

Stillings- og personprofil for leder til Visitationen i Ældre og Omsorg i Rødovre Kommune

Aaberg+ bistår Rødovre Kommune ved rekruttering af en leder for Visitationen i Ældre og Omsorg.

Indhold

- Leder for Visitationen
- Visitationens 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 Visitationen

- En leder, der med indsigt i kerneopgaven og et skarpt blik på fremtidens Visitation kan skabe følgeskab.

I Rødovre Kommune går vi hånd i hånd under mottoet "Sammen om Rødovre". For os i Visitationen, som er en del af Social- og Sundhedsforvaltningen, betyder det "Sammen med borgeren" og har en helt central plads i Rødovres udvikling og fornyelse på velfærdsområderne.

Med kun 10 km til Rådhuspladsen i København er Rødovre Kommune i kraftig vækst på alle velfærdsområderne. Vi står solidt plantet på et fundament af høj faglighed, effektiv kommunal drift samtidig med, at vi stræber efter velfærdsfornyelse og øget tværfagligt samarbejde. Velfærd er og har været et prioriteret område for politikerne i årtier. Bl.a. med fokus på forebyggelse og et godt serviceniveau for ældre og handicappede medborgere. Den prioritering forpligter. Vi skal sammen med borgerne og deres pårørende løfte kerneopgaverne i dag og samtidig justere og forandre vores opgaveløsning, så den passer til de fremtidige behov. Det kan kun lykkes, hvis vi tænker nyt både hvad angår fagligheden, måden vi løser opgaverne på, hvem vi samarbejder med og hvordan – både internt og eksternt.

Vi søger nu en leder for Visitationen inden for fagområdet Ældre og Omsorg under Social- og Sundhedsforvaltningen. Det er et område, som igennem flere år har oplevet en stigning i antallet af sager, nye opgaver og en vækst i nye og komplekse sagstyper.

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

Vi leder efter en kandidat med solide erfaringer og kompetencer inden for ledelse og med indgående kendskab til ældre- og omsorgsområdet, herunder primærsektoren. Kendskabet skal også gerne omfatte kendskab til rammer og lovgivning for bevilling af ydelser. Dine relationelle evner er af afgørende betydning, og du skal kunne engagere medarbejdere, fagkoordinatorer og daglig leder af Hjælpe-middeldepotet i at skabe optimale rammer både for drift og udvikling af et fælles grundlag for driften. Du møder os derfor med åbenhed, nysgerrighed og tillid. Det er dit ledelsesmæssige fundament for at sikre, at Visitationen finder de rette løsninger i en god dialog med og i et tæt samarbejde med borgerne og ud fra deres behov og ressourcer.

Derudover forventes du at tage Visitationen på dig og være i stand til at lede forandringsprocesser ved at fastlægge klare rammer og forventninger samt sikre reel og meningsgivende implementering.

2. Visitationens ansvar og opgaver

Du vil som leder have det daglige personaleansvar og ansvaret for den samlede kvalitet af de opgaver, som løses af Visitationen. Opgaverne retter sig mod ældre borgere, men Visitationen løfter også opgaver ift. børn og unge borgere. Visitationen rummer mange forskellige fagligheder og vi er opdelt i en række teams med udgangspunkt i funktionalitet. Du vil møde ca. 40 ansatte inkl. 2 fagkoordinatorer og en daglig leder af Hjælpe-middeldepotet – alle med et solidt fagligt fundament. Vi stiller os gerne til rådighed, hjælper hinanden og spiller hinanden gode. Pragmatisme og fleksibilitet er vigtige pejlemærker i en travl hverdag. Forudsætningen for, at det kan lykkes er, at der er et samspil med medarbejderne for hvem lederen er et samlingspunkt. Inddragelse, uddelegering af ansvar, gensidig sparring og meningskabelse er i højsædet – vi har virkelig "frihed under ansvar".

Visitationen er en blandt 8 enheder i "Ældre og Omsorg". Du vil referere til fagchefen for "Ældre og Omsorg", og du vil indgå i ledergruppen, som er oprigtig optaget af at løse opgaverne til det fælles bedste og spille hinanden gode. Både fagchefen og dine lederkollegaer vil i hverdagen være dine nærmeste sparringspartnere, og vi bruger hinanden til sparring både omkring ledelse samt større faglige og organisatoriske udfordringer og opgaver.

Visitationen varetager følgende opgaver efter Serviceloven, og opgaverne rummer både myndighedsopgaver, administrative opgaver samt driftsopgaver:

- Personlig og praktisk hjælp samt madservice
- Flexhandicapkørsel og anden kørsel
- Træning og Dagcenter samt specialundervisning for voksne
- Ledsageordning og borgerstyret personlig assistance
- Aflastning og pasning af nærtstående
- Plejeboliger samt ældre- og handicapboliger
- Merudgifter til voksne
- Kropsbårne hjælpemidler, arbejdsredskaber, tekniske hjælpemidler, forbrugsgoder, handicapbiler, samt boligændringer
- Hjerneskadekoordination
- Udskrivningskoordination
- Forebyggende hjemmebesøg for borgere over 75 år

Visitationen har eget sekretariat, der håndterer telefonbetjening, borgerhenvendelser, posthåndtering, administration af personalesager og administrative opgaver.

Visitationen har drift af eget hjælpemiddeldepot, der varetager registrering, kørsel, vask og reparation af hjælpemidler og arbejdsredskaber og løser mindre håndværksmæssige opgaver.

Visitationen har som følge af sine opgaver rigtig mange samarbejds- og snitflader med andre enheder både i organisationen og udenfor. En af de vigtigste forudsætninger for, at Visitationen lykkes, er et tæt, stærkt og forpligtende samarbejde med de enheder, som i hverdagen understøtter borgernes rehabilitering, pleje og omsorg. Du får derfor en vigtig opgave i at bygge bro til og at understøtte og videreudvikle dette samarbejde, så vi kommer tættere på enhederne og sammen skaber øget sammenhæng for borgerne.

Inden for Visitationens ansvars- og opgaveområde er der en række meget aktuelle opgaver, som du skal gribe fat i:

- Med udgangspunkt i "Sammen om Rødovre" og "Sammen med borgeren" at skabe en fælles retning for Visitationen samt arbejde med den kulturudvikling, som det fører med sig. Selvfølgelig med forståelse for den kultur, som allerede eksisterer i Visitationen og med et klart blik for at øge sammenhængskraften.
- Gennem indsigt i kerneopgaverne og sammen med medarbejderne at skabe et overblik over matchet mellem opgaver, kompetencer og ressourcer samt behovet for justeringer i Visitationen og i samarbejdet med andre enheder i organisationen.
- Med udgangspunkt i den samlede rehabilitering i kommunen at udvikle samarbejdet med de øvrige enheder på ældreområdet.
- Transparent og åbent skabe klarhed over målene, rammerne og fundamentet for den

konkrete opgaveløsning samt sikre relevant opsamling af data.

- Med "Sammen med borgeren" for øje at udvikle samarbejdet med relevante aktører i kommunen, så der er tydelighed omkring fordelingen af opgaver og ansvar samt klare spilleregler for samarbejdet og eventuelle konsekvenser for Visitationens samlede opgaveløsning.
- Implementeringen af den kommende ældrelov. Som mange andre venter vi spændt på den kommende Ældrelov, der vil få stor betydning også for Visitationen. Her får du en særlig rolle at spille både ift. at få fastlagt de overordnede rammer for implementeringen i kommunen og for implementeringen i Visitationens hverdag.
- Endelig skal vi inden for de kommende år flytte fysisk. Det har stor betydning for os og måden vi samarbejder med hinanden på, så det er en opgave, som du med mange forskellige perspektiver skal forberede. Her er især en opgave ift. hjælpemiddeldepotet, som ikke kommer til at være fysisk placeret sammen med den øvrige del af Visitationen.

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 den daglige leder af Hjælpemiddeldepotet. 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 brede ældre- og omsorgsområde. Du har en viden om den lovgivnings- og forvaltningsmæssige kontekst. Du ved, hvad det vil sige at udøve myndighed i en drift, hvor ambitioner og rammer er fastsat af en politisk ledelse, og hvor myndighedsudøvelsen har betydning direkte for den enkelte borger. Du er derfor båret af en høj personlig integritet. Også når du skal lede opad og udfordre.

Du skal være i stand til at lede med nærvær, ro og overblik samt skabe en sammenhængende Visitation, hvor samarbejdet på tværs både internt og eksternt understøtter, at den helhedsorienterede og forebyggende indsats står centralt. Du drives af at skabe samarbejde, sætte retning samt at 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 ser den enkelte, 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. Så dine styringskompetencer er i top. Din baggrund omfatter sandsynligvis en mellemlang eller lang videregående uddannelse inden for det sundhedsfaglige område, 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 område. Gerne inden for ældre- og omsorgsområdet.

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 Visitationen 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 Visitationen 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. 3.300 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. Organisationen 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.

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:

- Michael Karlsen, Social- og Sundhedsdirektør
- Tina Warming, Leder af Hjemme- og Sygeplejen
- Sara Gundtoft Roikjær, leder af Genoptræningen
- Jannie May-Britt Lund, leder af Myndighed I SOBO
- Dorthe Martinsen, FTR DSR
- Tine Frederiksen, TR

- Mirjana Kracun Djordje, HK
- Bodil Madsen, faglig koordinator
- Kathrine Wennemoes Riber Schiødt, konstitueret faglig koordinator

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 onsdag den 4. september 2024**.

Udvælgelsesmøde er den 9. september. Du hører fra os herefter.

1. samtaler vil blive gennemført den 16. september 2024.

2. samtaler vil blive gennemført den 20. september 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. november 2024.

7. Ansættelsesvilkår – de sædvanlige

Ansættelse sker på overenskomstvilkår efter gældende overenskomst med den forhandlingsberettigede organisation.

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.