

Ældre- og sundhedschef til Ældre- og Handicapforvaltningen

JOB- OG KRAVPROFIL



Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	3
AALBORG KOMMUNE	4
ÆLDRE- OG HANDICAPFORVALTNINGEN	4
ÆLDRE OG SUNDHED	6
LEDELSESGRUNDLAG – ”PÅ SPORET” I ÆLDRE OG SUNDHED	7
STILLINGEN	9
DEN IDEELLE PROFIL	10
ANSÆTTELSESVILKÅR	10
TIDSPLAN	11

Indledning

Aalborg Kommune har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af en ældre- og sundhedschef.

Formål med notatet

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for ældre- og sundhedschefen, og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilen følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Direktør Jan Nielsen (formand)
- Rådmand Jørgen Hein
- Myndighedschef Ove G. Jensen
- Sygeplejechef Helen Kæstel
- Sekretariatschef i Ældre og Sundhed Michael Friis Larsen
- Chefsekretær og personlig assistent for Ældre- og Sundhedschefen Helle Henriksen
- Medarbejderrepræsentant Sussi Bagge Mikkelsen FTR FOA Frit Valg
- Medarbejderrepræsentant og næstformand i AfdelingsMED-udvalget i Ældre og Sundhed Helle Holm, FTR FOA plejebolig
- Medarbejderrepræsentant Bodil Lausten, FTR DSR

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til direktør Jan Nielsen, der har ansættelseskompetencen.

Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Jan Kjeldsmark fra Mercuri Urval, på telefon 4073 4950 eller mail: jan.kjeldsmark@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Aalborg Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Annette Cabalzar, telefon 5076 1215, mail: annette.cabalzar@mercuriurval.com

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-007159). Ansøgningsfristen udløber den 2. februar 2020, kl. 23.59.

Aalborg Kommune

Vi udvikler os sammen

Aalborg Kommune er i rivende udvikling. En udvikling, som har formået at kombinere industri med viden og som har skabt tusinder af nye arbejds- og studiepladser, et rigt kultur- og fritidsliv samt en velfærd, der tilsammen har været med til at kåre Aalborgs borgere til de lykkeligste i Europa.

Den udvikling, kommunen har gennemgået de seneste årtier, er sket via et ganske unikt samarbejde, og det er også sammenholdet, der skal løfte kommunen ind i fremtiden. Vi står sammen og udvikler i fællesskab løsningerne på de udfordringer, vi står overfor.

I Aalborg Kommune siger vi: Vi udvikler os sammen! Læs mere i [DNA Aalborg](#)

"4 for fællesskabet"

Aalborg Kommunes personalepolitik "4 for fællesskabet" sætter rammen for at skabe gode arbejdspladser, god opgaveløsning og gode resultater til gavn for borgere, virksomheder, foreninger m.m.

Personalepolitikken bygger på de fire principper: Helheder og sammenhænge, det skal give mening, inddragelse og tværfaglighed og vi er gensidigt fleksible.

Læs mere i [Aalborg Kommune som arbejdsplads](#)

Aalborg Kommunes ledelsespolitik

Aalborg Kommune er på vej med en ny ledelsespolitik, som forventes godkendt i byrådet primo 2020. Ambitionen med ledelsespolitikken er at have den bedste ledelse, der matcher den kontekst, vi befinder os i. Ledelsespolitikken vil indeholde fire principper:

1. Vi sætter borgerne først
2. Vi udvikler sammen
3. Vi skaber resultater
4. Vi udøver god personaleledelse.

Ældre- og Handicapforvaltningen

Forvaltningens vision og strategier

I Ældre- og Handicapforvaltningen tror vi på, at man altid skal turde drømme om at blive bedre. Derfor har vi en vision om, at "Vi udvikler velfærd sammen".

Vores vision skal sikre, at vi også fremover kan løse vores kerneopgave, der lyder:

Vi fremmer menneskers mulighed for at leve et uafhængigt liv gennem udvikling, støtte og omsorg.

Vi udvikler velfærd sammen

- I fællesskab bryder vi grænserne for udvikling af fremtidens velfærd
- Vi er en involverende og kompetent organisation, der drives af at gøre en forskel for mennesker
- Sammen finder vi nye veje til at sætte ressourcer i spil og fremme menneskers uafhængige liv
- Vores relationer er præget af nærvær, ansvarlighed og respekt.

Fire strategier sikrer, at vi udvikler velfærd sammen:

- **Handlekraftig organisation:** Sammen udvikler vi fortsat en organisation, der træffer hurtige, klare og meningsfulde beslutninger og handler på dem
- **Velfærdsinnovation:** Vi griber nye muligheder, og bruger dem til at gøre en forskel for mennesker
- **Samskabelse:** Vi står stærkere, når alle er deltagere i udvikling af velfærd
- **Rehabilitering/habilitering:** Vi yder omsorg og giver støtte, og udvikler færdigheder og sociale relationer, der fremmer menneskers uafhængige liv.

Vi vurderer arbejdet med at udvikle velfærd sammen ud fra fire bundlinjer; borgeren, medarbejderen, organisationen og bæredygtigheden.

Læs mere i [Vision 2020](#) og [Vi udvikler velfærd sammen](#)

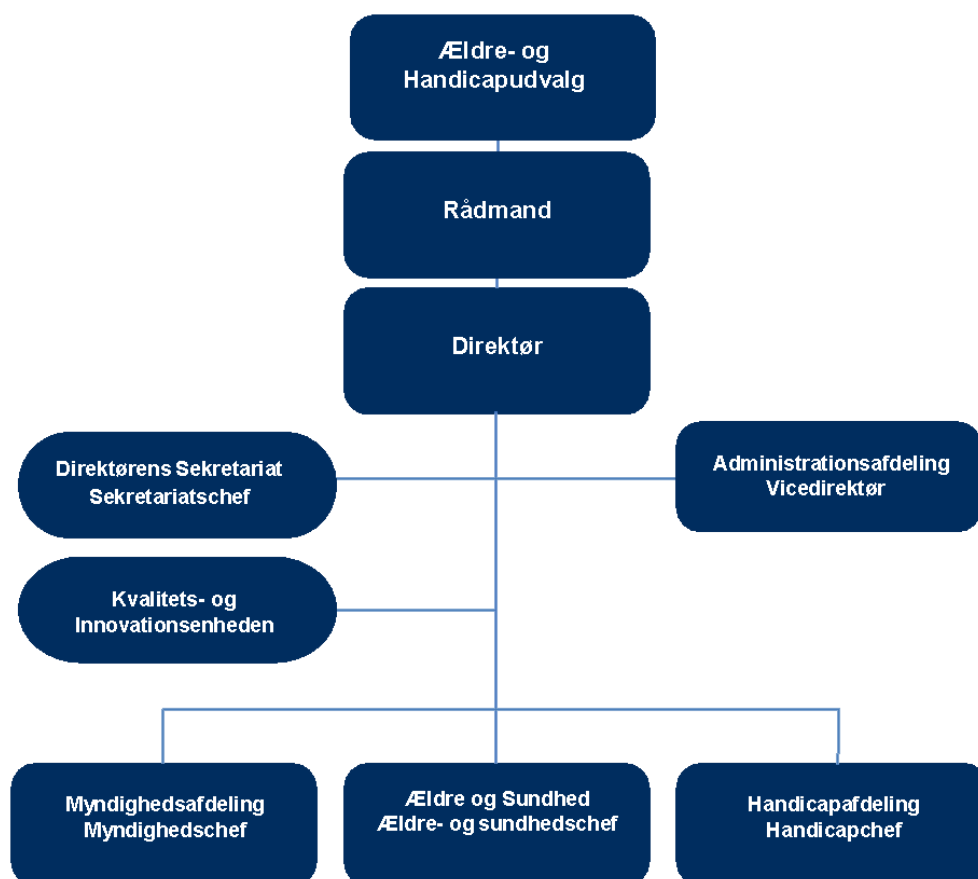
Forvaltningens Frihedsbrev er en påmindelse om og opfordring til, hver dag at ansøre hinanden til at tænke nyt, turde mere og slå "plejer" ihjel og huske på, at vi skal turde drømme om at blive bedre.

Læs mere i [Frihedsbrevet](#)

Forvaltningens arbejde er funderet i vores tre værdier: Nærvær, ansvarlighed og respekt.

Organisation

Figur 1: Organisationsdiagram for Ældre- og Handicapforvaltningen



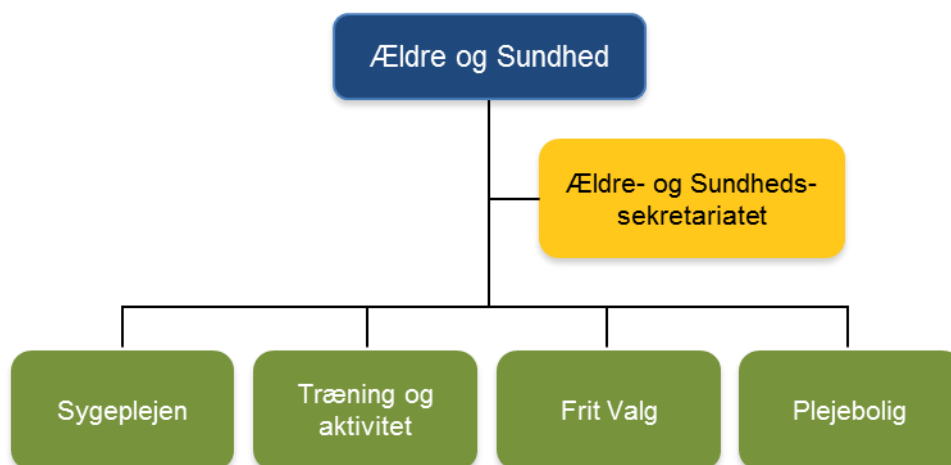
Ældre og Sundhed varetager Aalborg Kommunes tilbud indenfor ældre- og sundhedsområdet med særligt fokus på sundhed og rehabilitering af borgeren.

Myndighedsafdelingen varetager Aalborg Kommunes opgaver vedrørende bevilling af ydelser som personlig hjælp og pleje, praktisk hjælp, træning, genoptræning, hjælpemidler, plejeboligtilbud til ældre samt hjælp til voksne handicappede.

Handicapafdelingen varetager Aalborg Kommunes tilbud indenfor specialområdet. Handicapafdelingen er opdelt i fem fagcentre med hver deres specialviden.

Ældre og Sundhed

Figur 2: Organisationsdiagram for Ældre og Sundhed



Ældre og Sundhed er bygget op omkring fire funktionsenheder:

Plejebolig

Plejeboligfunktionen består af kommunens 36 plejehjem og kommunens videnscenter for demens

- Videnscenter for demens er ansvarlig for at udvikle tilbud til Aalborg Kommunes demente borgere
- Seks af kommunens plejehjem er specialplejehjem indenfor gerontopsykiatri, misbrug, hjerne-skadede efter misbrug, demens og midlertidige pladser.

Sygepleje

Sygeplejefunktionen består af hjemmesygeplejen, Vagtcentralen og Akuttilbud Aalborg

- Sygeplejen betjener alle borgere i Aalborg Kommune, der har behov for sygepleje. Sygeplejen har stort fokus på at udvikle og implementere en rehabiliterende sygeplejepsiksis. Sygeplejen udfører sygepleje, koordinerer patientforløb i forbindelse med indlæggelse, udskrivning, rehabilitering og palliation. Sygeplejen arbejder tæt sammen med lægerne omkring den enkelte borgers behandling og pleje
- Vagtcentralen modtager nødkald og tryghedsalarmer døgnet rundt. Det er også vagtcentralen, som koordinerer kommunikation mellem vagtlæge, sygehus, pårørende og hjemmepleje udenfor normal arbejdstid
- Akuttilbud Aalborg er et tilbud til akut syge pensionister og borgere over 65 år, der har behov for kompleks sygepleje, men ikke behøver at være indlagt på sygehuset.

Træning og Aktivitet

- Træningsenheden har en bred vifte af tilbud om behandling, træning og genoptræning. Målgruppen for enheden er alle, der har behov for ergoterapi, fysioterapi eller musikterapi
- Træning og Aktivitet forudsættes at have et tæt samarbejde med de øvrige funktionsenheder i forhold til rehabiliteringsindsatsen
- Forflytningsteamet, som formidler forflytningsteori og vejleder medarbejdere og borgere på en positiv måde, er desuden en del af træningsenheden
- Kommunens aktivitetscentre tilbyder en række aktiviteter og vedligeholdende træning for førtidspensionister, efterlønsmodtagere og pensionister - både for de raske og rørigе borgere og for de svage borgere, der kan blive hentet og bragt til aktivitetscentrene. Der er mange interessegrupper og mange frivillige, der er med til at fylde aktivitetscentrene med mange forskellige fællesskaber, der hver på sin måde styrker og udvikler borgeren.

Frit valg

Frit Valg funktionen består af Hjemmeplejen, Rengøringsenheden, Madservice Aalborg og AK Vikar:

- Hjemmeplejen består af 13 hjemmeplejegrupper, der leverer personlig pleje og praktisk hjælp til borgere i eget hjem. Hjemmeplejen har fokus på at give borgerne mulighed for at klare sig så godt som muligt selv, og lægger stor vægt på at træne og vedligeholde borgerens færdigheder
- Rengøringsenheden leverer praktisk hjælp til rengøring i borgernes hjem og har en god og tæt koordinering med samarbejdspartnerne i Ældre og Sundhed og Myndighed
- Madservice Aalborg leverer dagligt mad til 2600 borgere i Aalborg Kommune og har et bredt fokus på god ernæring og måltidets betydning for ældre
- AK Vikar er Aalborg Kommunes interne vikarkorps, der formidler vikarer til alle kommunens hjemmeplejegrupper og plejehjem.

Udover de fire funktionsenheder består Ældre og Sundhed også af:

Ældre- og Sundhedssekretariatet

Sekretariatet rummer de administrative og tekniske funktioner, som understøtter udviklingen og driften af Ældre og Sundhed. Fokus er på at skabe sammenhænge på tværs af afdelingen, både i forhold til drift, udvikling og implementering af nye tiltag

Ældre- og Sundhedssekretariatet består af tre teams:

- Team for Planlægning og Udvikling består af konsulenter, sundhedsfaglige udviklingskonsulenter, frivillighedskoordinator samt en ergoterapeut med fokus på udeliv
- Team for Administration og Uddannelse varetager opgaver indenfor økonomi og administration, Uddannelse (SOSU) og it-administration
- Team for Teknisk Service, hvor afdelingens håndværkere og tekniske serviceassistenter er organiseret.

Ledelsesgrundlag – ”På Sporet” i Ældre og Sundhed

Ældre og Sundhed har på baggrund af en proces med stor inddragelse af MED-organisationen, Seniorråd og andre samarbejdspartnere formuleret et organisatorisk ledelsesgrundlag: ”På Sporet”.

Målet med ”På Sporet” er, at borgerne oplever sammenhæng og kvalitet i mødet med os. Ved at sikre fælles løsninger på tværs og ved at lede i fællesskab, skal vi hjælpe hinanden med at finde de bedste løsninger for borgeren - og huske at inddrage borgeren heri.

Kvalitet er mange ting. Det handler ikke mindst om at levere en god indsats med høj grad af faglig kvalitet, men det handler også om at være nærværende i mødet med andre mennesker - borgere såvel som kolleger og andre samarbejdspartnere.

Der er brug for alle i løsningen af vores kerneopgave og pårørende og frivillige inviteres med om bord med et åbent blik for, hvordan forskellige fagligheder og personer kan berige varetagelsen af vores kerneopgave.

Du kan få mere viden om Aalborg Kommunes ledelsesgrundlag "På Sporet" i [Pjece om "På Sporet"](#) og i [Film om "På Sporet"](#)

Ældre og Sundhed er en organisation, som er godt kørende i forhold til at levere høj faglig kvalitet og er godt på vej i forhold til at skabe en fælles kultur med fælles tværgående tankegods og forståelser.

Udfordringsbilledet er langt hen ad vejen genkendeligt fra mange andre kommuner og består blandt andet af udfordringer i forhold til udviklingen af Det Nære Sundhedsvæsen, økonomi og budget, øget dimensionering på elevområdet og rekruttering. Konkret er der behov for at opbygge kapacitet i organisationen i forhold til at varetage opgaven som uddannelsesinstitution.

Hertil kommer en vigtig opgave i at skabe et mere nuanceret billede i borgernes bevidsthed om ældre- og sundhedsområdet.

Medarbejderne er organisationens vigtigste ressource og der skal være et dedikeret fokus på trivsel og faglig udvikling med udgangspunkt i organisationens sociale kapital. Ældre- og sundhedschefen forventes at gå forrest i forhold til at sætte kvalitet og læring på dagsordenen og være insisterende på at opbygge og udvikle læringskapacitet i organisationen.

Chefgruppen i Ældre og Sundhed er en forholdsvis ny chefgruppe, og det er en prioriteret indsats for ældre- og sundhedschefen at arbejde med etablering og videreudvikling af chefgruppen

Antallet af borgere over 80 år stiger kraftigt i Aalborg Kommune frem mod 2029, hvilket betyder, at der bliver flere borgere, som har brug for kommunens hjælp. Samtidigt bliver der flere ældre med komplekse lidelser. Aalborg Kommune ønsker at være på forkant med den demografiske udfordring, som hele Danmark står overfor - en aldring af befolkningen.

Også i Aalborg Kommune er der således en række udfordringer i form af en øget efterspørgsel på offentlig service samtidig med, at grundlaget for rekruttering af medarbejdere til den offentlige sektor bliver mere og mere begrænset, idet der bliver færre personer i den erhvervsaktive alder.

Hertil kommer det forhold, at vores ældre og deres pårørende i et væsentligere omfang end tidligere har nogle klare forestillinger om - og stiller større krav til - deres seniorliv, som netop skal afspejle den generelle økonomiske fremgang og tryghed, som det danske velfærdssamfund de seneste årtier har stået for.

Det er forventningen til den nye chef, at der holdes momentum og skabes yderligere udvikling i organisationen, men også at der arbejdes målrettet og iværksættes indsatser i forhold til de nævnte udfordringer.

Stillingen

Chefens centrale ledelsesrum og -relationer

Ældre- og sundhedschefen refererer til direktøren og er nærmeste foresatte for fire funktionschefer, sekretariatschefen og en chefsekretær/Personlig Assistent.

Der er ansat ca. 6.500 medarbejdere i Ældre- og Handicapforvaltningen, heraf 4.000 medarbejdere i Ældre og Sundhed. Det samlede budget for afdelingen er på ca. 1,5 mia. kr., heraf et budgetstyret område på ca. 1,1 mia. kr. (sygepleje, plejehjem aktivitetstilbud, samt øvrige områder) og et aktivitetsstyret område på ca. 400 mio. kr. (hjemmepleje, rengøring, træning samt madservice).

Ældre- og sundhedschefen refererer til direktøren og deltager i Ældre- og Handicapudvalgets møder, som rådgiver og sparringspartner.

Der er tale om en meget kompleks og udfordrende chefstilling, hvor chefen forventes at præstere i en række centrale rum og relationer - ikke mindst:

Chef for chefer

Det er en absolut hovedopgave, at ældre- og sundhedschefen kan skabe samling og fællesskab i sin egen chefgruppe og være en nærværende og retningssættende leder for den enkelte chef. Der er i afdelingen et stærkt både ledelsesmæssigt og fagligt chefniveau, og det forventes, at ældre- og sundhedschefen – via insisterende uddelegering og inddragelse - vil være i stand til at involvere og bidrage til fortsat udvikling af disse nøglepersoner og -kompetencer i den overordnede ledelse af afdelingen.

Medlem af FL - forvaltningens direktion

En anden væsentlig rolle for ældre- og sundhedschefen, som medlem af FL (forvaltningsledelsen), er at kunne bidrage til den overordnede strategiske ledelse af forvaltningen. Her sikres, at afdelingens ledelsesgrundlag og indsatser samtænkes og koordineres med de øvrige afdelingers, så forvaltningen - af såvel borgere som medarbejdere - opleves at være samarbejdende og integreret i forhold til tilbuddene til borgerne, metoder, værdier og ikke mindst i relation til visionen om, at vi udvikler velfærd sammen.

Dette stiller krav til, at chefen på en stærk og troværdig måde kan praktisere og balancere det todelte lederskab, hvor der er stort fokus på ledelse og styring af egen afdeling og samtidig en interesse for og et udsyn, der rækker på tværs af hele forvaltningen og kommunen.

Rådgiver for Ældre- og Handicapudvalget

Chefen deltager i Ældre- og Handicapudvalgets møder som rådgiver for politikerne i såvel strategiske emner som om konkrete faglige problematikker.

Medarbejderfokus

Som formand for AfdelingsMED-Udvalget har ældre- og sundhedschefen en vigtig rolle i at sikre et godt og konstruktivt samarbejde med MED-organisationen. I hele forvaltningen prioriteres et tæt og tillidsfuldt samarbejde med medarbejderne, og at disse føler sig inddraget og har en stemme i udviklingen af deres arbejdsplads.

Chefniveauet i Ældre og Sundhed har stort fokus på at fastholde og udvikle en organisation og arbejdspladser med høj social kapital. Her forventes ældre- og sundhedschefen at gå forrest som rollemodel for det gode samarbejde og en kultur, hvor tillid og læring er en naturlig del af hverdagen.

Tværgående samarbejdsfora

Ældre- og sundhedschefen er repræsenteret i en række styregrupper og samarbejdsfora internt i forvaltningen og kommunen, på tværs af sektorer samt på nationalt niveau.

Den ideelle profil

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægtet.

Erfaringer og færdigheder

Den ideelle kandidat besidder i alt væsentlighed følgende erfaringer og færdigheder:

- Ledelserfaring på chefniveau (ledelse af ledere) i en stor og kompleks politisk ledet organisation
- Dokumenteret succes med at skabe markante resultater i tæt samspil med og gennem andre i en tilsvarende kontekst
- Indsigt i og viden om velfærdsområderne
- Som udgangspunkt en samfunds- eller sundhedsvidenskabelig kandidatgrad
- Teoretisk viden om ledelse.

Personlige kompetencer og egenskaber

Den ideelle kandidat besidder i alt væsentlighed følgende personlige kompetencer og egenskaber:

- Strategisk tænkende og handlende med udsyn
- Stærke analytiske kompetencer
- Udviser personligt lederskab, hvor der lægges vægt på evnen til at sætte sig selv i spil med vedholdenhed og ordentlighed i alle samarbejdsrelationer
- Indsigt i og forståelse for økonomi
- Lyttende og afstemmende – god politisk tæft
- Nysgerrig og læringsorienteret
- God mødeleder og mødefacilitator
- Betydelig personlig robusthed og eksekveringskompetencer
- Empatisk, nærværende og udadvendt med samarbejdsevner i alle relationer
- En tydelig og kompetent kommunikator og formidler
- Stort personligt drive, der motiverer og skaber energi i samarbejdsrelationerne.

Læs mere om forvaltningens strategiske ledelsesudvikling og de syv ledelseskompetencer i følgende dokumenter:

- [Ledelseskæden](#)
- [Leder af medarbejdere](#)
- [Leder af ledere](#)
- [Afdelingschef](#)

Ansættelsesvilkår

Stillingen er omfattet af lokal løndannelse efter aftalen om aflønning af chefer. Stillingen er klassificeret på grundløntrin 52 + grundlønstillæg og med ansættelse på overenskomstvilkår.

Årslønnen kan forventes at udgøre ca. 950.000 kr., hvortil kommer arbejdsgiverbetalt pensionsordning.

Der forventes tiltrædelse pr. 1. april 2020.

Tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	02.02.2020, kl. 23.59
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler. Herefter indkalder Mercuri Urval de udvalgte kandidater til samtale.	05.02.2020
Indledende samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget	10.02.2020 fra kl. 8.30
Test, personvurdering og referencetagning	Ml. 1. og 2. samtaler
Forventningsafstemningsmøde med direktør Jan Nielsen	12.02.2020 eller 19.02.2020
Rapportering og 2. samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget	24.02.2020 fra kl. 8.30
Forhandling og indgåelse af ansættelsesaftale	Umiddelbart efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse	01.04.2020