projekter og udviklingstiltag.

Herudover har du sammen med virksomhedslederen et fælles ansvar for:

- enhedens udvikling og den samlede økonomi
- løn og personaleforhold
- kompetenceudvikling
- udviklingen af faglige metoder og samarbejdsformer
- samarbejdet med kommunens øvrige institutioner og afdelinger samt samarbejde med andre kommuner og relevante interessenter.
- at repræsentere Ungeenheden, når der træffes beslutninger og igangsættes udviklingstiltag i Odder Kommune.

## Succeskriterier

Afdelingslederens præstation i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på følgende hovedkriterier, idet situation og omstændigheder til stadighed vil sætte nye kriterier, som lederen skal tilpasse sig:

Efter 6 måneder vil du som afdelingsleder af Ungeenheden primært blive vurderet på:

- at den nødvendige planlægning og udvikling har fundet sted, således at Ungeenheden har fået en tilfredsstillende opstart 1.januar 2020,
- at du har tilrettelagt og gennemført de indledende initiativer med henblik på at etablere en fælles kultur for medarbejderne i Ungeenheden,
- at du har etableret gode og relevante samarbejdsrelationer med lederkollegaer både internt i Odder Kommune og eksternt med ledere af andre kommunale ungeenheder.

Efter 12 måneder vil du som afdelingsleder af Ungeenheden endvidere blive vurderet på:

- at du har bidraget til en succesrig opstart af Ungeenheden,
- at Ungeenheden arbejder efter principperne om at iværksætte, planlægge og koordinere en samlet indsats bl.a. ved at de unge oplever hurtig og smidig igangsættelse af fleksible og velkoordinerede løsninger,
- at du har banet vejen for gode samarbejdsrelationer mellem Ungeenheden og de øvrige relevante enheder og baglandet i Odder Kommune.

## Den ideelle profil

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægtet.

## Erfaringer og færdigheder

Den ideelle kandidat besidder følgende erfaringer og færdigheder:

- En relevant videregående uddannelse – det kan eksempelvis være socialrådgiver, pædagog, lærer, statskundskab eller jura
- Erfaring fra arbejdet med unge
- Erfaring med ledelse – gerne tværgående ledelsesopgaver med helhedsorientering i fokus
- Erfaring med at lede/drive organisatoriske forandringsprocesser – f.eks. som teamleder eller koordinator
- Erfaring fra en kommune – og gerne erfaring med samskabelsesprocesser
- Økonomisk indsigt og erfaring med drift- og økonomistyring
- Erfaring med myndighedsudøvelse (dvs. kendskab til offentlig forvaltning, serviceloven, klager, LAB og lignende)
- Kendskab til det sociale myndighedsområde og beskæftigelsesområdet (dybt kendskab til lovstoffet er ikke en forudsætning).

## Personlige kompetencer og egenskaber

Den nye afdelingsleder skal agere i tre forskellige ledelsesrum; i *forandring*, i *opgaveløsning* og i *relationer*. Den ideelle kandidat besidder i al væsentlighed følgende personlige og ledelsesmæssige kompetencer og egenskaber:

### Ledelse af forandringer

- Tydeligt retningssættende - kan tegne og vise en retning
- Skarp formidler, der kan sælge Ungeenheden internt og eksternt
- Nysgerrig på nye løsninger og efterspørger og indtager gerne andre perspektiver
- Agerer med respekt for det nuværende – men har også mod nok til at udfordre

**Ledelse af opgaver**

- Omsætter analyser, strategier og processer til konkret handling, som kan mærkes af unge mennesker
- Delegerer og sætter medarbejderne fri til at løse opgaverne – og følger op på hvordan det går.
- Etablerer sig hurtigt, skaber overblik og arbejder tværfagligt og helhedsorienteret
- Prioriterer opgaver og processer

**Ledelse af relationer**

- Fleksibel og imødekommende – har ry for at være dygtig relationsopbygger
- Har energi og lyst på opgaven inspirerer omgivelserne. Han/hun glædes ved arbejdet med unge mennesker og betragter dem som en ressource
- Besidder gennemslagskraft til at lede og styre – tør sige hvad han/hun tænker og er ikke konflikt-sky
- Ikke mere faglig stolt, end at han/hun kan bede om hjælp og kender eget behov for sparring/rådgivning
- Hviler i ledelsesrollen og kan leve med at der begås fejl.

## Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst. Lønnen forhandles med den forhandlingsberettigede organisation ud fra et forventet lønniveau på ca. kr. 500.000 ekskl. pension.

Der forventes tiltrædelse 1. august 2019.

## Proces- og tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	02.06.2019
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	05.06.2019
1. samtalerunde	11.06.2019, kl. 08.00 – 15.00
Test og referencetagning	12.-18.06.2019
Rapportering og anden samtalerunde	19.06.2019, kl. 13.00 – 16.00
Forhandling og ansættelse	Umiddelbart efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse	01.08.2019