

Job- og personprofil

Leder af Ungeindsats og Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) i Norddjurs Kommune

1. Baggrund

Vores tidligere Chef for Ungeindsatsen og Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) har valgt at gå videre i sin karriere. Det er i den forbindelse besluttet, at Ungeindsatsen og UU flyttes fra at være en selvstændig afdeling til at høre under Erhverv- og Arbejdsmarkedsafdelingen. Vi søger derfor en leder, der gennem den daglige personalemæssige og faglige ledelse sikrer, at afdelingen yder en professionel indsats og service for unge mellem 15 og 30 år i Norddjurs Kommune.

Denne job- og personprofil beskriver de overordnede rammer for jobbet samt forventningerne til den kommende leder for Ungeindsatsen og UU.

1.1 Kort om Norddjurs Kommune

Norddjurs Kommune bugter sig langs Jyllands næsetip og har en af landets længste kystlinjer, mangfoldig natur, den gamle købstad Grenaa, et væld af mindre, aktive bysamfund, og øen Anholt i Kattegat, der alle er med til at tegne et billede af Norddjurs. Der er i alt cirka 37.000 borgere i kommunen.

Grenaa er med ca. 14.300 indbyggere den største by i kommunen, og næststørste by er Auning med ca. 3.000 indbyggere. Derudover er yderligere 59 byer beskrevet i kommuneplanen. De spænder helt fra 1.811 indbyggere i Allingåbro til lige under 30 indbyggere i bl.a. Ingerslev og Villersø.

Norddjurs Kommune er en aktiv del af det østjyske vækstcenter og Business Region Aarhus. Det gælder også med hensyn til arbejdsmarkedet. Godt 5.500 indbyggere pendler til arbejdspladser uden for Norddjurs Kommune, heraf hovedparten til nabokommunerne Syddjurs, Randers og Aarhus. Omkring 3.100 indbyggere fra nabokommunerne pendler ind til arbejdspladser i Norddjurs Kommune.

I Norddjurs Kommune er der udstukket pejlemærker på en lang række områder med det mål at gøre Norddjurs til et godt sted at leve, besøge, arbejde og drive virksomhed. Norddjurs Kommunes vision er den fælles referenceramme, som alle kommende politikker og planer for Norddjurs skal tage udgangspunkt i.

Norddjurs Kommune har stort fokus på uddannelse, og i Grenaa eksisterer et særligt ungdomsmiljø med ungdomshuset Arresten og campus-miljøet samt uddannelsesinstitutionerne: Grenaa Gymnasium, Social-og Sundhedsskolen samt ungdomsuddannelserne på VidenDjurs, som tilsammen tegner Grenaa som en ung by. Det er et inspirerende sted at være for de unge, fordi der bor mange unge, der uddanner sig og har et attraktivt fritidsliv. Ungeindsatsen og UU er med sin placering i Grenaa en del af et dynamisk byrum tæt på alle uddannelsesinstitutionerne, iværksættermiljøet og ungdomsboliger.

2. Organisation

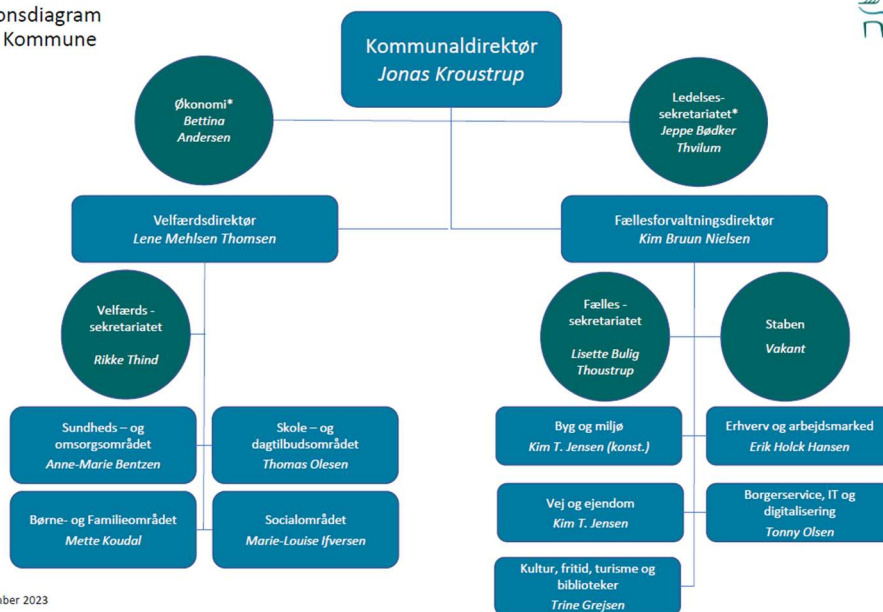
Den administrative organisation

Norddjurs Kommunes administrative organisation består af to forvaltninger med hver sin direktør. Sammen med kommunaldirektøren udgør de to direktører, velfærdsdirektøren og fællesforvaltningsdirektøren, kommunens direktion. Direktionen arbejder med udvikling af det strategiske og udviklingsorienterede arbejde (– fysisk, økonomisk, bosætning, erhverv m.m.), og driftsspørgsmål varetages i den enkelte afdeling og forvaltning.

Ungeindsatsen og UU er organiseret som en afdeling under Erhverv og Arbejdsmarkedsafdelingen med reference til Arbejdsmarkedschefen.

Norrdjurs Kommunes administrative organisation fremgår af nedenstående diagram:

Organisationsdiagram
Norrdjurs Kommune



Opdateret 12. december 2023

* Økonomi og Ledelsessekretariatet er en del af Staben.

Læs mere på vores hjemmeside www.norrdjurs.dk.

Den politiske organisation

Den politiske organisation i Norrdjurs Kommune omfatter ud over kommunalbestyrelsen og økonomiudvalget seks stående udvalg:

- Erhvervsudvalget
- Arbejdsmarkedsudvalget
- Børne- og ungdomsudvalget
- Kultur- og fritidsudvalget
- Miljø- og teknikudvalget
- Voksen- og plejeudvalget

Kommunalbestyrelsen, økonomiudvalget og de stående udvalg holder som udgangspunkt månedlige møder.

2.1 De overordnede ledelsesrammer

I februar 2020 godkendte kommunalbestyrelsen et nyt organisations- og ledelseskodeks for Norrdjurs Kommune: 'Vores Norrdjurs'. Det er blevet til igennem en længere proces, hvor samtlige arbejdspladser har været med til at definere og kvalificere Norrdjurs Kommunes værdier, som er:

- Tillid
- Ordentlighed
- Udvikling
- Fællesskab

De fire værdier er grundlaget for organisationens virke og er med i alt, vi gør. Kodekset sætter en fælles retning og er dét, der binder os sammen. Værdierne lever i den daglige praksis og i den måde vi arbejder og samarbejder på. Værdierne udspiller sig på alle ledelses- og medarbejderniveauer samt i mødet med borger og omverden.

Du kan læse organisations- og ledelseskodekset 'Vores Norddjurs' [her](#).

2.2 Fællesforvaltningen

Fællesforvaltningen samler alle opgaver, der kan betegnes som borgerservice i bred forstand. Forvaltningen understøtter hverdagslivet, hvor indholdet skabes i samspil mellem borgere, virksomheder, foreninger, frivillige og kommunen. En fortsat udvikling af den almindelige kommunale service over for borgere og virksomheder har et bredt og tværgående fundament. En særlig tværgående opgave for forvaltningen er at udvikle og facilitere til samskabelse med borgere og det omkringliggende samfund.

3. Ungeindsatsen og Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU)

Ungeindsatsen og UU er Norddjurs Kommunes indgang for unge mellem 15-30 år, der mangler et arbejde eller en uddannelse.

Vi er en veletableret Kommunal Ungeindsats, der har erfaring med fusion af kulturer og fagligheder. Vi øver os hver dag i at arbejde tværfagligt sammen med vores kolleger, som er sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter, uddannelsesvejledere, økonomiske medarbejdere, mentorer, ungeguide m.fl. Vi oplever dagligt de store fordele, der er ved at dele ledelse og socialt arbejdsfællesskab. Vi har let adgang til hinanden, kan gå i dybden med sparring, få flere perspektiver på banen, undgå tunnelsyn og se den unge som et helt menneske. Vi har kort vej til helhedsorienterede beslutninger med den unge i centrum. Det kommer i høj grad den unge til gode, men det er også en fordel for medarbejderen, som ikke står alene med de komplekse problemstillinger, som den unge skal hjælpes med.

Ungeindsatsen og UU har til huse i det tidligere Grenaa Dampvæveri (GD-bygningen), hvor indretningen sætter den unge i centrum. Her bliver den unge modtaget i et venligt ungdomsmiljø med planter, siddeområde og adgang til bærbare PC'ere. Derfor minder rammen ikke om traditionel kommunal indretning, hvilket skaber et godt udgangspunkt for samarbejdet med den unge. Det betyder, at vi er i øjenhøjde med den unge, fordi de unge er vores unge og et fællesanliggende.

De unge kommer direkte ind fra gaden. Hos os er der ingen skranke eller elektronisk indtjekning. Vi mener, at den direkte og personlige velkomst har stor betydning for den unge.

Vores kendskab til de unge og deres familier begynder i 8. klasse. Derefter følger vi de unge hele vejen til målet. Unge med behov tildeles en kontaktperson jf. lov om kommunal indsats for unge under 25 år, hvilket vi straks kan sætte i gang - allerede fra 8. klasse. Ungeindsatsens kendskab til målgruppen er derfor betydningsfuld og kontinuerlig. Alle unge har en uddannelsesvejleder, uanset hvor lavt et funktionsniveau de måtte have.

Tværfagligheden i Ungeindsatsen og UU rækker ind i ungdomsuddannelserne samt STU og FGU i kraft af forebyggende, tidlig og opfølgende indsats. Her skaber tværfagligheden på Ungeindsatsen og UU gode forudsætninger for, at den unge kan lykkes med sine mål.

4. Ansvarsområder for lederen

Lederen for Ungeindsatsen og UU refererer til arbejdsmarkedschefen, Erik Holck Hansen, og har ansvaret for to områder: Jobcenter for unge mellem 15-30 år og kommunens Ungdomsuddannelsesvejledning (UU) i tæt samarbejde og samspil med medarbejderne.

4.1 Ledelse af eget område

Du kommer til at stå i spidsen for Ungeindsatsen og UU's udvikling herunder, især den helhedsorienterede indsats.

Følgende områder er samlet i afdelingen for Ungeindsatsen og UU:

- Jobcentrets ungeenhed
- Samarbejdsfladen med FGU
- Ungdommens Uddannelsesvejledning
- Ydelsesudbetaling for enhedens målgrupper

Hovedopgaven er at sikre en sammenhængende ungeindsats for unge i aldersgruppen 15-30 år, så den enkelte unge på bedst mulig vis bliver i stand til at påbegynde en ungdomsuddannelse eller opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet. En særskilt udfordring på området er, at der stadig er for stor en andel af unge i Norddjurs Kommune, som ikke opnår en ungdomsuddannelse.

4.2 Arbejdet på tværs af forvaltninger

Leder for Ungeindsatsen og UU er en del af ledergruppen i Erhverv og Arbejdsmarkedsafdelingen.

Organisatorisk vil Ungeindsatsen og UU pr. 1. januar 2024 høre under arbejdsmarkedsafdelingen, der samlet favner omkring 130 medarbejdere, heraf ca. 30 i Ungeindsatsen og UU. De 30 medarbejdere er fordelt på ca. 10 i UU og 20 i jobcenterregi. Du vil med reference til arbejdsmarkedschefen indgå i et stærkt lederteam, der, udover dig, består af fire ledere for hvem, tænkningen og værdierne til ledelse er inspireret af principperne bag ledelsesmodellen "Dreams and Details" og distribueret ledelse.

I ledergruppen er forventningen, at den nye leder for Ungeindsatsen og UU vil være en naturlig medspiller og indgå i fælles løsninger. I ledergruppen giver vi hinanden et konstruktivt kritisk med- og modspil og løfter opgaver i fællesskab.

Ungeindsatsen og UU har et godt samarbejde med de andre kommunale enheder, herunder: Norddjurs Kommunes ungdomsskole "UngNorddjurs", PPR, Skole- og Dagtilbudsområdet, Socialafdelingen, Sundhedsafdelingen og andre partnere.

5. Lederens profil og kompetencer

I Norddjurs Kommune tror vi organisatorisk på, at vi gennem god ledelse og ledelsesudvikling styrker hele kommunens virke, og at dette i sidste ende betyder bedre service til borgeren. God ledelse er også en forudsætning for, at vi lykkes som en moderne organisation og sikrer attraktive arbejdspladser og vilkår for medarbejderne. Som leder hos os forventes det samlet set, at du med din person, din ledelsesstil og dine kompetencer og erfaring skaber et godt og attraktivt arbejdsmiljø med engagerede medarbejdere, der trives og leverer kvalitet i opgaveløsningen og gode resultater.

5.1 Kompetencer

Du kan nikke genkendende til de fleste af nedenstående personlige og ledelsesmæssige kompetencer:

- Du kan tilslutte dig principperne i distribueret ledelse
- Du har kendskab til eller er parat til at tilegne dig principperne i ledelsesmodellen Dreams and Details
- Du motiveres af at bringe unge med vanskeligheder i uddannelse eller få stabil tilknytning til arbejdsmarkedet
- Du har erfaring med at udvikle og lede teams
- Du har erfaring med at navigere i en politisk ledet organisation
- Du har stærke ledelses- og kommunikationsevner
- Du har respekt for, at alle funktioner og opgaver har lige stor betydning for kerneopgaven
- Du trives med at have plads og du giver naturligt plads til andre
- Du har flair for økonomistyring

6. Ansættelsesvilkår

Vi tilbyder en udfordrende stilling med stor selvstændig kompetence. Jobbet vil give dig mange interne og eksterne kontakflader, og du bliver en del af et godt, åbent og uhøjtideligt kollegialt miljø, hvor du også har mulighed for faglig og personlig udvikling.

Ansættelse sker efter gældende overenskomst.

7. Yderligere oplysninger

Hvis du ønsker yderligere oplysninger om jobbet eller har spørgsmål til job- og personprofilen, er du meget velkommen til at kontakte arbejdsmarkedschef Erik Holck Hansen på 21 14 57 74. Send en SMS for at aftale et tidspunkt.

Alle henvendelser behandles fortroligt.

Det er en forudsætning for ansættelsen, at den person der tilbydes ansættelse, ikke er straffet for forhold, som gør vedkommende uegnet til at bestride stillingen. Der vil blive indhentet straffeattest på den person, som tilbydes ansættelse i stillingen.

8. Ansættelsesprocedure

Ansættelsesudvalget består af:

1. Erhverv og Arbejdsmarkedschef, Erik Holck Hansen (Formand)
2. Souschef, Kirsten Tranekjær Søgaard
3. Leder i Børne og Ungecentret, Hans Henrik Brandt
4. TR/rep. for lærere, Berit Funch
5. TR/rep. for HK'ere, Kirsten Jensen
6. TR/rep. socialrådgivere, Ivan Damgaard
7. TR/rep. støtte kontakt osv., Jesper Petersen
8. Sekretær, Dorthe Mikkelsen Jensen

9. Sekretær, Michelle Thybo Nielsen (deltager ikke ved ansættelsessamtalerne)

Ansøgningsfrist er mandag den 15. januar kl. 08.00

Første samtale den 23. januar 2024

Anden samtale 30. januar 2024

De kandidater, der går videre til anden samtale, skal gennemføre en test.