

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Direktør for Børn og Kultur i Haderslev Kommune

Direktør, der kan skabe værdifulde fællesskaber

Den måde, du går til din nye direktørstilling på, skal gerne matche den ledelsesform, der praktiseres helt generelt i Haderslev Kommune. Vi er sammen om det. Det vil du opleve med dine direktionskolleger i jeres kontorfælleskab, men du vil også opleve det på tværs af organisationen og sammen med "dine egne" chefer og ledere. De er dygtige, og de *vil* samarbejdet.

Politisk møder du to udvalg, der vil inddrages og sætte retning. De er erfarne og kender til deres roller, og netop derfor forventer de, at du kommer med konstruktivt med- og modspil.

Transparens er et nøgleord.

Der er brug for at løfte fagligheden og udvikle løfteevnen på almenområdet. Vi *skal* være ambitiøse her. Det drejer sig ikke så meget om at finde på nyt - vi arbejder efter en helt ny Børne- og Ungepolitik – men de programmer, der er iværksat, skal understøttes, og vi skal være mere opmærksomme på at få vores tiltag implementeret i bund og på at skabe følgeskab.

Det er i øvrigt et generelt veldrevet område, du kommer ind i. Det er derfor det lange træk, der er på dagsordenen. Hvor kan man f.eks. dyrke synergierne mellem børneområdet og kultur- og fritidsområdet bedre, så overgang mellem institutioner og fritidsliv bliver endnu mere naturligt, så børnene derfor bliver mere motiverede til at have et aktivt fritidsliv?

Vi har nemlig et fantastisk kultur-, idræts- og fritidsliv. Haderslev har landsdelens ubestridt tunge elitesportsmiljø, men også "i bredden" er der et vidtforgrenet og særdeles aktivt foreningsmiljø, der er drevet af frivillige. Det er ikke mindst dem, der er limen – sammenhængskraften – i vores samfund generelt. Det skal du formå at forstå, værdsætte og understøtte.

Du har politisk flair og situationsfornemmelse og forstår, hvad der skal til for at understøtte politikere, så de får mulighed for at sætte retning. Du er let at få tillid til, fordi du er rolig og ordentlig og helt generelt har styr på dine grundværdier.

Det er en forudsætning, at der er naturlig nysgerrighed og engagement på hele direktørområdet, men det er en særlig fordel at have en forståelse for børne- og skoleområdet. Når det er sagt er dygtig ledelse og veludviklede strategiske kompetencer det vigtigste i dagligdagen. Du evner at dykke ned i detaljen, når det er nødvendigt for at forstå helheden, men også at vende hurtigt tilbage til det strategiske overblik.

Du har en god økonomiforståelse og er udadvendt og velkommunikerende. Du søger naturligt samarbejder med ledere, medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer, fordi du forstår, hvad det personlige møde betyder, når der skal skabes følgeskab.

Haderslev Kommunes administrative ledelse har den tilgang, at MED-samarbejde og gode samspil med medarbejdernes repræsentanter generelt prioriteres af hjertet. Den forståelse skal den nye direktør helt enkelt dele for at lykkes i stillingen.

Ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker på kontraktvilkår, jf. aftale om kontraktansættelse af chefer, efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på ca. 1,3 mio. kr. (inklusive kontrakttillæg og eksklusive pension).

Haderslev Kommune

Haderslev Kommune med over 55.000 indbyggere blev ved kommunalreformen dannet af de tre tidligere kommuner Vojens, Gram og Haderslev samt fire sogne fra nabokommuner.

Det skabte en kommune, der er – og *kan* – meget. En stærkt varieret natur og en dybt forankret kultur. Eksemplerne er mange. Det i dag landskendte Gram Slot i vest, Haderslev Dam, Dyrehaven og Haderslev By, der er en del af den tunneldal, der skærer sig på tværs af kommunen med søer og dybe skove. Årø i øst, strækkende sig ud i Lillebælt fra det bakkede østjyske landskab.

Idræt i national topklasse med speedway, de danske mestre i ishockey i Vojens og fodbold i Haderslev som kronen på værket. Den stærke sønderjyske identitet og nærheden til grænseregionen og den store nabo mod syd, og samtidig erhvervssamarbejdet i vækstcenteret Trekantområdet Danmark. Det gør Haderslev til et attraktivt sted at bosætte sig og til et praktisk sted at etablere virksomhed. Og det er der heldigvis mange, der har fundet ud af.

Haderslev er en forsvarskommune. De markante udtryk herfor er den positive udvikling på Haderslev Kaserne, på Flyvestation Skrydstrup samt i Beredskabsstyrelsen Syddanmark. Besøg Haderslev den 4. maj til lysfesten, der markerer Danmarks befrielse – og du vil kunne mærke, hvor dybt viljen til at stå op for de demokratiske værdier ligger, netop hos os.

Haderslev er en del af trekantsamarbejdet. Det er en helt naturlig udvikling, idet Haderslev Kommune i praksis er en del af det østjyske vækstbælte, men det fordrer en fin balancegang mellem den sønderjyske identitet på den ene side og samarbejderne mod nord på den anden side. Der er nemlig ikke den mindste tvivl om, at Haderslev er sønderjysk til fingerspidserne. Så Trekantområdet og Sønderjylland er ikke et "enten eller" – det er et "både og".

Haderslev Kommunes ambition hen imod 2030: mere vækst og bedre velfærd i Haderslev Kommune. En kommune i vækst med flere indbyggere er vejen til nye muligheder, flere job og højere velfærd. Kommunalbestyrelsen i Haderslev Kommune har udpeget tre vækstspor, hvor fremtidig vækst bliver afgørende for en fortsat udvikling af kommunen: bosætning, arbejdspladser og uddannelse.

Det skal være let at starte og udvikle sin virksomhed, der skal være gode muligheder for at få en uddannelse, og flere mennesker skal bo i Haderslev Kommune, for at vi kan udvikle velfærd med kommunens borgere.

Vækstambition 2030



Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen (31 medlemmer), Økonomiudvalget samt ni øvrige stående udvalg. De er: Vækst- og Udviklingsudvalget, Beskæftigelse- og Borger-serviceudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Senior- og Sundhedsudvalget, Teknik- og Klimaudvalget, Børne- og Familieudvalget, Social- og Handicapudvalget, Ungeudvalget samt Land- og Byudviklingsudvalget.

Den administrative organisation

Direktionen vil med den nytilkomne direktør bestå af fem direktører: kommunaldirektøren samt direktørerne for Social- og Sundhed, Arbejdsmarked og Borgerservice, Teknik og Klima samt Børn og Kultur (denne stilling).

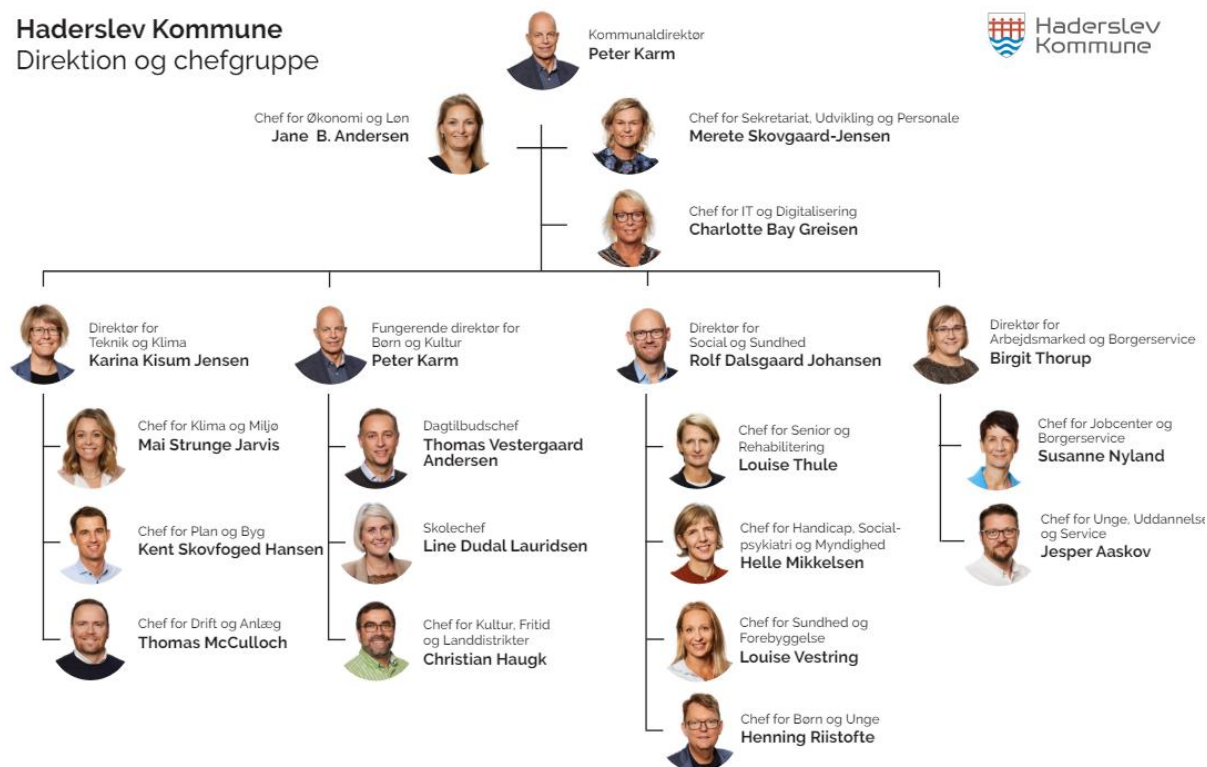
Direktionen holder ugentlige møder. Der er skabt et tillidsfuldt samarbejde i direktionen, og der er en forventning om, at man er direkte og ærlig i samspillet, og at man udfordrer hinanden, når det er nødvendigt. I respekt for dem, man er der for – borgere og virksomheder.

Direktionen (undtaget kommunaldirektøren) sidder i kontorfællesskab. Det er en ramme, der virkelig sættes pris på, idet det giver nogle praktiske fordele, når der skal koordineres, men det giver også nogle ubetinget positive sociale fordele. Man er hinandens ledelsesmæssige, men også sociale, holdepunkter i løbet af arbejdsdagen.

Direktionen og afdelingscheferne mødes én gang månedligt i CLF – Centralt Lederforum. Det er lykkedes at skabe en kreds, der vil hinanden, og som sammen skaber rammerne for en organisation, der evner at arbejde på tværs. Direktionen og afdelingscheferne udgør tilsammen kommunens administrative topledelse.

Der er mange vigtige arbejdsprocesser, der går på tværs – det skal der helt generelt støttes op om. Vækstdagsordenen er et anliggende for hele direktionen, – uanset hvilket fagligt område man har ansvaret for. Børne- og Ungeområdet spiller tæt sammen med almenområdet. Ungeområdet er et koblingspunkt mellem børne- og voksenområderne.

Haderslev Kommune
Direktion og chefgruppe



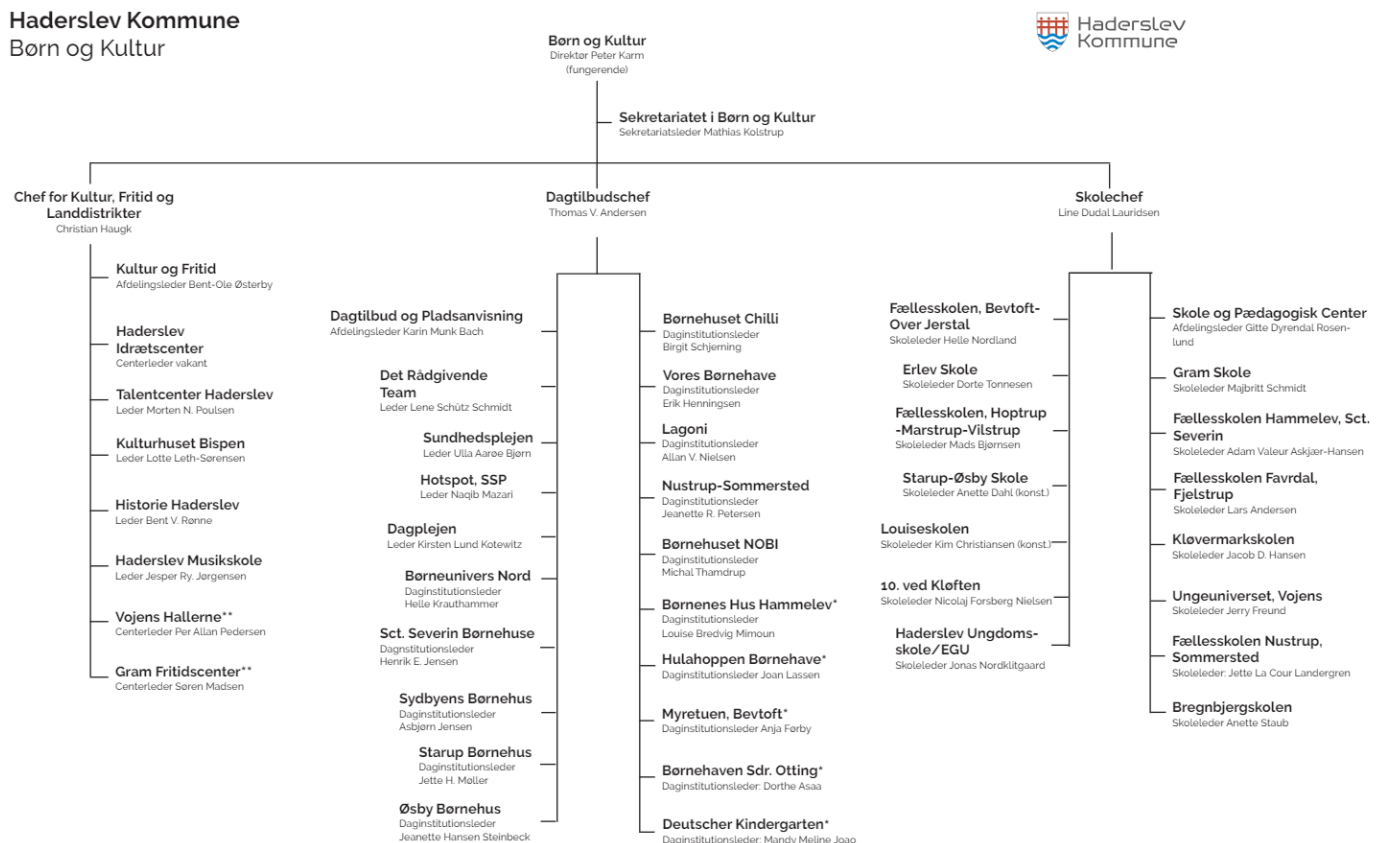
Direktørrområdet Børn og Kultur

Direktørrområdet består af tre afdelinger og et sekretariat. De tre afdelingschefer og direktøren udgør chefgruppen, der mødes til tværgående drøftelser månedligt. Derudover er der møder på børneområdet, hvor Kultur- og fritidschefen ikke deltager, samt fælles årlige strategidage. Den nye direktør har naturligvis mulighed for at bringe sine vurderinger og erfaringer i spil ift. hvilke mødefora og hvilken kadence, der skal arbejdes i/efter.

Det er en talentfuld og fagligt dygtig chefgruppe, og der er god, samlet anciennitet, hvor de to chefer for Dagtilbud og Kultur og Fritid har været i kommunen i en længere årrække, mens skolechefen er kommet til primo 2024. Direktøren bør være dygtig til at skabe en god ledelsesmæssig balance, hvor dygtige chefer får lov at arbejde – og få råderum – men hvor der samtidig bakkes op dér, hvor der er brug for det, og gribes ind dér, hvor der måtte være noget, der er ved at gå skævt.

Sekretariatet understøtter arbejdet på direktørrområdet. Der skal her være fokus på at være en god sparringspartner for en nyere leder på vej og at sikre, at sekretariatet hele tiden udvikler evnen til at være den kompetente samarbejdspartner for organisationen.

Cheferne bidrager aktivt til den politiske servicering sammen med direktøren. Det er gode politiske udvalg at komme ind i med erfarne politikere i formandsstolene.

Haderslev Kommune
Børn og Kultur


Direktørrområdet servicerer tre udvalg. Ift. Børne- og Familieudvalget samt Kultur- og Fritidsudvalget er det alene direktør og chefer fra Børn og Kultur, "der er den". Ift. By- og Landdistriktsudvalget servicerer Kultur- og Fritidschefen dette udvalg ift. landdistriktsamarbejdet, men det er kollegadirektøren, Karina Kisum Jensen, der her har direktøransvaret. I samarbejdet med politikere – og generelt – skal indgangsvinklen altid være "transparens". Der er brug for, at det spændende – og det svære – kommer frem, så der kan ageres, handles og læres af de ting, der sker.

Det er i det daglige cheferne, der "dribler" med opgaverne, men direktøren bør arbejde efter at blive en synlig person uden for rådhuset. Det er et område, der er præget af decentrale institutioner og stærke bestyrelses- og frivillighedsmiljøer. Man bør have en ambition om, at såvel ledere, medarbejdere som frivilligt engagerede får en fornemmelse af, hvem direktøren er, og hvad man står for.

Haderslev Kommunes administrative ledelse har den tilgang, at MED-samarbejde og gode samspil med medarbejdernes repræsentanter generelt prioriteres af hjertet. Den forståelse skal den nye direktør helt enkelt dele for at lykkes i stillingen.

Der er brug for at løfte fagligheden og udvikle løfteevnen på almenområdet. Det drejer sig ikke så meget om at finde på nyt - vi arbejder efter en helt ny Børne- og Ungepolitik – men de programmer, der er iværksat, skal understøttes, og vi skal være mere opmærksomme på at få vores tiltag implementeret i bund og på at skabe følgeskab.

Det er i øvrigt et generelt veldrevet område, du kommer ind i. Det er derfor det lange træk – og fintuningen af maskinen, – der er på bordet. Hvor kan man dyrke synergierne mellem børneområdet og kultur- og fritidsområdet mere og bedre? Her kunne et af tiltagene være ”den islandske model”, der netop har fokus på koblingen mellem børnelivet i institutionerne og i kultur- og fritidstilbuddene.

Haderslev Kommune har nemlig et pulserende kultur- og idrætsliv, hvor fællesskabet er i centrum. Blandt vores årlige begivenheder finder du Haderslev Lysfest, der markerer Danmarks befrielse, og Kløften Festival, der fylder luften med musik. Speedway, Sønderjyske Fodbold og Ishockey hæver barren for lokal stolthed med deres sportspræstationer, mens Stafet for Livet forener os i kampen mod kræft. Hertug Hans Festival transporterer os tilbage i tiden med sin middelalderlige og historiske charme, men der er også plads til nye begivenheder – i 2024 er vi blandt andet værter for DM i ballonflyvning i Gram og en etape af PostNord Danmark Rundt.

Det er ikke mindst de frivillige, der sikrer, at der er et vidtforgrenet og aktivt foreningsmiljø. Her skal en direktør forstå, hvad der motiverer de frivillige, der om nogen holder kommunens hjul i gang.

Der er en ny svømmehal på vej, hvor anlægsbudgettet ligger på små 200 millioner kroner. Her kommer den nye direktør ind i den allertidligste planlægningsfase og kan derfor følge og understøtte processen hele vejen frem. Samtidig udbygges svømmehallen i Vojens med et helt nyt varmtvandsbassin.

Der arbejdes efter en ny Børne- og Ungepolitik – en politik som er udviklet på baggrund af tæt samarbejde mellem politikere og forvaltning. Børne- og Ungepolitikken består af følgende udsagn, som skaber en sammenhængende retning for det gode børne- og ungeliv:

1. Jeg bliver set, som den jeg er
2. Jeg hører til i et fællesskab
3. Jeg udfordres til at skabe de bedste forudsætninger for min fremtid
4. Jeg støttes til at skabe et godt liv

Børne- og Familieudvalget igangsatte en strategi for implementering af politikken, hvor der er fastsat fire fælles mål:

1. Alle børn og unge bringes hver dag i en privilegeret position
2. Alle dagtilbud og skoler udvikler evnen til at løfte alle børn og unge, så de opnår størst mulig faglig progression

3. Alle børn og unge sikres reel systematisk og kontinuerlig inddragelse af deres stemme i udviklingen af den pædagogiske praksis
4. Alle børn og unge skal være en del af sunde børnefællesskaber, hvor de føler sig betydningsfulde og ved, hvad de bidrager med.

Der er igangsat et ambitiøst udviklingsarbejde i tæt samarbejde med bestyrelserne, der i øjeblikket er ved at fastlægge lokale mål, der skal føre til indfrielse af de fælles mål, og dertilhørende lokale indsatser.

Børneområdet er ledelsesmæssigt "klassisk" bygget op i dag, hvor der tidligere var en rendyrket distriktsmodel. Der arbejdes dog fortsat fagligt på tværs i tre distrikter – Nord, Syd og Vest – hvor der især samarbejdes om de børn, der har brug for en hånd i ryggen. Målet er her – som generelt – at søge at sikre, at de får deres skolegang så tæt på almenmiljøet som muligt.

Der arbejdes efter en ny ressourcefordelingsmodel, hvor distrikterne er medansvarlige for at løfte udgifter på tværs til de særlige tilbud, der iværksættes.

Almenområdet er under udvikling, hvor der især er fokus på at løfte fagligheden. Haderslev Kommune har et lavt karaktergennemsnit samlet set, bl.a. foranlediget af en – i dele af kommunen – udfordret socioøkonomi. Hertil kommer en høj andel af privatskolelever – især i de socioøkonomisk udfordrede dele af kommunen. Uagtet de omstændigheder skal der være fokus på – også fra en ny direktør – at udvikle løfteevnen på kommunens folkeskoler. De programmer, der er iværksat, skal understøttes, hvor opmærksomheden bør være på at få tiltag og planer implementeret i bund. Her har der været en tendens til at "lægge tiltag oven på tiltag" for hurtigt efter hinanden. *Rigtig* udvikling tager tid. Den nye direktørs forståelse for processer, og hvad der skal til for at komme ud i yderste led, er derfor væsentlig.

Louiseskolen er kommunens specialskoletilbud. Her har der – og det har man kunnet læse om i avisen – været en særlig ledelsesmæssig udfordring fra medio 2023. Det er vigtigt at slå fast, at der er tale om en rigtig god skole med dygtige medarbejdere og ledere, der virkelig formår at bidrage til at skabe rammer for god skolegang for de børn, der har brug for specialtilbuddet. Ledelsesmæssigt er der nu ro på skolen, idet en af kommunens erfarne skoleledere er konstitueret leder indtil medio 2025. Men det vil være naturligt, at direktøren prioriterer netop Louise-skolen – og derfor sikrer at komme forbi med jævne mellemrum sammen med skolechefen.

Direktørstillingen er blevet ledig, efter at kommunen har valgt at stoppe samarbejdet med den mangeårige direktør på Børne- og Kulturområdet. Kommunaldirektør Peter Karm varetager direktøropgaverne frem mod den nye direktørs tiltræden.

Opgaver og udfordringer for den nye direktør inden for det første års tid

- Få skabt tillid omkring dig. Det gælder til politikere, direktionskolleger og til ledere og medarbejdere.
- Blive en synlig direktør – også uden for rådhuset.
- Sætte ledelse og rolle- og ansvarsfordeling mellem direktører og chefer på dagsordenen.
- Få overblik over, gå ind og medudvikle på de tiltag, der skal skabe grobund for bedre faglige resultater på almenområdet.
- Følge og understøtte processen hen imod etablering af en ny svømmehal i Haderslev.
- Være nysgerrig og medudviklende på koblingerne mellem almenområdet og kultur- og fritidsområdet.

Direktørens baggrund

De vigtigste kompetencer og erfaringer vil være, at:

- Du har politisk flair og situationsfornemmelse og forstår, hvad der skal til for at understøtte politikere, så de får mulighed for at sætte retning. Transparens er også her et nøgleord for dig.
- Du er let at få tillid til, fordi du er rolig og ordentlig og helt generelt har styr på dine grundværdier. Det er en yderligere bonus hvis du er uformel, og gerne humoristisk, i stilen, og er helt generelt let at være sammen med.
- Det er en forudsætning, at der er naturlig nysgerrighed og engagement på hele direktørområdet, men det er en særlig fordel at have en forståelse for børne- og skoleområdet.
- Du har en god økonomiforståelse og ved, at det er en del af dit ansvar at medsikre, at der skabes retvisende budgetter og god økonomistyring.
- Du har veludviklede strategiske kompetencer og evner at dykke ned i detaljen når det er nødvendigt for at forstå helheden, men også at vende hurtigt tilbage til det strategiske overblik.
- Du er velkommunikerende og forstår på den ene side, hvad det personlige møde betyder, når der skal skabes følgeskab, men samtidig benytter du de kommunikationsredskaber, en moderne direktør bruger, når man ikke kan være alle steder samtidig.
- Du er en dygtig leder, og en del af det er, at du evner at understøtte ledere under dig til at blive den bedste udgave af sig selv.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Om du er dialogbaseret, om du lytter, og om der er højt til loftet, men også om du tør sige, hvad du mener.
- Ordentlighed i din omgang med andre mennesker.

- Om du har et godt hoved, der gør det enkelt for dig at sætte dig ind i nye ting og til at skabe dig overblik.
- Troværdighed – sammenhæng imellem det, man siger, og det, man gør. En del af dette er, at du tør sige, når du har taget fejl – eller laver fejl – for det gør vi alle.
- Du er tydelig, og du tør træffe beslutninger.
- Dine evner som afslutter lige så meget som dine evner som igangsætter. Drift og udvikling skal gå hånd i hånd.
- Dit drive – der er bare noget energi omkring dig.
- Dine kommunikative kompetencer.
- Om du også kan være i konflikten, når den er nødvendig.

Ansættelsen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller
- kommunaldirektør Peter Karm, tlf. 2124 1744.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, tilbydes et møde med kommunaldirektøren for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget består af:

- Mads Skau, borgmester
- Henrik Rønnow, udvalgsformand
- Kjeld Thrane, udvalgsformand
- Peter Karm, kommunaldirektør
- Birgit Thorup, direktør for arbejdsmarked
- Thomas V. Andersen, dagtilbudschef
- Christian Haugk, Chef for Kultur og fritid
- Lone Skov Dreier, FTR for BUPL

- Jesper Skovsbøl Rasmussen, FTR for DLF

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning.
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde.
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk

Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest **den 7. juni 2024 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den 10. juni 2024 træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme formiddag.

1. samtalerunde afvikles **den 12. juni 2024** i tidsrummet kl. 8.30-16.30 på **Haderslev gamle rådhus**, Lavgade 5, 6100 Haderslev.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles **den 14. juni 2024** i Kolding. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 21. juni 2024** i tidsrummet kl. 8.00-13.00 på **Haderslev gamle rådhus**, Lavgade 5, 6100 Haderslev.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. august 2024**.

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, straks efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye direktør kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye direktørs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med kommunaldirektør Peter Karm for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Maj 2024

Jakob Lundgaard
konsulent på ansættelsessagen