

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Seniorchef til Aabenraa Kommune

Seniorchef, der bærer værdierne uden på tøjet

Indholdet i Aftalen om Ældrereform fra april måned er nærmest en spejling af det, der allerede sker i Aabenraa Kommune. Mere selvbestemmelse for den ældre og tætte samspil med familie og civilsamfund er en integreret del af støtten og plejen.

Faste medarbejdere omkring den enkelte ældre er en realitet under overskriften Tværfaglige Teams. Vel at mærke i en udgave, hvor der er frihed og medbestemmelse til medarbejderne, men hvor der også er understøttelse og ledelsesmæssig opbakning, når der er brug for det.

Borgeren har et reelt frit valg i såvel hjemmeplejen som blandt plejehjem: Der er et årelangt smidigt og velfungerende samarbejde med de private leverandører.

Vi kan så supplere med en kommune, der er blandt frontløberne, når det kommer til udvikling og implementering af velfærdsteknologier. Alene i 2023 blev der igangsat 32 velfærdsteknologiske projekter på tværs af hele senior-, social- og sundhedsområdet, og mere end 100 projekter har været testet.

Men det er også helt nødvendigt at tænke ud af boksen. Heldigvis bliver vi ældre og ældre, og den glædelige udvikling øger behovet for at skabe de bedste forudsætninger for gode ældreliv, hvor vores borgere forbliver selvhjulpne.

Vi skal blive endnu bedre til at samarbejde mellem sektorerne, men også til – internt i kommunen – at skabe større fællesmængder mellem ældre-, sundheds- og socialområdet.

Du får en virkelig dygtig ledergruppe ”i hænderne”. De kan meget, men de vil mere. Det sætter du dig for bordenden af. Dine chefkolleger og din direktør insisterer på, at alt, hvad vi gør, gør vi til gavn for borgerne og for Aabenraa Kommune og ikke for vores egen skyld. Politikerne er positivt engagerede i udviklingen af seniorområdet. De står ikke kun på mål, når det er spændende, men også når det er svært. Din nye kommune er i øvrigt virkelig veldrevet med et godt kollegaskab på tværs af den store organisation og et fint MED-samarbejde generelt.

Der er mange mulige veje ind i denne stilling, men du har i udgangspunktet viden og erfaring fra senior/sundhedsområdet. Dertil kommer, at det er en oplagt fordel at kende til præmisserne for arbejdet i en politisk styret organisation, herunder kendskab til politisk servicering. Det er en stor organisation, og det forventes derfor, at du har solid ledelseserfaring og har vist, at du kan rykke en organisation positivt fremad, hvor resultaterne af ledelsesgerningen er synlige/tydelige. Du har været ledelsesmæssigt ansvarlig for en økonomi af betydning. Ikke på økonomichef-niveau, men således, at der er en sikker hånd i samspillet med de dygtige økonomifolk, du samarbejder med, når denne del af ledelsesopgaven skal løftes. Det er en fordel at have et udviklingsorienteret forhold til IT og teknologi. Det retter sig ikke mindst mod behovet for at kunne forholde sig til de velfærdsteknologiske satsninger.

Sidst, men ikke mindst, er du et ordentligt menneske, der bærer værdierne uden på tøjet.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter konkret forhandling i henhold til cheflønsaftalen med et samlet lønniveau, der i udgangspunktet ligger på ca. 825.000 kr. om året. Dertil kommer pension.

Seniorområdet

Der er 1.060 medarbejdere på seniorområdet, der dermed er den største afdeling i Aabenraa Kommune. Afdelingsledelsen består af seniorchefen, de to centerledere for henholdsvis Hjemme- og sygeplejen og plejehjemmene samt lederen af Uddannelsesafdelingen. Det er alle sammen dygtige, rutinerede ledere med lang Aabenraa-erfaring, og dermed er afsættet for den nye seniorchef særdeles robust.

Det er et virkelig veldrevet område, men når der tiltræder en ny chef, vil det også være anledningen til at vurdere, om ledelsen vil kunne endnu mere i fællesskab. Der er en tendens til – særligt når der er travlt – at meget foregår i de enkelte af de tre ”søjler” i seniorområdet. Her kan der med fordel arbejdes på at udvide ”fællesmængden” og i højere udstrækning udvikle sammen, på tværs af seniorområdet. Hvad er det – endnu mere – fælles ”vi”?

I forlængelse af det bør det drøftes, hvordan ledermøder samt 1-1 tilrettelægges bedst muligt fremadrettet. God ledelse kræver *også* god planlægning.

Der er tilknyttet en stab på tre. En administrativ medarbejder og to konsulenter (konsulent og specialkonsulent). Dertil kommer økonomiunderstøttelse og sekretariatsunderstøttelse fra forvaltningens sekretariat samt fra økonomistaben. Man skal derfor som chef ikke ”lede” efter kompetencerne – der er tæt på. De tre ledere samt de tre stabsmedarbejdere udgør de seks referencer, seniorchefen har det direkte ledelsesansvar for.

Der er et rigtig godt og tillidsfuldt samarbejde med de politiske udvalg, hvor man som chef deltag i de politiske udvalgsmøder. Seniorområdet vil forelægge langt de fleste af sine sager i Social- og Sundhedsudvalget, men der vil også være sager i Sundheds- og Forebyggelsesudvalget. Udvalgene er engageret i udviklingen af seniorområdet og er opbyggende, når der er brug for det – også i de svære situationer, der uvægerligt opstår, når der dagligt skal leveres service til tusindvis af borgere. Udviklingen på seniorområdet sker under overskriften Det gode ældreliv.

Det sker ud fra følgende grundantagelser. Vi antager, at alle ønsker

- At have frihed til at vælge og bestemme over eget liv
- At leve et sundt og aktivt liv med høj livskvalitet
- At være noget for andre og blive opfattet som en ressource
- At knytte relationer i hverdagslivet og tage del i fællesskaber og gøremål, der er meningsfulde
- At klare sig selv og tage ansvar for eget liv i videst muligt omfang

Plejhjemmene er velfungerende og er organiseret med driftsledere på de otte plejhjem under overordnet ledelse af en af de to centerledere. Denne struktur har mange – gode – år på bagen.

Hjemme- og sygeplejen som samlet center er derimod en ny konstruktion. I april 2024 gik sammenlægningen i luften. Sygeplejen var før den tid en del af sundhedsafdelingen. Det har været en stor omvæltning, der har krævet meget af ledere og medarbejdere. Sammenlægningen er samlet set gået godt, men det bør være et væsentligt fokuspunkt for den nye seniorchef at følge det til dørs og at understøtte centerledelsen i den fortsatte implementering.

I samme proces er der etableret tværfaglige teams, og Aabenraa Kommune er derfor på forkant med en række af de forventede udviklinger, der kommer på ældreområdet. Konstruktionen omkring de tværfaglige teams er tænkt godt igennem. De får masser af selvstændigt ansvar – ja – men de har også ledelsesunderstøtning m.m., når der er brug for det. Medarbejderne lades ikke alene, når der er brug for ledelse eller stabsunderstøtning.

Fokus i Hjemme- og Sygeplejen i 2. halvår 2024 og i 2025 vil være på:

- Skabelsen af en styringsmodel, der understøtter en tværfaglig organisation
- Kompetenceudvikling af distriktsledere, da en tværfaglig organisation fordrer nye kompetencer
- Kompetenceudvikling af medarbejdere, da de skal samarbejde tværfagligt i teams og kunne være kompetente teammedlemmer.
- Integration af flere fagligheder i det tværfaglige samarbejde

Uddannelsesafdelingen er nyoprettet primo 2024 med henblik på at få endnu bedre styr på processerne omkring elever samt at skabe grobund for at tackle rekrutteringsudfordringerne ”ved fordøren”. Afdelingen er allerede nu særdeles velfungerende.

MED-samarbejdet er generelt godt, og den nye chef skal sikre, at det også er tilfældet fremover, herunder at der holdes en god løbende kontakt mellem TR’erne og ledelsen.

Stillingen som Seniorchef er blevet ledig, da den nuværende Seniorchef har valgt at gå på pension efter otte gode år i Aabenraa Kommune.

De tre enheder på seniorområdet

Plejhjemmene

Der er otte kommunale plejhjem med 349 plejeboliger i kommunen. Dertil kommer to private plejhjem under Danske Diakon. Plejhjemmene er meget forskellige i størrelse: fra 20 plejehjemspladser til 84 boliger. På plejhjemmene er der i alle tilfælde en driftsleder, og på de største er der to driftsledere.

Der er to daghjem til hjemmeboende demente på to af plejehjemmene. Plejehjemmene har derudover to specialenheder: Bosted med borgere fra socialområdet, der har særligt plejehov, og specialenhed for svært demente. Der er i alt 450 medarbejdere på området, og bruttobudgettet er på 128 millioner kroner.

Hjemme- og Sygeplejen

En samlet Hjemme- og Sygepleje er som nævnt ovenfor en ny organisering fra primo april 2024. Hjemme- og Sygeplejen er organiseret i 25 tværfaglige teams. Dertil kommer en stabsfunktion indeholdende en kvalitetsafdeling, Økonomi- og Administration samt Implementering. Der er ca. 600 medarbejdere på området. De overordnede formål er:

- Øget trivsel hos medarbejderne
- Større tryghed for borgerne (kontinuitet)
- Borgerforløb med styrket fokus på selvhjulpethed (progression)
- Bedre sammenhæng i indsatserne

Der ydes støtte efter Service- og Sundhedsloven, hvor der i 2023 blev leveret følgende (timer)

- Servicelovens § 83 og 83a: 204.354 timer
- Klippekort: 1.336 timer
- Servicelovens § 94: 14.835 timer
- Sundhedslovens § 138 og 138a: 291.781 timer

Uddannelsesafdelingen.

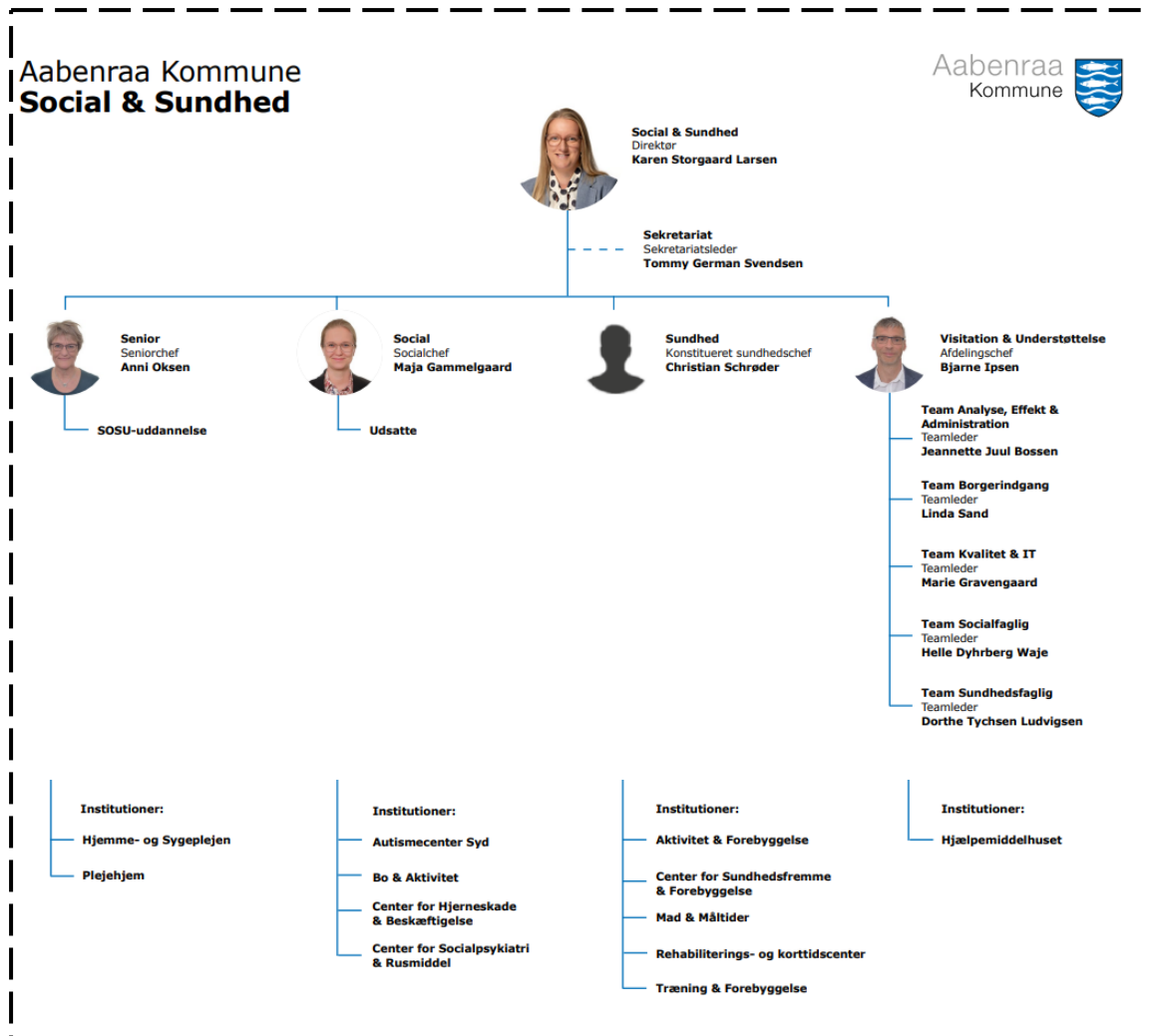
Afdelingen er som nævnt ovenfor nyoprettet pr. 1. januar 2024 og står for koordinering m.v. af uddannelsesaktiviteterne for Social- og Sundhedshjælper (SSH) og Social- og sundhedsassistenter (SSA). Afdelingen ansætter årligt 105 elever, 69 SSA og 36 SSH og har i gennemsnit 250 elever i ansættelse året rundt. Afdelingen består p.t. af otte ansatte – en leder, to uddannelseskoordinatorer, fire læringskoordinatorer og en administrativ medarbejder. Der er et samlet budget på ca. 29 millioner kr.

Der er et tæt samarbejde med ca. 50 læringsvejledere på plejecentre og i hjemmeplejen og et tæt samarbejde med SOSU Syd og UC SYD.

Direktørområdet Social og Sundhed

Der er samlet set ca. 2.000 medarbejdere på direktørområdet, der har administrativ hovedadresse på rådhuset i Aabenraa. Social & Sundhed har fire afdelinger: Seniorafdelingen, Socialafdelingen, Sundhedsafdelingen samt Visitation og Understøttelse. Derudover er der et centralt sekretariat.

Chefgruppen består af de fire chefer samt af direktør Karen Storgaard Larsen. Udgangspunktet er en chefgruppe, der fungerer rigtig godt, med en passende balance mellem fri, åben drøftelse og evnen til at trække af og beslutte, så der kommer fremdrift også.



Der er naturligvis en række faglige samarbejdsflader mellem afdelingerne i det daglige, og alle chefer forventes at være bidragende til, at dette samarbejde er præget af smidighed og pragmatisme med fokus på borgeren og på bolden.

Velfærdsteknologi har siden 2017 været et strategisk fokusområde i Aabenraa Kommune. Alene i 2023 blev der igangsat 32 velfærdsteknologiske projekter på tværs af hele social- og sundhedsområdet, og mere end 100 projekter har været testet, hvor en del efterfølgende er blevet implementeret. Det er forskelligartede projekter, der omfatter alt fra skærmbesøg til hygiejneteknologi og træningsteknologier.

Udgangspunktet for arbejdet med velfærdsteknologiske løsninger er altid, at borgeren er i fokus. Borgernes og medarbejdernes behov er omdrejningspunktet, når teknologier igangsættes og anvendes, fremfor at det handler om, hvad en smart 'dime' kan. Det afklares altid først, hvordan en given teknologi kan gavne medarbejdere og borgere i deres hverdag eller arbejdsdag.

Der er mange teknologier i spil. De retter sig imod skærme, senge, mobilitet, medicin, hygiejne, sanserne, struktur- og planlægning, aktivitet, sikkerheds- og tryghed samt teknologier til borgerrettet forebyggelse. Alle chefer i forvaltningen forventes at tage meget aktivt del i det fortsatte arbejde med at sikre, at Aabenraa er en kommune, der er blandt frontløberne på området til gavn for borgerne og medarbejderne. Du kan orientere dig nærmere på LivingTechAabenraas hjemmeside.

Den kommende seniorchefs ansvar og opgaver

Seniorchefen refererer til direktør Karen Storgaard Larsen. Seniorchefen er en del af direktørområdet Social & Sundheds chefgruppe, hvor det forventes, at man bidrager aktivt på tværs af direktørområdets opgaver med fokus på helhed først og delhed derefter. Seniorchefen er rådgivende og bidragsydende i forhold til direktøren og Social- og Sundhedsudvalget.

Seniorchefen varetager ledelsen af de tre ledere og de tre stabsmedarbejdere med en god balance mellem nysgerrighed og ledelses- og arbejdsrum om den enkelte.

Seniorchefen skal på kort sigt (inden for det første år) særligt vie sin opmærksomhed til at:

- Det er et virkelig veldrevet område, men når der tiltræder en ny chef, vil det også være anledningen til at vurdere, om ledelsen vil kunne endnu mere i fællesskab. Der er en tendens til – særligt når der er travlt – at meget foregår i de enkelte af de tre ”søjler” i seniorområdet. Her kan der med fordel arbejdes på at udvide ”fællesmængden” og i højere udstrækning udvikle sammen på tværs af seniorområdet. Hvad er det – endnu mere – fælles ”vi”?
- Være understøttende i den fortsatte proces omkring konsolideringen af Hjemme- og Sygepleje, herunder videreudviklingen af de tværfaglige teams.
- Stå på tæer og bidrage ift. udvikling – og implementering – af velfærdsteknologier. Fokus skal altid være på borgeren og medarbejderen og ikke på ”dimsen”.
- Være drivende på skabelsen af struktur og rammer for samarbejdet i MED og med TR’erne.

Den nye seniorchefs baggrund

Der er mange mulige veje ind i denne stilling, men den rette kandidat har i udgangspunktet viden og erfaring fra senior/sundhedsområdet. Dertil kommer, at det er en oplagt fordel at kende til præmisserne for arbejdet i en politisk styret organisation, herunder kendskab til politisk service-ring.

Det er en stor organisation, og det forventes derfor, at man har ledelseserfaring, hvor man har vist, at man kan rykke en organisation positivt fremad, hvor resultaterne af ledelsesgeringen er synlige/tydelige.

Du har været ledelsesmæssigt ansvarlig for en økonomi af betydning. Ikke på økonomichefniveau, men således, at der er en sikker hånd i samspillet med de dygtige økonomifolk, du samarbejder med, når denne del af ledelsesopgaven skal løftes.

Det er en fordel at have et udviklingsorienteret forhold til IT og teknologi. Det retter sig ikke mindst mod behovet for at kunne forholde sig til de velfærdsteknologiske satsninger.

Og så er du et ordentligt menneske, der bærer værdierne uden på tøjet.

Person-/lederprofil

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

- En autentisk leder, der formår at være troværdig og nærværende som meningskaber for sine mange medarbejdere.
- Analytisk kapacitet og evnen til at omsætte analyse til handling.
- Evnen til at bevare roen. Svære sager og situationer kan opstå, og man bør ikke mindst være én, der formår at være organisationens ryggrad udadtil som indadtil.
- Et udadvendt, tillidsvækkende og kommunikerende menneske, der formår at skabe en positiv og optimistisk stemning og virkelyst omkring sig.
- En dygtig og ambitiøs holdspiller – én, der er god til at spille andre gode og fastholde fokus på fælles mål, resultater og implementering i yderste led. En værdibærer og rollemodel for den værdiskabende fælles kultur.
- En brobygger imellem afdelinger, imellem direktørområder og imellem udviklingen og driften.
- Humor – og lethed i din omgang med andre mennesker.
- Dygtige kommunikative redskaber og gerne evnen til at fortælle omverdenen om de mange gode ting, der sker i Aabenraa.
- Du er veluddannet – det kan man være på mange forskellige måder – hvor ledelsesmæssige efteruddannelsesaktiviteter formodentlig er en del af den samlede uddannelsespakke.

Mere om Aabenraa Kommune

Kommunen har ca. 59.000 indbyggere og er placeret ved motorvejen, afgrænset af Haderslev Kommune i nord og den dansk/tyske grænse mod syd. Fra Aabenraa by er der 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til kulturbyen Flensborg, 35 minutter til Kolding og knap to timer til metropolen Hamborg. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor to dybe fjorde og en bugt, åbne vidder, smukke, gamle skove og en indimellem stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer. Det ses i al ubeskyndet ikke meget flottere i kongeriget Danmark.

De 4.500 medarbejdere oplever en dynamisk og attraktiv arbejdsplads, der har formået at gøre trivsel til andet og mere end et ord – nemlig en oplevet virkelighed.

Der arbejdes efter **Udviklingsstrategi 2035** med overskriften "Det Gode Liv". Den tager afsæt i de kvaliteter, vi har i vores nærhed i vores byer og lokalsamfund, i vores natur og i vores kultur og grænseegn. Og for de muligheder, der ligger i vores voksende erhvervsliv og uddannelsesmuligheder og ikke mindst i vores ambitiøse grønne omstilling. Den markerer også, at udvikling ikke er noget, der sker af sig selv – det er noget, vi skaber. Vi opsøger derfor de muligheder, der udspringer af vores infrastruktur og vores særlige placering som Danmarks port til Europa. Vi vil skabe rammerne og i de kommende år arbejde målrettet for, at vi som et aktivt og sundt fællesskab er en drivkraft for den bæredygtige udvikling. Læs mere på kommunens hjemmeside.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og syv fagudvalg. Det er Arbejdsmarkedsudvalget, Sundhed- og Forebyggelsesudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Social- og Seniorudvalget, Udvalget for Plan, Teknik og Landdistrikter og Udvalget for bæredygtig udvikling.

Den administrative organisation – overordnet set:

Direktionen har fem medlemmer. Det er – udover kommunaldirektøren – direktørerne for Børn og Kultur, Social- og Sundhed, Plan-, Teknik- og Miljø samt for Stab og Jobcenter og Borgerservice.

Seniorchefen er en del af chefforum, der mødes ca. én gang månedligt. Samarbejdet bliver beskrevet som fint og ordentligt i kredsen. Der er i øvrigt en årlig lederkonference for chefforum, institutionsledere m.fl., hvor kommunens ledelse i bred forstand får mulighed for at komme tættere på hinanden.

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
- direktør Karen Storgaard Larsen, tlf. 3068 8591.

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, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Karen Storgaard Larsen 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:

- Direktør Karen Storgaard Larsen
- Afdelingschef for Visitation og Understøttelse Bjarne Ipsen
- Socialchef Maja Gammelgaard
- Centerleder Helle Marie Hansen
- Uddannelsesleder Pia Assenholm
- FTR for FOA Heidi Hald
- FTR for DSR Mette Hansen

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 **10. september 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 **12. september 2024** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde med op til seks ansøgere afvikles den **16. september 2024 i tidsrummet kl. 10.00-18.00 i Aabenraa.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **18. september 2024 i Kolding.** Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **25. september 2024 kl. 9.00-14.00 i Aabenraa.**

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

Efter ansættelsen

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

August 2024

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen