



ANNE MARIE SØLAND
CHEFKONSULENT
T: 8779 6331
E: AMS@COK.DK

Curriculum vitae

Anne Marie Søland



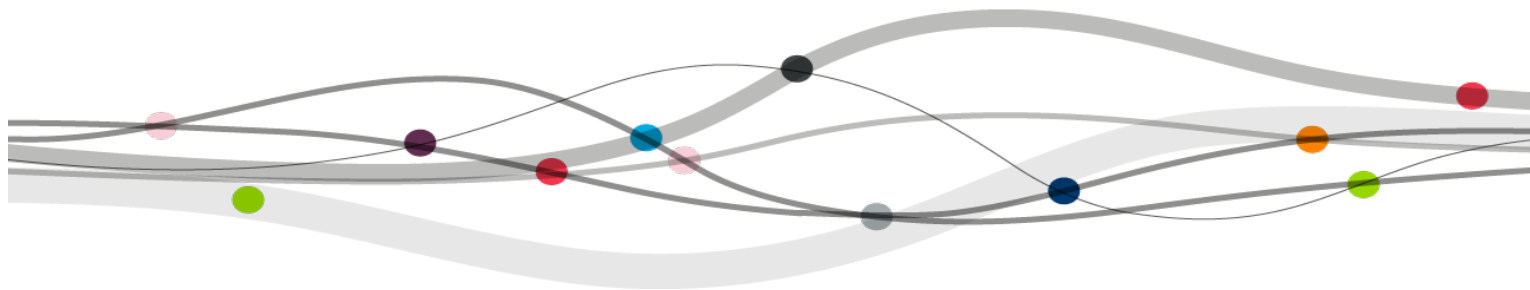
Nøglekompetencer

- Ledelseserfaring: Personale-, administrativ-, operationel- og strategisk ledelse.
- Ledelsesudvikling, ledercoaching og competenceudvikling.
- Erfaring med at drive store udviklings- og forandringsprojekter, hvor både samspil med civilsamfund, brugere og frivillige samt effektstyring har været centrale elementer.
- Robust politisk forståelse og tæft for den politiske dagsorden.
- Stærke analytiske og formidlingsmæssige evner.
- Bred faglig indsigt i de store velfærdsområder (erfaring fra "maskinrummet").
- Agerer, kommunikerer og samarbejder sikkert på alle niveauer i organisationen.
- Erfaring med proceskonsultation, analyseopgaver og diverse udførende konsulentopgaver.

Uddannelsesmæssig baggrund

| | |
|-----------|--|
| 2015 | OPU (2-årig uddannelse i organisationspsykologi, Institut for Gruppeanalyse) |
| 2010-2011 | Proceskonsulentuddannelse (Attractor) |
| 2009 | Coachuddannelse (Attractor) |
| 2007-2008 | Lederuddannelse for Offentlige Ledere (KIOL) |
| 2004 | MED-uddannelse (om regler for samarbejde mellem ledelse og medarbejdere) og arbejdsmiljøuddannelse |





| | |
|------------|--|
| 2002-2005 | 2 interne ledelsesudviklingsforløb med fokus på udmøntning af ledelsesgrundlag, velfungerende ledergrupper og forandringsledelse |
| 1988 –1996 | Cand.scient.pol., Institut for Statskundskab, Århus Universitet |

Ansættelser

| | |
|-----------|--|
| 2015- | Chefkonsulent, Center for Offentlig Kompetenceudvikling |
| 2012-2015 | Centerchef i Center for Udsatte og Kriminalitetstruede Unge, Socialforvaltningen, Københavns Kommune |
| 2009-2012 | Chefkonsulent, HR- Organisation, Socialforvaltningen, Københavns Kommune |
| 2005-2009 | Sekretariatschef, Socialforvaltningen, Københavns Kommune |
| 2002-2005 | Service- og Arbejdsmarkedsteamchef, Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Københavns Kommune |
| 1999-2002 | Fuldmægtig, Direktionssekretariatet, Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Københavns Kommune |
| 1996-1999 | Ældrepolitisk konsulent, Ældre Sagen |

Centrale opgaver og resultater

2012 - 2015: Centerchef i Center for Udsatte og Kriminalitetstruede Unge, Socialforvaltningen, Københavns Kommune

- Overordnet fagligt, økonomisk og driftsmæssigt ansvar for 6 institutioner (herunder 2 interne skoler), 2 forebyggende tilbud og en stab indenfor kriminalitetsområdet (250 medarbejdere)
- Stod i spidsen for en større forandring/omstilling på udvalgte institutioner både ledelsesmæssigt, kulturmæssigt og organisatorisk
- Fik skabt en faglig udvikling, sammenhængskraft og vidensdeling i centeret i form af iværksættelse af tværgående faglige indsatser, projekter og kompetenceudvikling, herunder en tværgående job- og uddannelsesindsats, frivillighedsindsats og misbrugsindsats



- Bidrog til at etablere og videreudvikle et succesfuldt 3 årigt Satspuljeprojekt (Idrætsprojektet) med fokus på inddragelse af civilsamfundet og frivillige kræfter, hvis formål er at motivere, træne og aktivere de unge og få dem integreret i det almene foreningsliv

2009 - 2012: Chefkonsulent i HR-Organisation, Socialforvaltningen, Københavns Kommune

- Programleder af et treårigt ledelsesudviklingsprogram på tværs af institutionsområdet i Socialforvaltningen (150 ledere, budget 18 mill.)
- Projektleder (og udvikler) af ledertalentudviklingsprogram (50 ledertalenter gennemførte)
- Koordinator og medudvikler på tværgående kompetenceudvikling for misbrugs-, handicap- og voksenområdet på myndighedsfeltet (150 medarbejdere)

2005 – 2009: Sekretariatschef, Socialforvaltningen, Københavns Kommune

- Kontorchef for sekretariatet (20 medarbejdere) som betjente Socialborgmesteren, Socialudvalget og direktionen
- Ansvarlig for presse og kommunikationsindsatsen.
- Stod i spidsen for en øget kvalitetssikring af udvalgssagerne – indhold og proces (lean)
- Udviklede nye introduktionsformer og programmer i forbindelse med modtagelse af nye udvalg/udvalgsmedlemmer og borgmestre

2002 - 2005: Service- og Arbejdsmarkedsteamchef, Lokalcenter Valby, Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Københavns Kommune

- Ansvarlig for at sikre faglighed, rettidighed, kvalitet og budgetoverholdelse i forhold til ydelserne: Førtidspension, kontanthjælp, sygedagpenge, børne- og boligtilskud samt sundhedspleje. Der var endvidere tilknyttet et lokalt jobcenter. I alt 90 medarbejdere og 4 afdelingsledere.
- Strukturerede de mange fagligheder og områder på en hensigtsmæssig måde for at opnå en mere effektiv, udviklende og robust opgaveløsning
- Udviklede og implementerede et nyt introduktions-koncept for nyuddannede socialrådgivere (Socialrådgivernes fagblad publicerede en artikel herom)

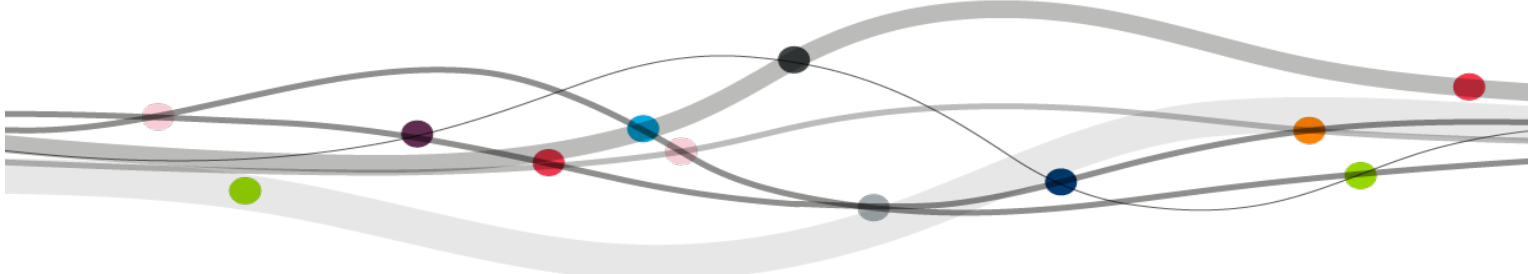
1999 – 2002: Fuldmægtig i Direktionssekretariatet, Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Københavns Kommune

- Direktionsbetjening – oplæg og analyseopgaver
- Projektleder på forskellige direktionsinitierede projekter indenfor digitalisering mv.

1996 - 1999: Ældrepolitisk konsulent, Ældre Sagen (hovedkontoret i København)

- Konsulent indenfor sundhedsområdet: Undervisning, oplæg, analyser og konsulentopgaver



- 
- Fik etableret faglige netværksgrupper "Ældre og Sundhed" i Ældre Sagens lokalafdelinger
 - Fik udgivet bogen: "Ældre og Sundhedsvæsenet – hvordan gør vi det bedre?", som gav anledning til en del foredragsvirksomhed i lokalafdelinger rundt om i landet – men også i hospitalsregi.

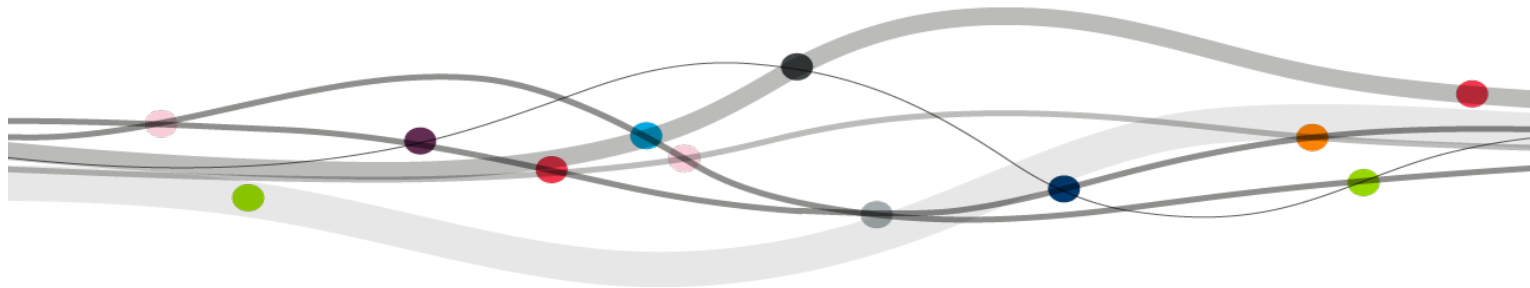
Udvalgte projektreferencer

Idrætsprojektet - satspuljeprojekt (3-årigt – budget: 6 millioner – 5 ansatte)

- Projektejer på projektet, hvis overordnede formål var at motivere, træne og aktivere udsatte og kriminalitetstruede anbragte unge og få dem integrerede i det almene foreningsliv. Centrale delelementer i projektet var at udvikle metoder (brugerdrevne), inddrage civilsamfundet herunder frivillige (75 frivillige er tilknyttet projektet), skoler, idrætsforeninger, de anbragtes familier og netværk.
- I løbet af de 3 år deltog 760 unge (herudover familier og netværk) og 45% fik tilknytning til almene idrætsforeninger. Herudover forgrenede projektet sig til også at udbyde lektiehjælp og andre aktiviteter med det formål at sætte alternativer op til misbrug og kriminalitet. Århus Universitets evaluering af projektet viste, at projektet havde stor effekt (både på de opsatte mål og en række sidegevinster) og Københavns Kommune valgte at sætte projektet på budgettet fra 2015 efter Satspuljeperioden udløb.

Projekt: "Tæt på familien" – omstilling af Ungeområdet (6-årig investering)

- Medlem af forvaltningens centrale styregruppe for omstillingen, som blev nedsat i 2014. Formålet med omstillingen af det udsatte Unge-område i København er en styrket inddragelse (og samspil) af familiens, netværkets og de unges egne ressourcer i indsatsen for derved at opnå større effekt. Centrale elementer er en tidligere opsporing, styrket og ny rolle til socialrådgiverne, som faciliterende, netværksskabende og koordinerende i de unges udvikling, skift af mindset hos institutionspersonalet, udvikling af nye fleksible tilbud og større brug af familiepleje fremfor institutionsanbringelse. Omstillingen er inspireret af den svenske Borås-model og udviklingsarbejdet på ungeområdet i Herning. Udover deltagelse i udvikling af omstillingen via styregrupper og arbejdsgrupper på centralt niveau stod jeg i spidsen for igangsættelse af forandringsprocessen i mit eget center.



Lederudviklingsprogram på tværs af børn- og ungeområdet, handicapområdet og udsatteområdet til understøttelse af organisationsændring (3-årigt – 18 millioner)

- I 2009 blev der implementeret en ny organisering på hele institutionsområdet med en målgruppeomdelt centerstruktur, hvis formål var at skabe en større ledelsesintensitet, en fælles faglig udvikling indenfor målgruppeområderne, effektive ledergrupper og organisatorisk og økonomisk robusthed.
- For at understøtte organisationsændringen blev der bevilget 18 mill. til ledelsesudvikling, som jeg blev programleder på. Programmet, som var obligatorisk for 150 ledere og som var treårigt, bestod af en række delelementer, herunder tilbud om kompetencegivende lederuddannelser, obligatoriske lederudviklingsforløb for ledergrupperne indeholdende temaerne forandringsledelse, strategisk ledelse, effektive ledergrupper mv. Herudover indeholdt programmet tilbud om ledercoaching, klippekort til konsulentbistand i konkrete projekter. Effektmålingen af programmet viste gode resultater.

