

Områdechef for Socialpsykiatrien Specialektoren, Region Nordjylland

JOB- OG KRAVPROFIL



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
INDLEDNING	3
SPECIALSEKTOREN I REGION NORDJYLLAND	3
OMRÅDET FOR SOCIALPSYKIATRI.....	6
STILLINGEN SOM OMRÅDECHEF.....	7
DEN IDEELLE PROFIL.....	11
ANSÆTTELSESVILKÅR.....	11
PROCES- OG TIDSPLAN	11
BILAG 1: ORGANISATIONSDIAGRAM	13
BILAG 2: KOMMISSORIUM FOR UDVIKLINGSARBEJDE I OMRÅDET FOR SOCIALPSYKIATRI.....	14

Indledning

Region Nordjylland har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af to nye områdechefer til henholdsvis Området for Socialpsykiatri og Området for Voksne og Udviklingshæmning – Sødisebakke.

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interview med relevante personer i Specialektoren i Region Nordjylland.

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for områdechefen 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.

Specialektoren i Region Nordjylland

Region Nordjyllands hovedopgave er at drive og udvikle det nordjyske sundhedsvæsen. Regionen har desuden et overordnet ansvar for den regionale udvikling og tager sig også af specialiserede opgaver på det sociale område og i forhold til handicappede børn og voksne.

Regionen ledes af Regionsrådet, der har ansvaret for, at nordjyderne får den bedst mulige service for de cirka 11 milliarder kr., som er Region Nordjyllands årlige budget.

Direktionen udgør den øverste daglige ledelse af Region Nordjylland. Under direktionen er ansat en række afdelings- og virksomhedsdirektører. Afdelingsdirektørerne er chefer for regionens tværgående stabsafdelinger. Virksomhedsdirektørerne er chefer for regionens 7 driftsområder:

Specialektoren er en virksomhed under Region Nordjylland, som driver en række sociale tilbud og specialundervisningstilbud.

Specialektorens tilbud er organiseret i fire områder:

- Kommunikation og Specialpædagogik
- Rehabilitering og Socialt Udsatte Borgere
- Socialpsykiatri
- Voksne med Udviklingshæmning – Sødisebakke



Specialektorens mission er hver dag at medvirke til, at hvert enkelt menneske, der benytter Specialektorens tilbud, får de **bedst mulige vilkår for at mestre sin egen tilværelse**.

Specialektorens vision er at være **kommunernes foretrukne leverandør** af højt specialiserede ydelser. Derfor har ledere såvel som medarbejdere fokus på, at:

- Specialektoren skal levere omkostningseffektive ydelser af høj faglig kvalitet baseret på evidens, nyeste viden og best practice.
- Specialektoren skal arbejde strategisk og systematisk for at udvikle tilbuddene, så de hele tiden imødekommer kommunernes og andre relevante aktørers ønsker, behov og forventninger.
- Specialektoren skal opleves som en professionel, troværdig og lydhør samarbejdspartner, der i et tillidsbaseret samarbejde med blandt andet kommunerne og regionens andre virksomheder er med til at sikre, at borgerne får et sammenhængende og udviklende forløb, hvor indsatsen er målrettet og giver den størst mulige effekt.
- Specialektoren skal være en dynamisk virksomhed, der effektivt omsætter de politiske mål og beslutninger til konkret handling og til resultater. Der skal være en tydelig sammenhæng mellem strategi og drift, og der skal fokuseres på det, der har mest værdi for de borgere, der benytter virksomhedens tilbud.
- Specialektoren skal løbende arbejde med fornyelse og forbedringer ved hjælp af dialog og brug af data med afsæt i fælles mål.

I forlængelse deraf er specialektorens to **strategiske fokusområder i 2020**:

- **Den rette indsats og tid til borgeren**
 - Effektiv drift, så der frigives mere tid til borgeren
 - Individuelle planer, der sikrer, at borgerne får den rette indsats
- **Borgernes sundhed og trivsel**
 - Understøtte at borgerne har adgang til sundhedsydelser – på lige fod med andre borgere
 - Øge borgernes mulighed for at leve sundt

Interesserede potentielle kandidater opfordres til at orientere sig grundigt i følgende aktuelle og relevante dokumenter:

1. [Specialektorens mission, vision og værdier.](#)
2. [Ledelsesansvar i Specialektoren](#)
3. [Regionens tilbud i Specialektoren](#)
4. [Region Nordjyllands ledelsesgrundlag](#)
5. [Dansk kvalitetsmodel på det sociale område](#)

Organisering

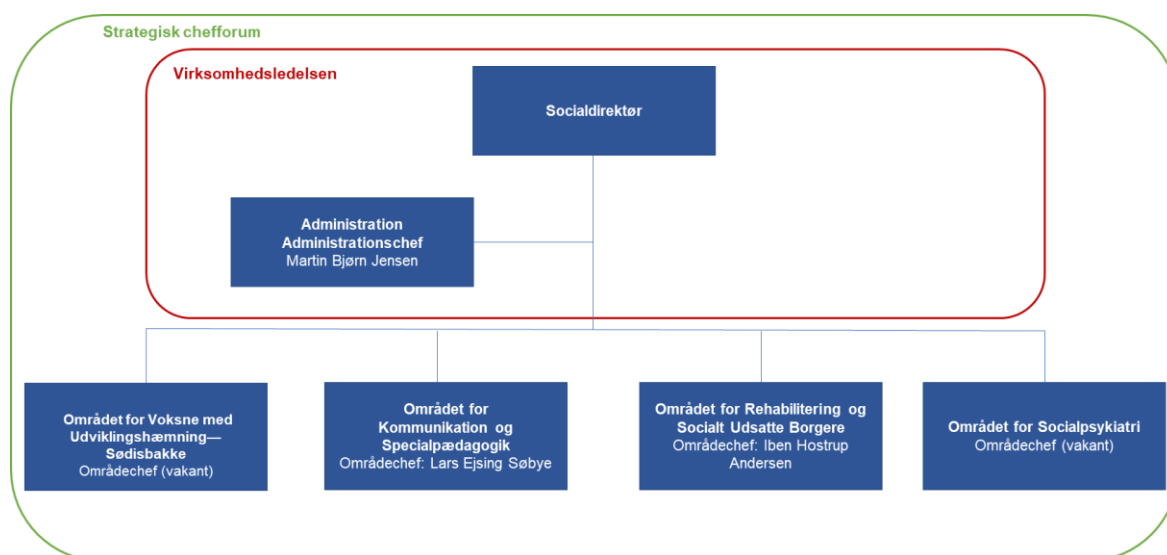
I Specialektoren er der ca. 1.500 ansatte fordelt på 20 tilbud og administrationen.

Den nuværende organisering, som er illustreret nedenfor, blev etableret i foråret 2018 efter en grundig og involverende proces med bred inddragelse på tværs af organisationen. Den nye organisering har banet vejen for en større sammenhængskraft, tydelighed og handlekraft på tværs af Specialektoren.

Specialektorens tilbud er organiseret i fire områder:

- **Området for Kommunikation og Specialpædagogik.** Tilbuddene på Området for Kommunikation og Specialpædagogik leverer ydelser til:
 - Børn, unge og voksne med medfødt døvblindhed eller høretab
 - Voksne med høreproblemer, børn og voksne med synsproblemer samt børn og voksne med behov for støtte til kommunikation
 - Børn og unge med betydeligt og varigt nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsniveau
- **Området for Rehabilitering og Socialt Udsatte Borgere.** Tilbuddene på Området for Rehabilitering og Socialt Udsatte Borgere leverer ydelser til:
 - Mennesker med medfødt eller erhvervet hjerneskade
 - Traumatiserede flygtninge
 - Socialt udsatte borgere
 - Unge med behov for ophold på en sikret institution
- **Området for Socialpsykiatri.** Tilbuddene på Området for Socialpsykiatri leverer:
 - Bo- og dagtilbud samt bostøtte til voksne med svære sindslidelser eller demenssygdomme
- **Området for Voksne med Udviklingshæmning – Sødisbakke.** Tilbuddene på Området for Voksne med Udviklingshæmning leverer:
 - Bo- og aktivitetstilbud til voksne med betydelig og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne

Figur 1. Organisationsdiagram



Se bilag 1 for et detaljeret organisationsdiagram.

Ledelse

Virksomheden Specialsektoren ledes overordnet af socialdirektøren i tæt samarbejde med administrationschefen i Virksomhedsledelsen.

Virksomhedsledelsen indgår i ledelsesteam med områdecheferne i Strategisk Chefforum. Hvert område ledes af en områdechef.

Tilbuddene ledes af en tilbudsleder og afdelingsledere. Tilbudslederne refererer til områdechefen, mens afdelingslederne refererer til tilbudslederen. Tilbudslederen har det økonomiske og personale-mæssige ansvar, mens afdelingslederne har ansvar for den daglige drift på afdelingen.

Strategisk Chefforums formål er at understøtte virksomheden Specialsektorens overordnede formål og bidrage til at sikre en koordineret og tværgående strategisk ramme og retning for driften af tilbuddene i Specialsektoren. Strategisk Chefforum har ansvaret for at planlægge og kvalificere virksomhedens rammer, strategier, implementering, monitorering og opfølgning, således at de respektive områder udvikles i henhold til dette.

Ledelsesansvar i Specialsektoren beskriver de krav og forventninger, der stilles til organisationens ledere, og skal bruges som et værktøj i det daglige ledelsesarbejde. Formålet med dokumentet er at;

- Give et overblik og en fælles forståelsesramme for ledernes ansvar
- Vise hvad der forventes af de respektive ledelsesniveauer
- Give indblik i samspillet mellem de respektive ledelsesniveauer

Området for Socialpsykiatri

Samlet er Området for Socialpsykiatri en stor regional leverandør af socialpsykiatriske ydelser med i alt 195 pladser. Tilbuddene på Området for Socialpsykiatri leverer bo- og dagtilbud samt bostøtte til voksne med svære sindslidelser eller demenssygdomme.

Medarbejderstaben består af ca. 300 ambitiøse og engagerede fuldtidsansatte med forskellige fagligheder, som er specialiseret i at gribe og rumme borgere med de mest komplekse problemstillinger.

Områdets fem tilbud har inden for de seneste fem år om- og nybygget bostederne, således at alle tilbud fremstår med moderne og tidssvarende fysiske rammer.

Området er i dag organiseret i fem bosteder med stor geografisk spredning i Region Nordjylland:

- **Bostedet Brovst**, som er en boform efter servicelovens § 107 for voksne i alderen 18-65 år, som tilbydes korterevarende målrettede træningsophold.
- **Bostedet Hadsund**, som er et helhedstilbud efter § 108, der tilbyder støtte til at opretholde og udvikle færdigheder og sociale kompetencer.
- **Bostedet Kærvang**, som er et døgn-, dag- og bostøttetilbud efter servicelovens § 108, 104 og 85 for voksne med svære psykiatriske lidelser og mennesker med demenssygdom.
- **Bostedet Solsiden**, som er et botilbud med længerevarende ophold efter § 108 for voksne mennesker med svære psykiatriske lidelser og demens.
- **Bostedet Aars**, som er et socialpsykiatrisk botilbud for voksne mennesker med svære psykiske sygdomme

Du kan læse mere om bostederne [her](#).

Et sammenhængende område i udvikling

Området for Socialpsykiatri har eksisteret i sin nuværende organisering siden 2018, hvor organisationsændringen i Specialsektoren i 2018 førte til, at de socialpsykiatriske bosteder blev samlet under ét. Dette for at skabe grobund for at kunne sikre en mere enkel og sammenhængende organisering samt for at sikre faglig og økonomisk bæredygtighed.

Organisationsændringen har derved skabt mulighed for at kunne skabe et sammenhængende område i udvikling på Området for Socialpsykiatri med mulighed for at kunne understøtte en større ensartethed i opgaveløsningen, etablere stordriftsfordele og skabe synergieffekter på tværs af tilbuddene.

For at understøtte denne udvikling er der igangsat et udviklingsarbejde, som er beskrevet nærmere i vedlagte kommissorium (bilag 2). Den kommende områdechef forventes at koble sig på udviklingsarbejdet og lykkes med at komme i mål med indsatserne heri. Opgaven beskrives nærmere i det følgende.

Omsætning 2019

Figur 3.

Området for Socialpsykiatri	Omsætning 2019 (mio.kr)	Antal fuldtidsansatte 2019
Fællesfunktion (herunder områdechef)		1,3
Bostedet Brovst	-24,94	35,0
Bostedet Hadsund	-36,43	63,0
Bostedet Kærvang	-45,46	83,7
Bostedet Skovvænget	-5,49	9,8
Bostedet Solsiden	-37,54	66,0
Bostedet Vestervang	-5,76	9,0
Bostedet Aars*	-27,21	40,6
I alt	-182,8	308,5

*Bostedet Aars er en fusion af Region Nordjyllands to tidligere tilbud: Bostedet Vestervang og Bostedet Skovvænget.

Stillingen som områdechef

Stillingen som områdechef på Området for Socialpsykiatri er en attraktiv ledelsesopgave for den ambitiøse og tydelige leder, der kan konstituere og implementere den nye fælles kurs og identitet på Området for Socialpsykiatri. Du bliver overordnet chef for områdets 5 tilbudsledere, 12 afdelingsledere og ca. 300 fuldtidsansatte og ansvarlig for bostedernes 195 beboere.

Områdechefen er overordnet ansvarlig for områdets strategiske, faglige og økonomiske udvikling samt personalet, driften og administrationen af området. Det bliver din opgave at skabe en attraktiv tilbudsvifte for kommunerne, en faglighed i top samt et arbejdsmiljø, hvor både de ansatte og beboerne trives og udvikler sig.

Områdechefen er ansvarlig for, at de politisk vedtagne fokusområder og indsatser eksekveres og implementeres. Det indebærer for nuværende et fokus på at skabe effektiv drift med høj kvalitet i virksomhedens tilbud samt at tilrettelægge rammerne for en sund tilværelse for de borgere, der benytter Specialsektorens tilbud.

Det er kontinuerligt en vigtig og aktuel opgave for områdechefen at sikre, at områdets økonomi er på rette spor. Det stiller krav til en løbende stram økonomistyring og opfølgning samt en konstant omstillingsparathed.

Som medlem af strategisk chefforum forventes områdechefen at bidrage til et tæt, konstruktivt og udviklende samspil med henblik på at sikre en koordineret og tværgående strategisk ramme og retning for driften af tilbuddene i Specialektoren.

Et andet fokusområde for hele Strategisk Chefforum er implementering af arbejdet med data og forbedringer i de respektive områder og tilbud. Dette med henblik på at bruge ressourcerne rigtigt og øge kvaliteten af ydelserne.

Områdechefen er nærmeste personaleleder for de fem tilbudsledere og ansvarlig for deres individuelle og fælles trivsel og udvikling samt for at udvikle samarbejdet og samarbejdsformen. Områdechefen er ligeledes personaleleder for områdets fællesfunktion, der består af en faglig udviklingskonsulent, en akademisk medarbejder og en økonomikonsulent.

I det tidligere omtalte dokument, Ledelsesansvar i Specialektoren, beskrives områdelederens **strategiske, faglige, personalemæssige, administrative- og driftsmæssige** ledelsesansvar således:

Strategisk ledelse
<ul style="list-style-type: none"> • At omsætte og implementere vedtagne strategier, mål, mission og vision til mål og indsatser for området • At udvikle strategier, sætte mål og iværksætte indsatser for eget område samt følge op på disse • At oversætte og fastlægge rammerne for områdets strategiske fortælling og formidle den ind og ud af området • At prioritere projekter, tiltag og beslutninger • Systematisk opmærksomhed og proaktiv handling på tendenser, efterspørgsel og behov i forhold til områdets opgaveløsning • Områdets organisering, så den understøtter områdets og virksomhedens målsætninger • At følge udviklingen af pladsforbrug og tendenser for målgrupper
Faglig ledelse
<ul style="list-style-type: none"> • At følge op på, at området arbejder i overensstemmelse med gældende love, regler, afgørelser, påbud, henstillinger, retningslinjer mv. • Rammer for udvikling af viden, faglige tilgange og metoder samt kvalitet i området i overensstemmelse med omverdenen • Tværgående problemstillinger i samarbejdet med kommuner og andre samarbejdspartnere i området • At fastsætte hvilke faglige kompetencer der skal være til stede på tværs af området
Personaleledelse
<ul style="list-style-type: none"> • At sikre følgeskab og være sparringspartner for tilbudslederne • Områdespecifik udvikling på arbejdsmiljøområdet • Samarbejdet i området med tillidsvalgte medarbejdere og med de faglige organisationer • Retningen for områdets kompetenceudvikling
Administrativ driftsledelse
<ul style="list-style-type: none"> • At følge op på eksterne tilsyn • At justere de økonomiske rammer for områdets tilbud • Administrative arbejdsgange for området

Aktuelle opgaver for områdechefen

- **Et sammenhængende område i udvikling**

Som det fremgår af bilag 2, kommissorium for udviklingsarbejde, har ledelsen som følge af omorganiseringen, kommunernes øgede krav og Socialstyrelsens efterspørgsel besluttet at igangsætte et udviklingsarbejde. Udviklingsarbejdet skal understøtte skabelsen af et sammenhængende og bæredygtigt område, både fagligt, organisatorisk og økonomisk, og derved sikre effektive og kvalitative tilbud i Området for Socialpsykiatri.

Udviklingsarbejdet er igangsat og vil være en kontinuerlig proces i de kommende år. Områdechefen har som formand for styregruppen det overordnede ansvar for udviklingsarbejdet. Det bliver således den nye områdechefs opgave hurtigt at koble sig på processen og den fælles retning for derigennem at lykkes med at komme i mål med de konkrete udviklingsindsatser.

- **Udvikling af ledergruppen**

Arbejdet med den fælles identitet og kultur starter i tilbudsledergruppen, som har brug for en chef, der kan sætte sig for bordenden og samtidigt understøtte og udvikle et tæt og konstruktivt samarbejde i ledergruppen.

Ledergruppen består i dag af en kombination af nye ledere og ledere med lang anciennitet i Region Nordjylland. En kombination - som for den rette leder - giver de bedste forudsætninger for at skabe en ny fælles identitet og kultur. En fælles identitet, der udspringer af tilbuddenes ligheder og forskelligheder, og som favner fremtidens Socialpsykiatri.

Qua den store geografiske spredning på områdets tilbud bliver det en central opgave for områdechefen at bedrive ledelse på distancen. Det stiller krav til en høj grad af transparens, tydelig kommunikation og digital/telefonisk tilgængelighed. Samtidigt forventes områdechefen naturligvis også at være synlig og nærværende på de enkelte tilbud i det omfang, det er muligt.

- **Opbygge og udvikle en stærk position nationalt**

Området for Socialpsykiatri har potentialet og størrelsen til at stå stærkt på det socialpsykiatriske felt i en national kontekst. Det indebærer blandt andet en øget specialisering af tilbuddene jf. ovenstående samt en ambition om at blive VISO-leverandør. Forudsætningerne og kompetencerne er til stede, tilbage mangler blot en ny områdechef, som kan løfte og drive området i mål.

- **En attraktiv leverandør**

Det gælder for Socialpsykiatrien, som for resten af Specialsektoren, at tilbuddene har en central rolle som leverandør af højt specialiserede indsatser på markeds lignende vilkår. Området er præget af konkurrence med mange leverandører. Det stiller krav til, at der arbejdes systematisk med at forblive en attraktiv leverandør, der opfylder kundernes nuværende og fremtidige behov. Områdechefen får derfor en central rolle i at facilitere og understøtte et godt og konstruktivt samarbejde med kommunerne.

- **Målrettede og tydelige tilbudsprofiler**

En forudsætning for at lykkes med ambitionen om at være en attraktiv leverandør er at have målrettede og tydelige ydelser. Det skal være tydeligt for aftagerne, hvad de enkelte tilbud kan levere, deres speciale, metoder og tilgange. Ligeledes er det vigtigt for medarbejdernes trivsel og resultater, at de kender deres kerneopgave og ved, hvad der forventes af dem. Arbejdet med at definere og målrette tilbudsprofilerne bliver en central opgave for den kommende områdechef, i tæt samarbejde med tilbudsledere, afdelingsledere og medarbejdere.

Dette arbejde skal forestå sideløbende med, at der på tværs af hele området arbejdes med at etablere stordrift, udnytte synergieffekter og etablere en større ensartethed i opgaveløsning, administration og ledelsestilgangen.

- **Et forsat fokus på arbejdsmiljø**

Det er en af områdechefens fornemmeste opgaver at opretholde et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere og ledere. Det specialiserede område er komplekst og har notorisk et - til tider - udfordrende og krævende arbejdsmiljø, som stiller krav til den enkeltes kompetencer og værktøjer. Områdechefen forventes, med MED-organisationen som en vigtig medspiller, at understøtte et godt arbejdsmiljø med gode rammer for alle ansattes trivsel og udvikling. Det skal til enhver tid være tydeligt for alle medarbejdere, hvordan og hvornår de lykkes med kerneopgaven.

- **Fastholde og udvikle samarbejdet med behandlingspsykiatrien**

Området for Socialpsykiatri har et velfungerende samarbejde med behandlingspsykiatrien. Områdechefen får en central opgave i at skabe rammerne for, at samarbejdet fastholdes og ikke mindst udvikles i fremtiden.

Succeskriterier

Områdechefens præstation i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på følgende hovedkriterier, idet situation og omstændigheder til stadighed vil sætte nye kriterier, som områdechefen skal tilpasse sig:

Efter 6 måneder vil områdechefen primært blive vurderet på:

1. at have etableret et tillidsfuldt samarbejde med virksomhedsledelsen og de øvrige chefer i strategisk chefforum
2. at have skabt et velfungerende og samskabende ledelsesteam, der er ambitiøse på organisationens vegne, og som bidrager aktivt til det tværgående samarbejde i Specialsektoren
3. at være anerkendt som en synlig, nærværende og energiskabende leder, der går forrest i at skabe et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere og ledere
4. at have igangsat en involverende og effektiv proces, der resulterer i målrettede og tydelige tilbudsprofiler på området
5. at have koblet sig på udviklingsarbejdet og sat en tydelig fælles retning, herunder også at være nået i mål med de første udviklingsindsatser.

Efter 12 måneder vil områdechefen desuden blive vurderet på:

1. at være i mål med de første tiltag i arbejdet med at gøre området til det stærkeste på det socialpsykiatriske felt nationalt, herunder bl.a. at blive brugt som vidensleverandør og på sigt som VISO-leverandør
2. at have positioneret organisationen som en god samarbejdspartner i de nordjyske kommuner og som en central aktør på det socialpsykiatriske felt nationalt
3. at have leveret gode økonomiske resultater.

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:

- Relevant uddannelsesmæssig baggrund, gerne suppleret med en lederuddannelse
- Dokumenterede gode resultater som leder
- Erfaring med ledelse af ledere
- Erfaring fra en politisk styret organisation
- Gerne erfaring fra og indsigt i social- og eller psykiatriområdet
- Solid økonomisk forståelse og indsigt

Personlige kompetencer og egenskaber

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

- Tydelig og retningsættende leder, der kan koble sig på strategien og understøtte eksekveringen
- Resultatorienteret og handlekraftig, kan skabe fremdrift og målopnåelse
- Kompetent formidler, der kan omsætte mål til konkrete og forståelige handlinger
- Personlig integritet og gennemslagskraft, er vedholdende og formår at stå fast på de trufne beslutninger
- Anerkendende og dialogbaseret tilgang til samarbejde
- Rummelig og nysgerrig, kan begejstre og skabe holdånd på tværs af faggrupper
- Dydigt til at afstemme sit ledelses- og handlerum ved at orientere sig både op, ned og til siden

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst. Lønniveauet tager sit afsæt i ansøgerens kvalifikationer.

Der forventes tiltrædelse den 1. januar 2021.

Proces- og tidsplan

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Mercuri Urval ved Jesper Lund på 4045 3435, jesper.lund@mercuriurval.com eller Line Møgelvang Villadsen på 4167 8243, line.mogelvang.villadsen@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Region Nordjylland vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom. Endvidere kan socialdirektør Dorte Juul Hansen kontaktes på 4029 6186.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Lene Boesgaard, telefon 5076 1205, e-mail: lene.boesgaard@mercuriurval.com

Ansøgning og CV uploades hos Region Nordjylland.

Ansøgningsfristen udløber den 7. oktober 2020 kl. 23.59.

Tidsplan

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	07.10.2020 kl. 23.59
Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde	20.10.2020
Indledende samtaler	26.10.2020 kl. 9.00–16.00
Test, personvurdering og referencetagning	Ml. 1. og 2. samtalerunde
Rapportering og anden samtalerunde	05.11.2020
Forhandling og ansættelse	Umiddelbart efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse	01.01.2021

Ansættelsesudvalg

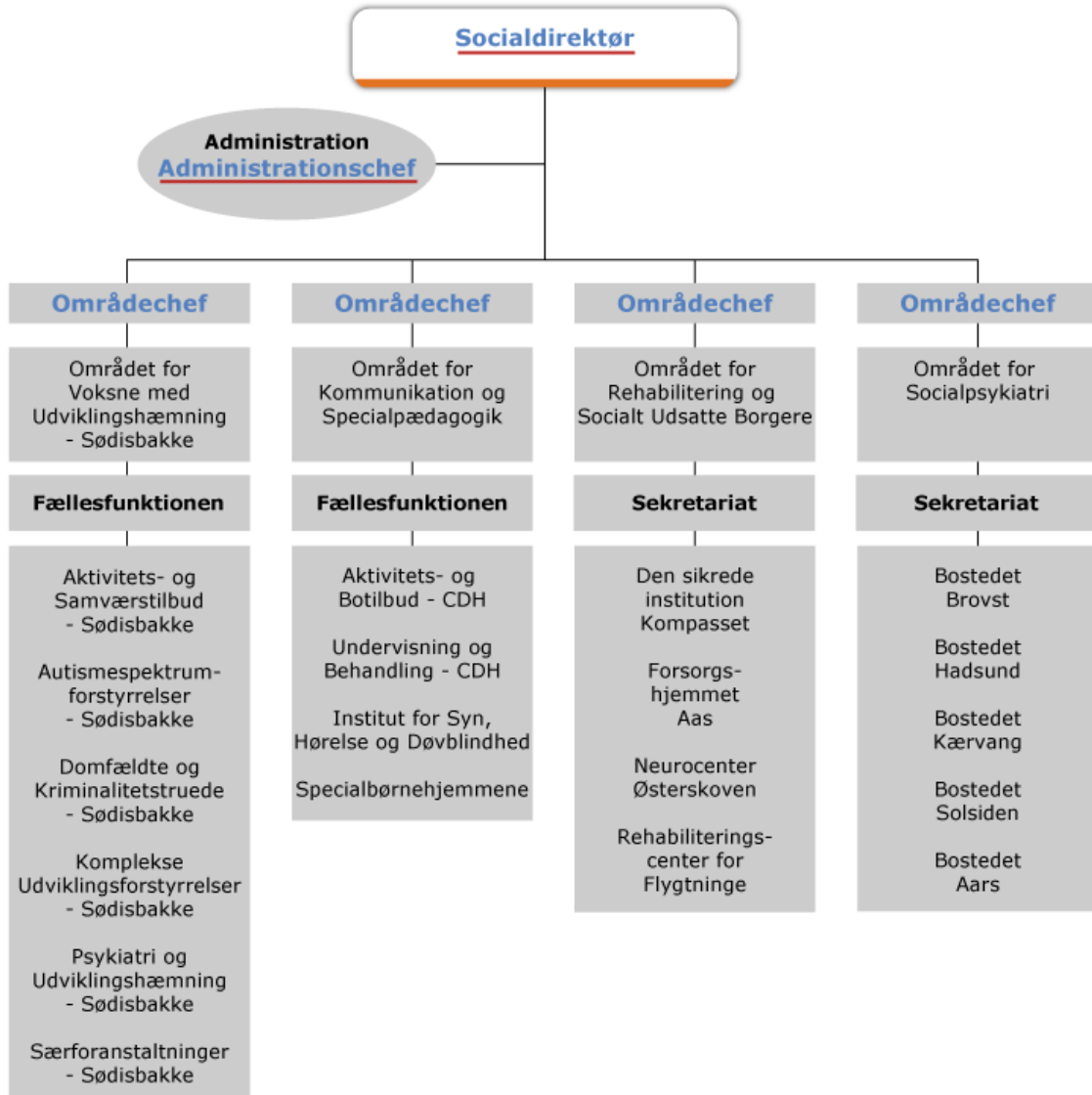
Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Dorte Juul Hansen, socialdirektør
- Martin Bjørn Jensen, administrationschef
- Lars Søbye, områdechef, Området for Kommunikation og Specialpædagogik
- Jørn Rod, tilbudsleder, Bostedet Hadsund
- Jonna Maja Hansen, afdelingsleder, Bostedet Solsiden
- Anne-Marie Stilling, sygeplejerske, Bostedet Aars.
- Søren Koch Dalsgaard, social- og sundhedsassistent, Bostedet Aars

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til socialdirektør Dorte Juul Hansen, der har ansættelseskompetencen.

BILAG 1: Organisationsdiagram

- Virksomhedsledelse
- Strategisk Chefforum



BILAG 2: Kommissorium for udviklingsarbejde i Området for Socialpsykiatri



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

Specialsektoren
Planlægger
Iben Schmidt-Kristensen
Direkte +4592435497
ibs@rn.dk

November 2019
Opdateret august 2020

KOMMISSORIUM

Kommissorium for udviklingsarbejde i Området for Socialpsykiatri

Baggrund

Med baggrund i organisationsændringen for Specialsektoren, samt for at leve op til Specialsektorens mission, vision og de omskiftelige krav på det specialiserede socialområde, er der behov for et udviklingsarbejde i Området for Socialpsykiatri.

Specialsektorens mission og vision

Specialsektorens mission og vision danner den overordnede ramme for udviklingsarbejdet i Området for Socialpsykiatri. Missionen er, at vi vil medvirke til, at hvert enkelt menneske, der benytter vores tilbud, får de bedste muligheder for at mestre sin egen tilværelse. Specialsektorens vision er, at vi vil være kommunernes foretrukne samarbejdspartner og leverandør af specialiserede ydelser.

Organisationsændring af Specialsektoren

Specialsektoren har fra 2018 gennemgået en større organisationsændring. Dette med baggrund i en ny virkelighed på det specialiserede socialområde, der er præget af øget kompleksitet og omskiftelighed, øgede krav til faglighed og indsats, samt nye forventninger fra borgere, kommuner, samarbejdspartnere og det politiske niveau. Den nye virkelighed har betydet, at der er øget konkurrence og færre ressourcer på det specialiserede socialområde, hvilket påvirker dagligdagen på tilbuddene.

Organisationsændringen i Specialsektoren førte til de socialpsykiatriske bosteder blev samlet under Området for Socialpsykiatri. Dette for at skabe grobund for at kunne sikre en mere enkel og sammenhængende organisering, samt for at sikre faglig og økonomisk bæredygtighed. Organisationsændringen har derved skabt muligheder for at kunne skabe en fælles kurs og identitet i Området for Socialpsykiatri, samt muligheder for at kunne understøtte en større ensartethed i opgaveløsningen, etablere stordriftsfordele og skabe synergieffekter på tværs af tilbuddene.

Området for Socialpsykiatri

I Området for Socialpsykiatri har bostederne før organisationsændringen været organiseret som selvstændige tilbud uden fælles organisation og ledelse samt fagligt ståsted og identitet. Der har således ikke foreligget en tydelig fælles strategisk-, samt drifts- og udviklingsmæssig retning og ramme for de socialpsykiatriske tilbud.

Samlet er Området for Socialpsykiatri en stor regional leverandør af socialpsykiatriske ydelser med i alt 195 pladser. Området er specialiseret i at gribe og rumme borgere med de mest komplekse problemstillinger. Områdets fem tilbud har inden for de seneste fem år desuden om- og nybygget bostederne, således at alle tilbud fremstår med moderne og tidssvarende fysiske rammer. Området for Socialpsykiatri har derved potentialt og størrelsen til at stå stærkt på det socialpsykiatriske felt i en national kontekst.

Side 1 af 3



Ændrede krav

Den nye virkelighed som Området for Socialpsykiatri skal være rustet til, kommer til udtryk i kommunernes øgede krav til kvalitet, kommunikation, gennemsigtighed og effektivitet fra tilbuddene, samt tilpasning i forhold til nye målgrupper og ydelser. Endvidere ses en øget efterspørgsel fra bl.a. Socialstyrelsen om områdets deltagelse i udvikling af det socialpsykiatriske felt, samt et øget fokus fra tilsynene om målgruppebeskrivelser og specifikke faglige tilgange og metoder. Vi skal derfor i Området for Socialpsykiatri sikre, at vi til stadighed er rustet til at efterleve vigtige samarbejdspartneres krav og forventninger. Det forudsætter at Området for Socialpsykiatri står stærkt fagligt, er udviklingsorienteret og veldrevet, samt desuden er konkurrencedygtigt i forhold til andre leverandører på det specialiserede socialområde. Der er derfor behov for udviklingsarbejde i Området for Socialpsykiatri. Udviklingsarbejdet skal understøtte skabelsen af et sammenhængende og bæredygtigt område, både fagligt, organisatorisk og økonomisk, og derved sikre effektive og kvalitative tilbud i Området for Socialpsykiatri.

Formål

Formålet med at gennemføre udviklingsarbejdet er derved:

- At Området for Socialpsykiatri til stadighed er i stand til at leve op til Specialsektorens mission og vision.
- At indfri de forventninger, der er givet via organisationsændringerne i Specialsektoren og udvikle en socialpsykiatri med en stærk fælles kurs, identitet og evne til at udføre. Dette ved at etablere stordrift, udnytte synergieffekter og etablere en større ensartethed i opgaveløsning, administration og ledelsestilgangen i Området for Socialpsykiatri.
- At Området for Socialpsykiatri skal etableres som en vidensbaseret organisation, der strategisk har taget stilling til konkrete og nationalt anerkendte tilgange og metoder. Dette indebærer, at området kontinuerligt skal opbygge viden og kapacitet til at kunne indsamle ny viden, implementere og vedligeholde viden i området, samt evne at indgå i udvikling og formidling af ny viden til tredje part.

Arbejdsform

Udviklingsarbejdet i Området for Socialpsykiatri skal bestå af konkrete udviklingsindsatser, som til sammen skal understøtte de overordnede formål. Der vil således være tale om kontinuerlig udvikling, tilpasning og implementering frem mod indfrielse af formålene med udviklingsplanen.

Inden 1. september 2020 vil der blive udarbejdet en overordnet projektplan for udviklingsarbejdet, hvori konkrete succeskriterier for de enkelte delformål vil blive fastlagt. Projektplanen skal godkendes i Strategisk styregruppe.

Konkrete udviklingsindsatser i området og/eller på de enkelte tilbud, skal ske efter aftale mellem tilbud og området i projektstyrergruppen. Der skal udarbejdes konkrete projektbeskrivelser for hver udviklingsindsats.

Organisering

Udviklingsarbejdets organisering fremgår af nedenstående:

- Strategisk styregruppe: Områdechef - formand, Socialdirektør og Administrationschef



- Projektstyregruppe: Områdechef - formand, Tilbudsleder Bostedet Brovst, Tilbudsleder Bostedet Hadsund, Tilbudsleder Bostedet Aars, Tilbudsleder Bostedet Kærvang og Tilbudsleder Bostedet Solsiden
- Projektarbejdsgruppe: Iben Schmidt-Kristensen (Planlægger - projektleder), Camilla Bak Christensen (Specialkonsulent Området for Socialpsykiatri). Derudover kan der ad hoc inddrages andre relevante medarbejdere og aktører.

Strategisk styregruppes opgave er at træffe de nødvendige og strategiske beslutninger om udviklingsarbejdets rammer og retning. Herunder at sikre de overordnede formål, samt at sikre sammenhæng mellem udviklingsarbejdet og virksomhedens øvrige arbejde. Endvidere er det strategisk styregruppes opgave at følge op på fremdrift på de udviklingsindsatser, der igangsættes i udviklingsarbejdet. Strategisk styregruppe mødes efter behov. Administrationschefen er kontaktperson til Virksomhedsledelsen.

Projektstyregruppens opgave er at kvalificere og sikre udviklingsarbejdets indsatser, herunder indsamles fremdrift og implementering. De enkelte udviklingsindsatser under det samlede udviklingsarbejde vil således blive kvalificeret og koordineret i projektstyregruppen. Projektstyregruppens medlemmer vil fungere som formænd for de konkrete udviklingsindsatser, hvor de skal være ansvarlige for den enkelte indsats' succes, herunder rette inddragelse, skriftlige produkt og implementering. Projektstyregruppen mødes efter behov.

Formanden har det overordnede ansvar for udviklingsarbejdet. Det er således formandens opgave at skabe og sikre sammenhæng mellem de enkelte grupper i udviklingsarbejdet, samt at sikre overblik over- og styre udviklingsarbejdets proces. Herunder løbende at følge op på udviklingsarbejdets formål og succeskriterier.

Projektlederens opgave er at understøtte formanden, således han understøttes i hans overordnede ansvar. Herunder at eksekvere på konkrete opgaver i overensstemmelse med formanden.

Projektarbejdsgruppens opgave er at understøtte de to styregrupper i deres opgavevaretagelse. Herunder at kunne indgå som medlem i grupperne ved hver udviklingsindsats. Projektarbejdsgruppens opgave er desuden at facilitere fremdrift og implementering af de enkelte udviklingsindsatser i overensstemmelse med den enkelte formand for indsatsen. Projektarbejdsgruppen mødes løbende.

Inddragelse og kommunikation

I udviklingsarbejdet tages der udgangspunkt i en samskabende tankegang. Dette indebærer inddragelse af medarbejdere, pårørende og borgere. De enkelte udviklingsindsatser vil ligge op til forskellige grader af inddragelse. I nogle udviklingsindsatser vil dette indebære at medarbejdere, borgere og pårørende bliver medudviklere af indsatsens design, i andre vil det være i form af deltagelse i arbejdsgrupper eller i form af referencegrupper.

Referencegrupper nedsættes derfor ad hoc i forhold til relevante udviklingsindsatser ud fra de enkelte indsatsers behov for fagligt indspark. Medlemmerne i disse referencegrupper kan både bestå af relevante samarbejdspartnere, ledere, medarbejdere, pårørende og borgere.

I forhold til de konkrete udviklingsindsatser, der influerer på medarbejderes arbejdsvilkår og arbejdsmiljø vil områdets lokale MED-udvalg inddrages.

For at skabe en så gennemsigtig og inddragende proces som muligt, vil projektgruppen holde alle medarbejdere opdateret på udviklingsarbejdet via nyhedsbreve på P-net.