

■ Stillings- og personprofil



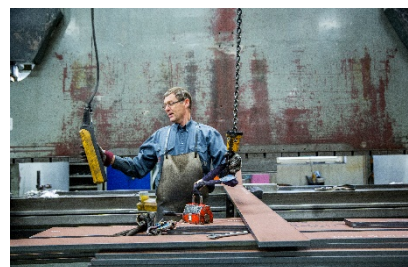
**FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE**

*Sammen skaber vi det
bedste sted at bo*

Koncernchef Arbejdsmarked

Faaborg-Midtfyn Kommune

August 2017



MUUSMANN

■ www.muusmann.com



**FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE**

Opdragsgiver	Faaborg-Midtfyn Kommune.
Adresse	Faaborg-Midtfyn Kommune Tinghøj Allé 2 5750 Ringe 72531002 www.fmk.dk .
Stilling	Koncernchef for Arbejdsmarked.
Refererer til	Koncerndirektør Helle Vibeke Carstensen.
Ansættelsesforhold	<p>Ansættelsen sker på overenskomstvilkår i henhold til "Aftale om aflønning af chefer". Den årlige løn udgør 764.000 kr. (2017-niveau), hvortil kommer pension. Kørekort er en betingelse for ansættelse.</p> <p>Tiltrædelse: 1. november 2017.</p>
Yderligere oplysninger	<p>Kan fås ved henvendelse til: Koncerndirektør Helle Vibeke Carstensen, tlf. 72 53 10 13. Eller Adm. Direktør, Lars Muusmann, tlf. 70 11 20 22, mail lm@muusmann.com.</p> <p>På Faaborg-Midtfyn Kommunes hjemmeside, www.fmk.dk, findes relevant materiale, herunder "Udviklingsstrategi 2015-2030 - Sammen om nødvendige forandringer", samt en række politikker og strategier.</p>
Ansøgning	<p>Ansøgningsfrist: Søndag den 17. september 2017 kl. 24.00. Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger.</p>



**FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE**

Processens forløb

- 1. samtaler: Torsdag den 21. sep. 2017
- Test: Fredag den 22. sep. 2017
- 2. samtaler: Torsdag den 28. sep. 2017

Afklaringssamtale mellem topkandidater og koncerndirektør Helle Vibeke Carstensen afholdes:
Tirsdag den 26. sep. 2017.



Profil for den nye koncernchef

Den nye koncernchef for "Arbejdsmarked" bliver en del af koncernledelsen i en moderne, visionær og velfungerende administrativ organisation. En organisation, der med henvisning til Faaborg-Midtfyn Kommunes udviklingsstrategi, drives af ønsket om at være "*Sammen om nødvendige forandringer*".

"Arbejdsmarked" har ud fra den overordnede strategiske målsætning skabt en ny organisatorisk struktur, der er iværksat 1. januar 2017. Samtidig bliver der målrettet arbejdet med at skabe en struktur med strategier for beskæftigelses- og borgerserviceområdet og med stort fokus på tværgående samarbejde internt i "Arbejdsmarked" og med de øvrige koncernområder. Der er et fokus på udviklingen af "Arbejdsmarked", hvor der arbejdes målrettet med implementering, så borgere og virksomheder oplever forandringer og resultater.

Koncernchefen skal være en udpræget holdspiller, der skaber resultater og værdier for borgere og virksomheder i de ydelser, som leveres af koncernområdet. Lederne i "Arbejdsmarked" er de væsentligste samarbejdspartnere i den daglige opgaveløsning sammen med koncernens stabsfunktioner. Relationen og samarbejdet med direktionen og den øvrige koncernledelse er meget vigtig for at opnå de fælles mål for den samlede organisation.

Koncernchefen skal kunne sætte sig selv i spil som leder for en stor og veldrevet enhed i koncernen, hvor nærvær og "tæt på driften" er vigtige nøgleord, og som sammen med gode formidlings- og kommunikationskompetencer udgør forudsætningerne for, at strategier bliver omsat til konkrete resultater i driften. Sammen med lederne i "Arbejdsmarked" skal koncernchefen fortsat udvikle den gode og sunde ledelseskultur. En ledelseskultur, der skaber tilfredshed og begejstring blandt medarbejdere, og som borgere og virksomheder mærker i mødet med kommunen.

Endeligt skal koncernchefen være en afslutter. Strategier, politikker og initiativer, der er besluttet af kommunalbestyrelse og udvalg, skal realiseres og følges til dørs, og chefen skal kunne styre og prioritere økonomien i en situation, hvor Faaborg-Midtfyn Kommune som øvrige kommuner skal have stor opmærksomhed på at sikre en presset økonomi i balance, hvilket forventes af borgerne. Økonomien i "Arbejdsmarked" er i balance, men der skal fortsat være fokus på, at økonomien styres professionelt og kompetent.

Forventningerne til den nye koncernchef er høje, og resultaterne skal skabes ansvarsfuldt sammen med kompetente og dygtige ledere og medarbejdere i "Arbejdsmarked" samt med en velfungerende koncernledelse. I fællesskab tilstræbes en agil og serviceorienteret administration, der altid handler ud fra ønsket om at skabe resultater og værdi for borgerne og virksomheder i Faaborg-Midtfyn Kommune, og hvor "Arbejdsmarked" i særlig grad skal have fokus på at skabe beskæftigelse.



FAABORG-MIDTFYN KOMMUNE

Der søges således en visionær leder og holdspiller, der kan skabe opbakning og begejstring og som kan omsætte ord til handling og resultater. Koncernchefstillingen giver muligheder for udfoldelse af ledelsestalent og engagement.

Faaborg-Midtfyn Kommune

Faaborg-Midtfyn Kommune er arealmæssigt den største kommune på Fyn. Kommunen har ca. 52.000 indbyggere, der bor i en række større og mindre byer.

Faaborg-Midtfyn Kommune er attraktiv, udviklingsorienteret og har med et rigt udbud af diversitet noget ganske særligt at byde på. Som del af en region, der er kendt for sin smukke, unikke natur og livsstil, herunder den særlige madkultur, kunst og kulturarv, og borgere og virksomheder er stolte ambassadører for kommunen.

Kommunalbestyrelsen og medarbejderne har en ambitiøs vision. Med udgangspunkt i "Sammen skaber vi det bedste sted at bo" går kommunen imod strømmen af øget centralisering og sætter fokus på at være et moderne og lukrativt regionalt "åndehul".

Det kræver radikalt nye forståelser af, hvad en kommune skal og kan. Faaborg-Midtfyn Kommune har et klart ønske om og vilje til, at udmønte udviklingsstrategien innovativt og eksperimenterende inden for rammerne af kommunens servicedesign. Kommunen skal aktivt understøtte livsformer og vækstmuligheder, så det bliver muligt for borgerne at mestre mere, og lokalsamfundene skal gøres til endnu stærkere arenaer for øget liv.

Udviklingsstrategien 2015-2030, "Sammen om nødvendige forandringer", afspejler den udprægede vilje, der er i Faaborg-Midtfyn Kommune til målrettet at skabe de rette betingelser og initiativer for at realisere visionen.

Strategien kræver prioriteringer, valg og fravalg i de kommende år, og der skal både effektiviseres og investeres på samme tid. Der er derfor også udarbejdet en målrettet økonomisk strategi, som skærper fokus på effektiviseringer og nye synergier i driften. Der satses målrettet på investeringer med potentiale for nye effekter og resultater, på omlægning af kommunens funktionsområde og indsats, og på at tiltrække investorer gennem en fokuseret planlægning på dette område.

Udviklingsstrategien og indførelsen af en moderne kommunal ledelsesstruktur indeholder offensive og nytænkende svar på de mål, som Faaborg-Midtfyn Kommune har prioriteret:

- Øget antal af indbyggere i de kommende år



FAABORG-MIDTFYN KOMMUNE

- En ændret alderssammensætning via tiltrækning af borgere i den arbejdsdygtige alder
- Skabelse af flere arbejdspladser
- Gøre afstand til job og uddannelser "mindre" med mere tilgængelige og fleksible løsninger
- Gøre boligmarkedet uden for byerne mere attraktive
- Øge tilfredsheden med at bo i kommunen
- Reducere arbejdsløsheden og antallet af borgere, herunder unge, der er på overførselsindkomst.

Udviklingsstrategien er fastlagt på grundlag af et grundigt analyse- og procesarbejde, der belyser nye muligheder med et langsigtet udviklings- og planlægningsperspektiv og læner sig op ad "Strategi Fyn 2014-17", "Vækstforum for Region Syddanmarks regionale erhvervs politik" og "Udvikling af Fyns strategi og handlingsplan 2012". De har alle det til fælles at ville forandre vilkårene i kommunerne på Fyn og i Region Syddanmark.

Kommunens ledelse og organisation

Kommunalbestyrelsen i Faaborg-Midtfyn Kommune består af 25 medlemmer med borgmester Christian Thygesen i spidsen. Ud over økonomiudvalget er der fem stående udvalg i kommunen:

- Arbejdsmarkedsudvalget
- Opvækst- og læringsudvalget
- Sundheds- og omsorgsudvalget
- By, land og kulturudvalget
- Teknisk udvalg.

Det politiske system i Faaborg-Midtfyn Kommune er velfungerende og præget af et godt samspil, der følger kodeks for krav og forventninger til kommunikation og samarbejde i kommunalbestyrelsen.

Faaborg-Midtfyn Kommune er en veldrevet kommunal virksomhed og arbejdsplads. Medarbejderne er motiverede, og der er "orden i penallhuset" med høj faglig kvalitet i opgaveløsningen og i mødet med borgere og virksomheder.

For at imødegå de strukturelle udfordringer i kommunen, er udviklingsstrategiens mål om 2000 flere borgere i 2030 et vigtigt mål for kommunen. Det forventes, at samarbejdet fastholder den gode kurs, da det nuværende samarbejde giver nye muligheder og gode løsninger. De stærke visioner har skabt et solidt afsæt for at lykkes i fremtiden.

Den nye koncernchef indtræder i en synlig og handlekraftig koncernledelse med kommunaldirektør Helene Bækmark i spidsen. Direktionen består udover kommunaldirektøren, der har direktionsansvar for de to stabe og for erhvervsområdet, af koncerndirektør Helle Vibeke Carstensen med primært ansvar for



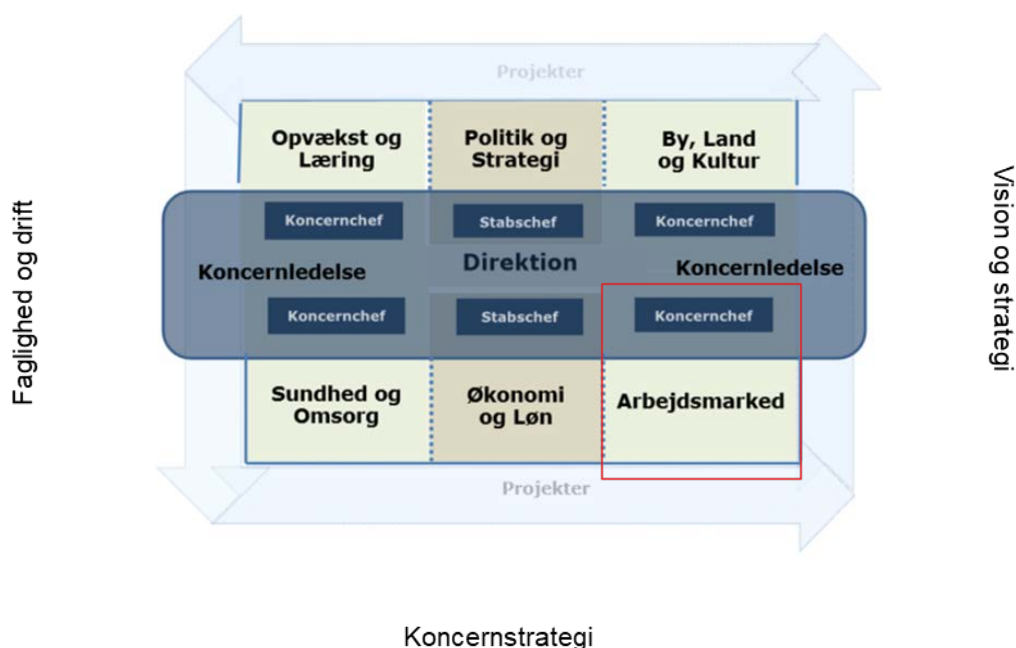
FAABORG-MIDTFYN KOMMUNE

"Arbejdsmarked" og "By, Land og Kultur" og koncerndirektør Louise Thule Christensen, der har det primære ansvar for "Sundhed og Omsorg" og "Opvækst og Læring".

Koncernledelsen består udover direktionen af fire koncernchefer og to stabschefer for henholdsvis:

- Arbejdsmarked
- By, Land og Kultur
- Opvækst og Læring
- Sundhed og Omsorg
- Politik og Strategi (stab)
- Økonomi og Løn (stab).

Sammen om fremtidens kommune



"Arbejdsmarked"

"Arbejdsmarked" udgør et selvstændigt koncernområde i Faaborg-Midtfyn Kommunes organisation og har cirka 250 medarbejdere. Koncernchefen for "Arbejdsmarked" er ansvarlig for det samlede område, der består af Jobcenter samt Borgerservice.

"Arbejdsmarked" er lokaliseret på flere matrikler, hvor størstedelen af medarbejderne er hjemmehørende i Ringe. "Arbejdsmarked" har en udførerenhed, Center for Aktiv Indsats samt et Integrationsteam. Begge enheder har domicil i Gislev. Borgerservice findes på Rådhuset i Ringe samt på det tidligere rådhus i



FAABORG-MIDTFYN KOMMUNE

Faaborg. Der er en flytteproces i gang, som betyder, at "Arbejdsmarked" pr. 1 november 2017 flytter de fleste medarbejdere sammen på det tidligere sygehus i Ringe.

"Arbejdsmarked" forestår de beskæftigelsesrettede indsatser for borgerne. Indsatserne spænder bredt fra borgere, der har et midlertidigt fravær fra arbejdsmarkedet til de borgere, som er allermost udfordrede, og som har brug for langvarige forløb for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Udover de borgerrettede indsatser understøttes virksomhederne, så de har mulighed for at rekruttere de rette medarbejdere og derved udvikle sig. "Arbejdsmarked" har ambition om at være virksomhedernes foretrukne rekrutteringspartner.

Borgerservice består af frontbetjeningen af borgere, som varetager en bred palette af opgaver, som ligger ud over de klassiske fremmødeekspeditioner. Borgerservice indeholder også ydelsesdelen, hvor f.eks. administrationen af borgernes forsørgelse er placeret.

Samlet har "Arbejdsmarked" et budget på ca. 850 mio. kr.

Koncernchefen for "Arbejdsmarked" har 5 afdelingsledere i reference, der har ansvaret for den daglige drift af koncernområdet.

Organisationsændringen, der blev gennemført pr. 1. januar 2017, har til formål at:

- Skabe en struktur, der arbejder endnu mere tværgående omkring borgerne
- Styrke den organisatoriske sammenhængskraft i opgaveløsningen
- Øge borgernes inddragelse og ansvar i opgaveløsningerne
- "Arbejdsmarked" fremstår som en lydhør sparringspartner over for kommunens erhvervsliv og de arbejdskraftsbehov virksomhederne har
- Skabe en transparent organisatorisk struktur, som det er nemt at navigere i for medarbejdere, borgere og virksomheder.

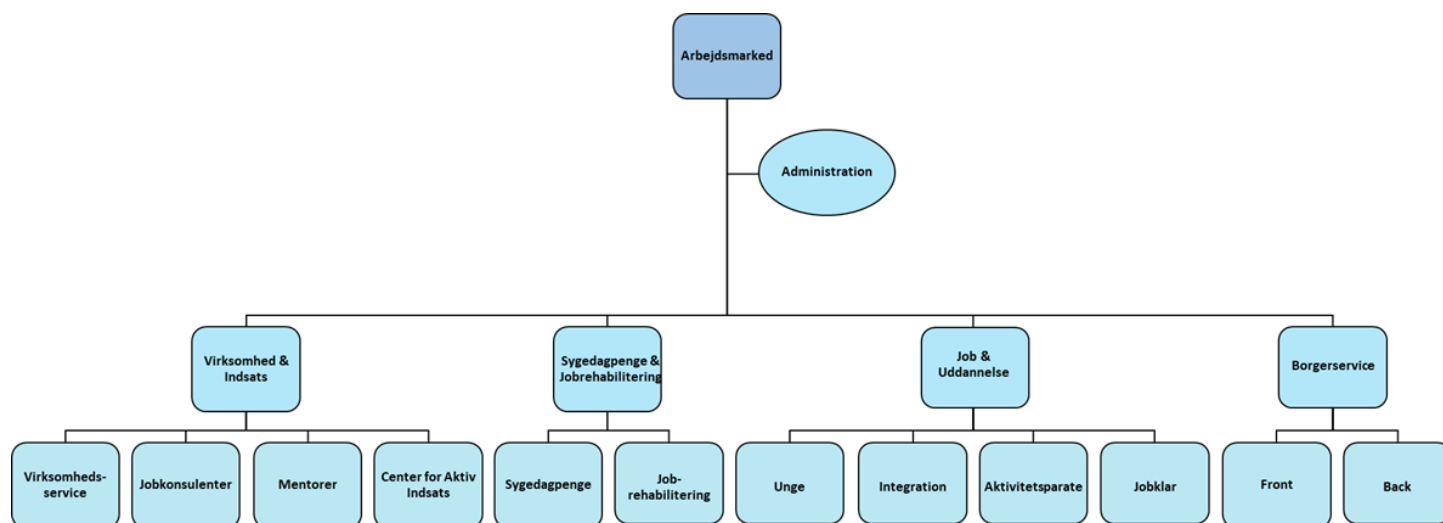
Med organisationsændringen er der fem enheder i "Arbejdsmarked", der hver ledes af en afdelingsleder:

- Administrationen
- Virksomhed & Indsats
- Sygedagpenge & Jobrehabilitering
- Job og uddannelse
- Borgerservice.

Afdelingerne er organiseret i teams, der varetager opgaver for de forskellige målgrupper af borgere og virksomheder, som "Arbejdsmarked" betjener og rådgiver.



FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE



"Arbejdsmarkedet" har ansvaret for at realisere ambitionerne på beskæftigelsesområdet og er medansvarlig for - sammen med de øvrige koncernområder - at målene i Faaborg-Midtfyn Kommunes centrale politikker og strategier realiseres. Strategier og politikker kan ses på www.fmk.dk:

- Beskæftigelsesplan 2017
- Fælles fynsk tillæg til beskæftigelsesplanen.

På Fyn er der et godt samarbejde på beskæftigelsesområdet, hvor der f.eks. arbejdes med "Fynsk jobmesse", fælles rekrutteringsservice på Fyn og konceptet "Byg til vækst", hvor også virksomheder inddrages i varetagelse af det sociale ansvar for de unge.

Tilgangen til opgaverne i "Arbejdsmarkedet" tager udgangspunkt i det personale- og ledelsespolitiske værdisæt for Faaborg-Midtfyn Kommune:

- Vi tager ansvaret på os
- Dialog er en forudsætning for at vi lykkes
- Det skal være sjovt og meningsfyldt at gå på arbejde
- Vi forenkler det komplicerede.

"Arbejdsmarkedet" arbejder løbende med at udvikle en effektiv, handlekraftig og nytænkende organisation, der er kendetegnet af et helhedsorienteret opgaveperspektiv med borgerne og virksomhederne i centrum. Empowerment, hvor borgere selv tager ansvaret, er et væsentligt instrument for at beskæftigelsespolitikken lykkes i Faaborg-Midtfyn Kommune. Den virksomhedsrettede indsats er i fokus, hvor der målrettet arbejdes hen mod at skabe endnu mere samarbejde, service og rådgivning af erhvervslivet. Der arbejdes med at realisere



tværgående samarbejder, hvor borgere og virksomheder ikke oplever hindringer, men i stedet understøttes i bevægelsen hen mod beskæftigelse og ansættelse af kvalificeret arbejdskraft.

Koncernchefens funktion og opgaver

Faaborg-Midtfyn Kommune er nået langt i bestræbelserne på at skabe en moderne og velfungerende organisation, hvor den administrative ledelse og medarbejderne både i administrationen og i kommunens mange tilbud fremstår som visionære og løsningsorienterede og bidrager til at skabe de bedst mulige rammer og løsninger.

Den nye koncernchef skal have særlig fokus på at videreudvikle en sund ledelseskultur i hele "Arbejdsmarked". En ledelseskultur, der understøtter trivslen blandt de mange medarbejdere, så borgerne altid møder kompetente medarbejdere, der udstråler glæde og stolthed. Det kræver blandt andet at den nye koncernchef formår at være nærværende og tæt på – også i forhold til den daglige drift.

Koncernchefen skal deltage aktivt i rådgivning og betjening af de politiske udvalg på området, hvor det er vigtigt, at koncernområdet fremstår professionelt og skaber konstruktive samspil med udvalgene, og herunder særligt med formandskaberne.

Samtidig skal koncernchefen bidrage til et stærkt og velfunderet samspil og samarbejde med direktionen, de øvrige medlemmer af koncernledelsen og den samlede administrative og faglige organisation. Den nye koncernchef skal bidrage til den fortsatte udvikling af en dynamisk og tværgående samarbejdskultur, hvor der grundlæggende er styr på opgaver, snitflader og ansvarsområder, hvor der er højt til loftet, og hvor ingen holder sig tilbage for at bidrage med gode idéer og nye løsninger. De tætteste samarbejdsflader er til "Opvækst og Læring" samt "Sundhed og Omsorg".

Koncernchefen bliver ansvarlig for, at der i arbejdsmarkedsindsatserne og i Borgerservice arbejdes efter samordnede og synlige mål, prioriteringer og strategier, og at opgaverne bliver løst ud fra et helhedssyn. Den nye koncernchef skal medvirke til at eksekvere politikker og strategier og konkretisere dem, så medarbejderne kender mål og retning i rådgivningen af borgere og virksomheder.

Koncernchefen har følgende opgaver, roller og ansvar:

- Lede lederne i "Arbejdsmarked"
- Indgå i koncernledelsen
- Bistå direktionen med at skabe strategisk udvikling og fremtidssikring af kommune og organisation samt med realisering af tværgående strategiske indsat-



FAABORG-MIDTFYN KOMMUNE

- ser og implementering af udviklingsstrategien – herunder fokus på kommunikation, involvering, opfølgning og monitorering både tværgående og eget område
- Bistå direktionen i betjeningen af det politiske system og implementeringen af politiske beslutninger
 - Bistå direktionen med at skabe rammerne for udvikling af en konstruktiv og tillidsbaseret kultur og for gennemførelse af tiltag på eget område
 - Ansvar for at sikre at politiske beslutninger og koncern- og fagstrategiske prioriteringer genfindes i områdets møder med borgerne – og ansvar for at sikre, at relevant respons fra ledere og medarbejdere går op gennem ledelseslinjen
 - Bistå direktionen med kommunikation af strategisk eller kritisk karakter
 - Ansvar for udvikling, implementering og brug af ledelses- og styringsdokumenter og redskaber
 - Ansvar for på eget område at skabe en kultur med fokus på kvalitet, sammenhæng og koordinering på tværs
 - Sikre involvering af og medejerskab hos ledere og medarbejdere i "Arbejdsmarked"
 - Sikre at "Arbejdsmarked" bidrager til et velfungerende tværgående samarbejde, og at borgerforløb opleves som sammenhængende
 - Initiativpligt til at sikre dialog i hele organisationen vedrørende udvikling, effektivisering og effektivisering af den samlede organisation og de enkelte fagområder
 - Fagligt, udviklings- og driftsmæssigt ansvar for "Arbejdsmarked"
 - Indgå i lederforum.

Kvalifikationer og personlige kompetencer

Faaborg-Midtfyn Kommune ønsker en koncernchef med stor integritet og gennemslagskraft, som brænder for ledelsesopgaven, og som formår at varetage ledelsesfunktionen med udgangspunkt i en tværfaglig og helhedsorienteret koncernledelsestilgang – i ord og handling.

Den nye koncernchef skal være en konsekvent afslutter, der med kompetent kommunikation, analytisk sans, overblik, ledelsesmæssig gennemslagskraft og politisk tæft kan sikre realisering af strategiske mål og politiske beslutninger. Koncernchefen skal kunne dokumentere positive resultater fra en politisk styret organisation og fra større omstillings- og transformationsprocesser, hvor samspil har været drivkraften i resultatskabelsen.

Koncernchefens erfaringsmæssige baggrund skal modsvare stillingens indhold, opgaver og udfordringer og gerne suppleret med en relevant ledelsesmæssig efteruddannelse. Kommunen er åben over for ansøgere med forskellige uddannelser og erfaringer. Det er dog en forudsætning, at koncernchefen har indsigt i arbejdsmarkedssområdet.

Der vil blive lagt vægt på følgende personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer:



Faglige kompetencer

- Indsigt i og forståelse for den samlede kommunale virksomhed, herunder erfaring med betjening af det politiske system
- Styringsmæssig indsigt og proceskompetence til at varetage ansvaret for opgaveporteføljen i "Arbejdsmarked"
- Indsigt i de faglige funktioner og professioner inden for beskæftigelsesområdet og Borgerservice samt være fortrolig med udviklingstendenser og trends på relevante områder
- Driftsøkonomisk og styringsmæssig viden og erfaring, der sætter koncernchefen i stand til at prioritere, rammesætte og bidrage til en økonomi i balance
- Se muligheder i de økonomiske rammer og samtidig balancere de eksisterende økonomiske ressourcer med forventninger til den faglige kvalitet i indsatser og ydelser
- Indsigt i og erfaring med udvikling af medborgerskab, facilitering af borgerinvolvering og samskabelsesprocesser
- Indsigt i empowerment, hvor borgere understøttes i selv at varetage ansvar for egen udvikling
- Indsigt i myndighedsopgaven på arbejdsmarkedsområdet
- Erfaring med faglig udvikling
- Erfaring med strategiprocesser, innovation og design af service
- Styre større forandringsprocesser.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

- Erfaren og dygtig personaleleder, der kan lede gennem ledere og skabe samarbejde og resultater i hele "Arbejdsmarked"
- Mestre det dobbelte lederskab i både linjeledelse, ledelse på tværs, ledelse i matrix og i tværgående programmer
- Handlekraftig, inviterende og nysgerrig
- Skabe balance mellem det faglige, driftsmæssige og de strategiske indsatser.
- Synlig, tilgængelig og nærværende i forhold til medarbejdere, kollegaer og andre interessenter
- Åben, dynamisk og dygtig kommunikator
- Lyttende, men kan også stå fast og være robust, hvor ærlighed er et nøgleord
- Agere professionelt og kompetent i en politisk ledet organisation
- Styrende og drivende i planlægning og implementering af borgerinvolverende samskabelsesprocesser
- Balancere fagstrategisk udvikling med fokus på helheder og koncernen.

Andet

Kandidater skal være indstillet på at gennemgå en ledertest hos MUUSMANN.