

Stillings- og personprofil for leder til myndighedsområdet på det specialiserede børne- og ungeområde i Rødovre Kommune

Aberg+ bistår Rødovre Kommune ved rekruttering af en leder til myndighedsområdet i Børne- og ungeområdet.

Indhold

- Leder af Myndighedsområdet
- Myndighedsområdets ansvar og opgaver
- Lederens kompetencer og personlige egenskaber
- Rødovre Kommune
- Grundlag for vurdering af ansøgere
- Tidsplan for ansættelsesprocessen
- Ansættelsesvilkår
- Spørgsmål til stillingen

1. Leder af Myndighedsområdet

- En leder, der kan skabe følgeskab samt klare rammer og retning for løsning af kerneopgaven

I Rødovre Kommune går vi hånd i hånd under mottoet "Sammen om Rødovre". Vi står solidt plantet på et fundament af effektiv kommunal drift samtidig med, at vi stræber efter velfærdsfornyelse og øget tværfagligt samarbejde. Som en kommune i stor vækst, er vi engagerede i byudvikling og forbereder os på en fremtid fyldt med både udfordringer og muligheder. Disse udfordringer ønsker vi at løse i fællesskab, og hvor vi inddrager politikere, borgere og organisationer på nye og innovative måder.

Vi søger nu en leder for Myndighedsområdet på det specialiserede børne- og ungeområde inden for fagområdet "Social- og Borgerservice" under Social- og Sundhedsforvaltningen. Det er et område, som igennem flere år har oplevet en stigning i antallet af sager, og dermed også et øget

arbejdspres kombineret med en stor opgave med at implementere den nye Barnets Lov. Derfor er der netop foreslået en ændring af organiseringen og tilført området nye ressourcer med henblik på at bringe både den faglige ledelse og personaleledelsen tættere på medarbejderne og på løsningen af kerneopgaven.

Vi søger en leder, som vil være med til at skabe et konsolideret fundament og sætte en tydelig retning for Myndighedsområdet, hvor medarbejdernes trivsel og det faglige grundlag for løsningen af hverdagens opgaver er i fokus. Det er afgørende for os, at du som leder både har et skarpt blik for de organisatoriske og personalemæssige opgaver her og nu samt for, hvor Myndighedsområdet skal udvikle sig hen på den lidt længere bane i samspil med den øvrige del af organisationen. Du forventes at kunne lede med nærvær og transparens samt skabe følgeskab og sammenhængskraft i Myndighedsområdet, i børne- og familieområdet samt på tværs i organisationen.

Vi leder efter en kandidat med solid erfaring og kompetencer inden for ledelse og med indgående kendskab til det brede sociale område, herunder det specialiserede børne- og ungeområde. Dine relationelle evner er af afgørende betydning, og du skal kunne engagere medarbejdere og fagkoordinatorer og evt. kommende teamledere i at skabe optimale rammer både for drift og udvikling af et fælles fagligt grundlag for driften. Du møder os derfor med åbenhed, nysgerrighed og tillid.

Derudover forventes du at tage Myndighedsområdet på dig og være i stand til at lede organisatoriske processer ved at fastlægge klare rammer og forventninger samt sikre implementeringen heraf.

2. Myndighedsområdets ansvar og opgaver

Myndighedsområdet på børne- og ungeområdet er ét blandt i alt otte områder i "Social- og Borgerservice". Fagområdet, der er en del af Social- og Sundhedsforvaltningen, blev etableret i forbindelse med en organisationsomlægning i foråret 2023. I Myndighedsområdet er der ca. 33 ansatte inkl. fagkoordinatorer eller evt. kommende teamledere.

Du vil indgå i fagområdets ledergruppe, som er velfungerende og oprigtig optaget af at løse opgaverne i fællesskab og spille hinanden gode. I ledergruppen indgår også ledere af udførende enheder for bl.a. at understøtte det tværgående samarbejde. Du får reference til chefen for fagområdet Social- og Borgerservice.

De foreslåede ændringer af organisationen drejer sig bl.a. om at bringe den faglige og personalemæssige ledelse tættere på medarbejderne. Forslaget til de organisatoriske ændringer er netop fremlagt og bliver behandlet i de næste uger. Beslutningerne forventes at være truffet, inden du begynder i jobbet.

Myndighedsområdet består pt. af:

- Børne- og Ungeteamet – forventes opdelt i to teams

- Familieplejeteamet
- Visitationsteamet samt
- Specialteamet

På Børne- og Familieområdet har der i 2024 været et fortsat strategisk fokus på at sikre, at børn og unge med særlige behov får et godt børne- og ungdomsliv, samt sikre dem en god overgang til voksenlivet.

Børne- og Familieområdet er særligt udfordret af, at antallet af nyoprettede sager er steget med 43 pct. i perioden 2018-2022. Vi arbejder med en udviklingsplan for området, hvor der både ses på ressourcer og arbejdsgange, ligesom der arbejdes med trivsel og arbejdsmiljø. Der arbejdes også med en udviklingsplan i forhold til en taskforce på handicapområdet.

Der arbejdes med udgangspunkt i to overordnede fokusområder: 1. Fortsat udvikling og udvidelse af egne forebyggende tilbud, så flere borgere får et tilbud lokalt tæt på deres netværk af høj faglig kvalitet. 2. Udvikling af et mere systematisk tværgående samarbejde med almenområdet med udgangspunkt i implementering af Barnets Lov og i lyset af allerede gjorte erfaringer.

Med det fortsat stigende antal sager og udgiftspres på området er der igangsat større tiltag på Myndighedsområdet i tråd med de to fokusområder. Her arbejdes der særligt med fokus på:

- At øge kvaliteten i sagsbehandlingen på det specialiserede handicapområde gennem et Taskforce forløb med Ankestyrelsen og Social- og Boligstyrelsen.
- At øge kvaliteten i sagsbehandlingen generelt med udgangspunkt i en ekstern gennemgang af sagerne i myndighedsafdelingen.
- At sikre tættere ledelsesmæssig og faglig opfølgning i sagerne.
- At styrke den faglige og økonomiske styring og udvikling af området gennem bedre data på både medarbejder- og ledelsesniveau.

Der vil være en række opgaver, som du skal fokusere på, når du starter:

- Den netop foreslåede ændring af organiseringen af Myndighedsområdet skal, hvis den besluttes, gennemføres så der bl.a. skabes klare rammer, snitflader og mandater. Herunder klarhed over, hvilke opgaver der varetages af dig, og hvilke der varetages af teamlederne. Der er i den forbindelse et antal vakante stillinger – både medarbejdere og teamledere – der skal besættes.
- Tilførslen af nye ressourcer til Myndighedsområdet skal sammen med besættelsen af de vakante stillinger resultere i, at antallet af sager pr. rådgiver flugter med anbefalingerne fra Dansk Socialrådgiver Forening.
- Der skal arbejdes på fortsat at styrke det fælles faglige ståsted på Myndighedsområdet. Dette skal bl.a. ske gennem fælles systematik og arbejdsgange for opgaveløsningen. Det kan være i form af fælles serviceniveau, kvalitetsstandarder mm. I det arbejde er det afgørende at omsætte de politiske visioner til konkrete rammer for arbejdet i hverdagen med kerneopgaven. Der er ansat en socialfaglig konsulent, som understøtter dig i dette arbejde.

- Trivslen skal stige og den sociale kapital øges. Der er allerede sat et arbejde i gang. Du skal tage det på dig og følge det til dørs, så det får en positiv effekt.
- Medarbejderne og lederne i Myndighedsområdet ser klart værdien for opgaveløsningen i det tværgående samarbejde både internt og eksternt. Der er fortsat et potentiale at forløse ved at øge sammenhængskraften og samarbejdet internt.
- De allerede igangsatte spor omkring bl.a. Taskforce-forløbet og kvaliteten i sagsbehandlingen skal du tage aktivt på dig og sikre fremdriften i.

Det er mange og meget store opgaver. Det er opgaver, som giver dig store muligheder for at sætte en retning og præge et meget vigtigt område. Du skal evne at løse opgaverne sammen med medarbejderne og fagkoordinatorerne og eventuelle kommende teamledere – her er din evne til at prioritere og være åben og tydelig omkring dine beslutninger af afgørende betydning.

3. Lederens kompetencer og personlige egenskaber

Først og fremmest har du en dyb passion for det socialfaglige område. Du skal være i stand til at lede med nærvær, ro og overblik samt skabe et sammenhængende Myndighedsområde, hvor samarbejdet på tværs både internt og eksternt understøtter, at den helhedsorienterede og tidlige indsats står centralt. Du drives af at bygge op og sætte retning samt få driften til at fungere og at gøre det sammen med medarbejdere og ledere. Din evne til at sætte klare rammer og retning er afgørende, og du kan inspirere og motivere andre til at følge med.

Vi søger en dygtig og erfaren leder, som har en ægte interesse for at få medarbejderne til at trives og samtidig skabe et solidt fagligt grundlag for den effektive løsning af kerneopgaven. Din baggrund omfatter sandsynligvis en mellemlang eller lang videregående uddannelse, gerne suppleret med en lederuddannelse. Det er af største betydning, at dine kompetencer er solide, og at du har et indgående kendskab til og relevant ledelseserfaring fra det kommunale socialområde – især inden for det specialiserede børne- og ungeområde.

Din personlighed skal være en drivkraft for det åbne og tillidsfulde tværgående samarbejde. Du skal være en god kommunikator, der er klar i sine udmeldinger og åben omkring bevæggrunde og mellemregninger. At du er en autentisk leder, skal bl.a. kunne ses og mærkes gennem din kommunikation af beslutninger og prioriteringer.

Du kan tage Myndighedsområdet på dig, og du er en holdspiller, som prioriterer fællesskabets bedste samtidig med, at du har blik for, hvad det betyder for den enkelte. Du har ryggen på din organisation og evner både internt og eksternt at "stå i modvind" med høj integritet.

Du er oprigtig optaget af, hvad der sker i driften, og af hvad der sker i omverdenen, som har betydning for den nuværende og fremtidige drift. Så data og fakta er et naturligt fundament for dit arbejde med både at bygge op, implementere og følge til dørs samt at forberede Myndighedsområdet på fremtidige muligheder og udfordringer.

4. Rødovre Kommune

Rødovre Kommune er både en del af Storkøbenhavn og sit helt eget lokalsamfund med godt 43.000 indbyggere. En moderne velfærdskommune med et stærkt sammenhold, hvor mennesker oplever en identitet og et tilhørsforhold, og hvor det er muligt at realisere det gode liv.

Kommunen var indtil for få år siden præget af at være i en meget stabil udvikling. Befolkningstallet var nogenlunde konstant, og kommunen tilpassede sig løbende de forskellige udfordringer, der måtte opstå. Tværgående løsninger i enkeltsager blev ofte fundet via medarbejdernes kendskab til hinanden.

De seneste år har Rødovre skiftet gear. En markant byudvikling som fx Irmabyen, Rødovre Port og Bykernen har tiltrukket mange nye borgere, og kommunens befolkningstilvækst er en af de højeste i landet. Det giver Rødovre en lang række muligheder, men samtidig også 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.

Samspelet 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 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, 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. 3.000 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.

For at sikre, at organisationen er en kompetent og proaktiv medspiller i den strategiske retning, som Kommunalbestyrelsen har sat, har direktionen i 2023 gennemført en ændring af organiseringen. Organisationens fastholder det stærke fokus på det enkelte fagområde med den deraf følgende driftssikkerhed. Samtidig styrkes sammenhængen på tværs både, hvad angår drift og udvikling.

Rødovre er nu 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 er vedlagt som bilag.

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 i denne stillings- og personprofil. Ansættelsesudvalget er sammensat af:

Ledelsesrepræsentanter	Medarbejderrepræsentanter
Michael Karlsen, Social- og Sundhedsdirektør	Natasja Willemoes, Myndighedsområdet
Laila Ljungbeck, leder af Administrations- og Specialteamet i BØFA	Jakob Obdrup, Myndighedsområdet
Frans Svendsen, Familiehuset Elektravej	Malene Kristiansen, Myndighedsområdet
Malene Lind, Pædagogisk Udviklingscenter	Asyah Riaz, Myndighedsområdet

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

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Ansøgninger fremsendes **senest mandag den 8. april 2024**.

Udvælgelsesmøde er den 11. april. Du hører fra os herefter.

1. samtaler vil blive gennemført den 17. april 2024.

2. samtaler vil blive gennemført den 29. april 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⁺ 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. juni 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⁺ Pernille Andersen på telefon 3070 0755 eller Social- og Sundhedsdirektør Michael Karlsen på telefon 4175 0777.