



## Stillings- og personprofil for fagchef til Ældre og Omsorg i Rødovre Kommune

Aberg+ bistår Rødovre Kommune ved rekruttering af fagchef

### Indhold

- Fagchef til Ældre og Omsorg
- Ansvar og opgaver
- Chefens kompetencer og personlige egenskaber
- Rødovre Kommune
- Grundlag for vurdering af ansøgere
- Tidsplan for ansættelsesprocessen
- Ansættelsesvilkår
- Spørgsmål til stillingen

### 1. Fagchef til Ældre og Omsorg

#### - Stærke samarbejdsevner, et tydeligt borgersyn og fokus på implementering

I Rødovre Kommune lever vi efter mottoet "Sammen om Rødovre". Dette afspejler vores stærke forankring i effektiv kommunal drift, samtidig med at vi målrettet arbejder mod velfærdsfornyelse og styrket tværfagligt samarbejde. Vi tror på, at vi sammen kan skabe noget unikt.

Ældreområdet er en politisk hjertesag i Rødovre Kommune, og vores ambitioner underbygges af solide økonomiske investeringer – vi er blandt de kommuner i landet, der bruger flest midler på ældreområdet. Vores politiske mål er ikke blot at følge udviklingen, men at gå forrest og sætte standarden. Med Ældre- og Værdighedspolitikken, der blev revideret og godkendt i Kommunalbestyrelsen i 2022, har vi lagt fundamentet og fastsat retningen for fremtidens ældrepleje.

Vi søger en fagchef til Ældre og Omsorg, som vil være med til at forme og realisere fremtidens ældreområde. Det er afgørende for os, at vores fagchef udstråler et klart borgersyn og forstår essensen af at arbejde "Sammen med borgeren" - dette er ikke blot et tomt slagord for os. Du forventes at kunne lede med ægthed, integritet og fremme en kultur, hvor borgersynet og den rehabiliterende og tværfaglige tilgang er i fokus.

Vi leder efter en kandidat med solide ledelsesmæssige kompetencer og indgående kendskab til området. Presset på ældre- og omsorgsområdet er større end nogensinde. Der er høje forventninger til kvalitet og service, samtidig med at flere og flere borgere har komplekse og krævende støtte- og plejebenhov. Det stiller store krav til ledelse, prioritering og styring af det samlede område og det vil være interessant at høre, hvordan du forestiller dig, at dine kompetencer og erfaringer kan bidrage til vores arbejde.

For os er dine relationelle kompetencer af helt afgørende betydning, og du skal kunne engagere organisationen i at skabe optimale rammer både for drift og udvikling. Du møder derfor vores organisation, politikere, ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere med nysgerrighed, nærvær og tillid.

Derudover forventes du at have en god forståelse for økonomistyring i en større driftsorganisation. Du skal kunne bevæge dig mellem det strategiske og det operationelle niveau med lethed og være i stand til at lede organisatoriske processer ved at fastsætte klare rammer og forventninger og sikre realiseringen efterfølgende.

Vi har allerede sat mange tiltag i værk og du skal have lysten til at få dem i hus sammen med os. Det fordrer bl.a. en god viden om og erfaring med forandringsledelse, herunder skabelse af ejerskab til beslutninger og sikring af organisatorisk følgeskab. Du lægger derfor vægt på og har erfaring med det tætte og tillidsfulde samarbejde med vores medarbejderrepræsentanter og MED-organisation.

## 2. Ansvar og opgaver

Fagområdet Ældre og Omsorg er et af i alt 14 administrative fagområder i Rødovre Kommune - 12 fagområder og 2 stabe.

Ældre og Omsorg er en del af Social- og Sundhedsforvaltningen. Forvaltningens chefgruppe er velfungerende med et tæt kollegialt fællesskab, hvor cheferne hjælper og understøtter hinanden i stor og småt. Du får reference til Social- og Sundhedsdirektør Michael Karlsen og bliver medlem af Chefforum, der ledes af Kommunaldirektøren.

Ældre- og Omsorg har ansvaret for at sikre, at borgere, på tværs af alle aldre, får den nødvendige støtte og pleje. Dette i forbindelse med såvel fysiske som psykiske funktionsnedsættelser. Indsatserne omfatter blandt andet pleje, praktisk hjælp, rehabilitering, forebyggende hjemmebesøg, genoptræning og vedligeholdelsestræning efter serviceloven, hjemmesygepleje

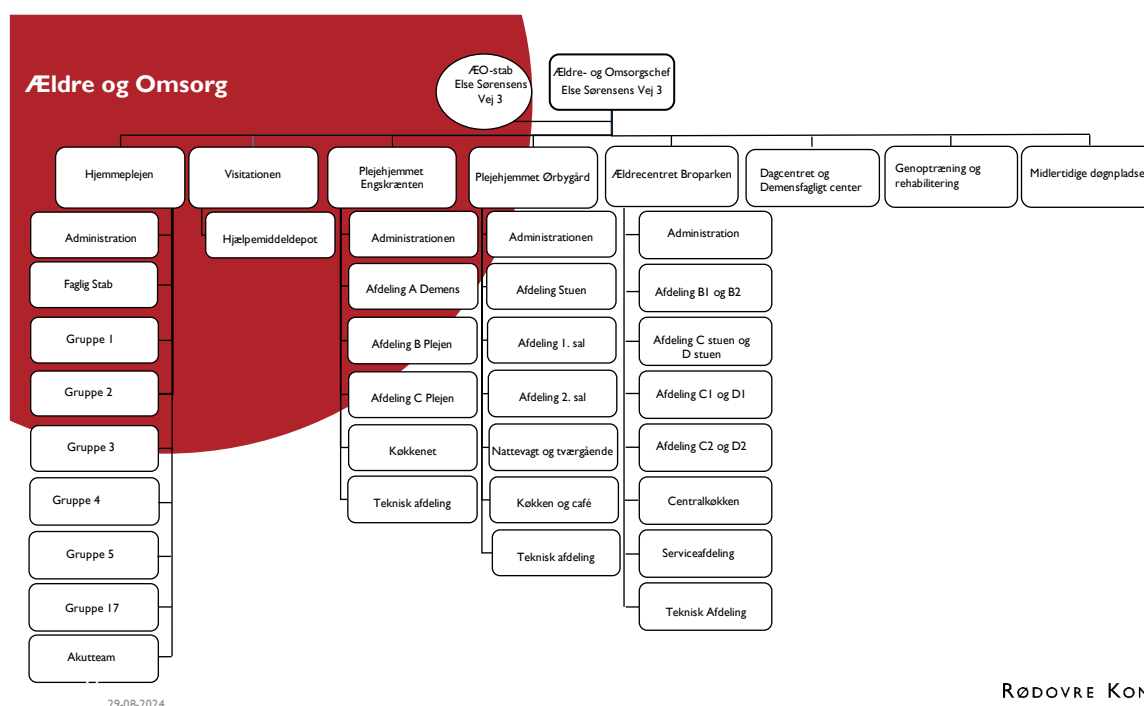
efter sundhedsloven samt tilbud om plejehjem, midlertidige døgnpladser og aktiviteter i dagcenter.

Budgettet er i alt på 544 mio. kr., og der er knap 900 ansatte på hele fagområdet. Ældre og Omsorg består af følgende organisatoriske enheder med hver deres leder:

- Hjemmeplejen, inkl. hjemmesygeplejen
- Visitationen, inkl. hjælpemiddelservice
- Plejehjemmet Engskrænten
- Plejehjemmet Ørbygård
- Ældrecentret Broparken
- Genoptræning og rehabilitering
- Midlertidige døgnpladser
- Dagcentret og Demensfagligt center

Herudover er der en Stab på 8, hvor medarbejderne har direkte reference til fagchefen.

Herunder kan du se organisationsdiagrammet for Ældre og Omsorg:



Som fagchef vil du spille en central rolle i den politiske betjening. Du præsenterer fagområdets sager for Social- og Sundhedsudvalget og bliver en nøglefigur i udviklingen af samarbejdet mellem administrationen og det politiske niveau. Du vil også være i tæt dialog med kommunens SeniorRåd.

**Fremtidens ældreområde.** I forbindelse med budget 2024 blev det besluttet, at Social- og Sundhedsforvaltningen skulle igangsætte en målrettet proces med henblik på at give input til budget 2025. Social- og Sundhedsforvaltningen har i den forbindelse analyseret fremtidsudsigterne for ældreområdet og gennemført to politiske drøftelser med kommunalbestyrelsen samt afholdt tre workshops for henholdsvis ledere inden for Ældre og Omsorg, borgere, interesseorganisationer og medarbejdere.

Grundlaget for analysen har været, at Rødovre Kommune – ligesom andre kommuner – står overfor et ældreområde, der i fremtiden skal kunne håndtere flere ældre, som udskrives tidligere fra hospitalerne og derfor har mere komplekse og sygeplejkrævende behov. Samtidig er der mangel på uddannede social- og sundhedshjælpere samt assistenter.

Processen har resulteret i flere forslag til, hvordan vi kan møde fremtidens udfordringer på ældreområdet i Rødovre Kommune, opdelt i tre fokusområder:

1. Styrket rehabilitering og øget brug af velfærdsteknologi
2. Videreudvikling af faste teams med borgernær visitation
3. Sikring af kvalificeret arbejdskraft til den borgernære pleje.

Du kan læse mere om dette arbejde og se, hvordan de tre fokusområder er udfoldet i "Budgetforslag 2025", hvor de mange initiativer er beskrevet: <https://www.rk.dk/om-os/budgetter-og-regnskaber/budgetforslag-2025>

#### **Andre opgaver og tiltag, du skal fokusere på ved opstart:**

- Der er en række større og mindre implementerings- og realiserings tiltag, som kræver din opmærksomhed fra start. Du skal hurtigt orientere dig og tage ledelsen i realiseringen af de allerede besluttede tiltag.
- Som ny chef med ansvar for Ældre og Omsorg vil du blandt andet skulle arbejde med implementeringen af den nye ældrelov. Sundhedsreformen vil sandsynligvis også få betydning for kommunens opgavevaretagelse og kræve øget samarbejde med regionen og nabokommunerne.
- "Sammen om Rødovre" og "Sammen med borgeren" er centrale elementer i Rødovres DNA, som du skal indarbejde i din ledelse og i samarbejder både internt og eksternt.
- Det demografiske pres på ældre- og omsorgsområdet kræver konstant opmærksomhed på økonomistyring. Vi arbejder i øjeblikket blandt andet med en handleplan for budgetoverholdelse på plejehjemmene.
- Opfølgning – i et læringsperspektiv – på tilsynsrapporter, herunder fokus på medicin håndtering.
- Du skal opbygge stærke relationer til lederne i fagområdet, så du bliver den naturlige sparringspartner for idéudvikling og håndtering af dilemmaer og udfordringer. Derudover skal du styrke ledergruppen, så den udvikler sig til et stærkt lederteam.

- Vi er i gang med at rekruttere en leder til Visitationen. I begyndelsen vil der være behov for, at du støtter den nye leder i at skabe en fælles retning for Visitationen samt håndtere den tilhørende kulturudvikling.
- Sikring af opgaveløsningen i tæt samarbejde med lederne samt MED, AMR og TR er også essentiel. Vi stræber efter et samspil, der bygger på tillid, åbenhed og en uformel tone.
- Endelig skal flere enheder samles fysisk i Linux-bygningen inden for de kommende år, hvilket også vil være en opgave, du skal have fokus på.

Du står overfor mange og betydningsfulde opgaver, som giver dig en enestående mulighed for at sætte retningen og præge et vigtigt område i Rødovre Kommune. Din evne til at prioritere, samt være åben og tydelig i dine beslutninger, vil være afgørende for succes.

### 3. Chefens kompetencer og personlige egenskaber

Først og fremmest have en passion for ældre og omsorgsområdet i bred forstand og en interesse for driften af det store kommunale velfærdsområde. Du skal være i stand til at lede med autenticitet, integritet og skabe en kultur, hvor borgersynet og den rehabiliterede og tværfaglige tilgang står centralt. Dine evner til at sætte og kommunikere klare rammer og retning er afgørende, og du kan inspirere og motivere andre til at følge med.

Vi søger en dygtig chef, der kan navigere i et komplekst relationelt landskab. Din baggrund omfatter sandsynligvis en mellemlang eller lang videregående uddannelse, gerne suppleret med en lederuddannelse. Det er af største betydning, at du besidder solide ledelseskompetencer samt indgående kendskab til og relevant erfaring fra fagområdet, gerne i en kommunal kontekst.

Din personlighed skal være en drivkraft for det tværgående og tværfaglige samarbejde både internt i fagområdet, i forvaltningen og på tværs af den kommunale organisation samt med de mange eksterne samarbejdspartnere. Du skal være en engageret lytter og åben for idéer fra andre - en ægte holdspiller, der prioriterer fællesskabets bedste.

Du har ryggen på din organisation, ligesom du er en respektfuld samarbejdspartner for medarbejderne og deres faglige repræsentanter. Det gælder både i MED-Udvalg og i de mere uformelle fora. Vi har en forventning om, at vores nye fagchef kan tilrettelægge inddragende og ordentlige processer, hvor der er tid til de nødvendige drøftelser f.eks. om evt. ændringer i organisationen.

Som leder skal du være dygtig til at involvere og mobilisere dine ledere og medarbejdere samt være i stand til at uddelegere ansvar samtidig med, at du er tilgængelig for sparring. Du skal aktivt inddrage og anvende din ledergruppe til at finde løsninger gennem tidlig inddragelse i relevante processer.

Du har gode analytiske evner og erfaring med økonomistyring, ligesom du skal kunne balancere mellem det strategiske og det detaljeorienterede. Det er vigtigt, at du kan lede organisatoriske processer og kan få beslutninger til at leve i hverdagen til gavn for borgerne. Der er sat mange

initiativer i gang og du er vant til at stå i spidsen for gedigne forandringer og forstår hvad det vil sige at implementering i bund.

Erfaring med politisk ledede organisationer er nødvendigt for at kunne agere professionelt i det politiske rum. Du deltager fast i Social- og Sundhedsudvalgets møder ska kunne bygge broer mellem politik og daglig praksis og formidle faglighed og politik på en respektfuld måde, der er forståelig for alle interessenter. Din kommunikationsevne er afgørende, og du forventes at kunne forklare politiske, administrative og faglige dilemmaer og problemstillinger på en let forståelig måde.

## 4. Rødovre Kommune

Rødovre Kommune er på samme tid en del af Storkøbenhavn og helt sit eget lille lokalsamfund med godt 44.000 indbyggere. En moderne velfærdskommune med et stærkt sammenhold, hvor mennesker oplever en identitet og tilhørsforhold til Rødovre, og hvor det er muligt at realisere det gode liv. En kommune i vækst, med en markant byudvikling som fx Irmabyen, Rødovre Port og Bykernen, der har tiltrukket mange nye borgere, og kommunens befolkningstilvækst er en af de højeste i landet. Det giver Rødovre en lang række muligheder og samtidig en række udfordringer i forhold til at kunne følge med og være på forkant af behov og ønsker. Især inden for velfærdsområderne.

Kommunalbestyrelsen har med ”Sammen om Rødovre” taget de første ambitiøse skridt til fornyelsen af kommunens velfærd med det sigte, at Rødovre Kommune også i fremtiden er en mønsterkommune på velfærd. Vi skal fortsætte arbejdet med ”Sammen om Rødovre”, som skal udvikles i en større og større kompleksitet, hvor ændret demografi, øget individualisering, øget involvering og begrænsede ressourcer kalder på, at der tænkes nyt – og at alle skal være med til at tænke nyt.

Samspillet mellem kommunalbestyrelsen, borgerne, erhvervslivet og forvaltningen tager sit udgangspunkt i samarbejde, dialog og tillid. Der er tale om en kommunalbestyrelse, som har et godt og stærkt samarbejde og som bredt set har et fælles billede af, hvordan fremtiden for Rødovre gerne skal se ud. Også her er der ønske om og behov for at tænke nyt og afprøve nye metoder til inddragelse, samskabelse og understøttelse af åbenheden i mødet med kommunen.

Kommunalbestyrelsen ønsker at styrke og videreudvikle muligheden for:

- samlet på tværs at understøtte borgerinddragelse samt understøtte politikskabelse og politikudvikling.
- samlet at finde svar på komplekse tværgående problemer og finde løsninger på tværs af organisatoriske skel
- en styrket central understøttelse af institutioner og enheder samt muligheden for at bidrage med specialkompetencer og -indsatser, når de bliver udfordret, eller nye behov opstår.

## Organisationen

Der er ca. 3.700 medarbejdere i Rødovre Kommune. Du kommer til at arbejde i en kommune, hvor arbejdspladserne er præget af tætte relationer, godt kollegaskab og samarbejde i en uformel omgangstone.

Rødovre er organiseret med en direktion på fire medlemmer, tre fagforvaltninger med i alt 12 områder samt to stabe. De tre fagforvaltninger er: Børne- og Kulturforvaltningen, Social- og Sundhedsforvaltningen samt Teknisk Forvaltning. Direktionen, stabscheferne og fagcheferne udgør Chefforum. Organisationsdiagrammet kan du se her:

[https://www.rk.dk/fileadmin/user\\_upload/dokumenter/topmenu/Om\\_Kommunen/Organisationsdiagram/RKH-Organisationsdiagram-2024.pdf](https://www.rk.dk/fileadmin/user_upload/dokumenter/topmenu/Om_Kommunen/Organisationsdiagram/RKH-Organisationsdiagram-2024.pdf)

Chefforum og MED-organisationen samt de enkelte områders ledere og medarbejdere er omdrejningspunktet for at omsætte og oversætte Kommunalbestyrelsens strategiske retning - Sammen om Rødovre - i organisationen. Samarbejdet i MED-organisationen er meget velfungerende og båret af tillid og et fælles ønske om at lykkes.

## 5. Grundlag for vurdering af ansøgere – vi vil lære hele dig at kende

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtale med ansøgere. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i stillings- og personprofilen. Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Michael Karlsen, Social- og Sundhedsdirektør
- Tina Warming, konstitueret fagchef for Ældre og Omsorg
- Jeanne Larsen, Forstander plejehjemmet Engskrænten
- Sara Roikjær, Leder på Genoptræning & Rehabilitering
- Jesper R. Jørgensen, Stabschef for Økonomi & Personale
- Tine Frederiksen TR, Ergoterapeuterne, næstformand i Ældre- og Omsorg/Visitationen
- Anders Pedersen FTR, HK
- Allan Tange Madsen TR, Fysioterapeuterne., Træningscentret
- Heidi Kelm Jensen FTR, FOA
- Dorthe Martinsen FTR, DSR
- Louise Miller AMR, Ældre og Omsorg - Staben

Som en del af processen vil der for ansøgere, som går videre til 2. samtale, være tests samt testsamtaler med Aaberg<sup>+</sup>. Der vil ligeledes blive taget referencer på dem, der går videre til 2. samtale.

## 6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Ansøgninger fremsendes tirsdag den 24. september kl. 8.30. Udvælgelsesmøde er 27. september, du hører fra os herefter.

1. samtale vil blive gennemført den 1. oktober 2024.

2. samtale vil blive gennemført den 29. oktober 2024.

Begge samtaler vil finde sted i Social- og Sundhedsforvaltningen, Ledelsessekretariatet, Else Sørensens Vej 1, st., 2610 Rødovre.

Der vil være tests mellem 1. og 2. samtale. Aaberg<sup>+</sup> vil stå for tests, testtilbagemeldinger til både kandidaterne og ansættelsesudvalget samt tilrettelæggelse af samtalerne.

Vi forventer, at du kan begynde i jobbet senest den 1. december 2024.

## 7. Ansættelsesvilkår – de sædvanlige

Ansættelse sker på overenskomstvilkår efter aftale om aflønning af chefer, der er indgået mellem KL og DJØF m.fl.

## 8. Spørgsmål til stillingen – vi hjælper dig gerne

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af de personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til partner i Aaberg<sup>+</sup> Bettina Høst på telefon 7199 1141 eller Social- og Sundhedsdirektør Michael Karlsen på telefon 4175 0777.