

# **Stillings- og personprofil**

**for**

**Leder af Visitationen**

**I Sundheds- og Ældreområdet  
Halsnæs Kommune**

2023

## 1. Indledning

Med visionen "Halsnæs i bevægelse" vil vi markere os med aktive fællesskaber for alle aldersgrupper – i og med naturen. Vi ønsker at skabe vækst og uddannelse til flere samt løfte sundheden for alle.

Derfor denne vision for ældreområdet:

*Halsnæs er et godt sted at blive gammel.  
Her tager vi udgangspunkt i det, som er vigtigt for dig*

Visionen for ældreområdet konkretiseres yderligere gennem tre pejlemærker

1. Borgeren først – rehabilitering i hverdagen
2. Fællesskaber i borgernes liv
3. Sammenhængende løsninger for borgerne.

I Visitationen betyder dette, at vi:

- Ser hele mennesket og mødes i åben dialog
- Bruger vores faglighed og sikrer kvaliteten i borgerens forløb
- Samarbejder på tværs og styrker helheden.

Halsnæs Kommunes kvalitetsstandarder er samtidig bygget op om, hvad den enkelte selv kan gøre, og hvilke muligheder der er samt de tilbud, kommunen kan stille med.

Stillingen som leder af Visitationen i Området Sundhed og Ældre er ledig og skal besættes af en person, der kan og vil og er den leder, der tør lede Visitationen ind i fremtiden. Lederen ønsker og evner desuden at tage ansvar på tværs af fagområder for derigennem yderligere at styrke betjeningen af kommunens borgere. Vi arbejder efter koncerntankegangen, og selvom det ikke altid er let, så øver vi os til stadighed i at skabe fælles retning gennem fokus og prioritering, tværgående sammenhænge, professionalisering af alle led, kompetenceudvikling samt kulturelle koblinger og forståelser.

Et fundament for Halsnæs Kommune er en kultur, hvor ledere tør lede, og medarbejdere tør tage ansvar og gå nye veje – i en koncern, som hurtigt omstiller sig til at imødekomme fremtidige udfordringer og udnytte nye potentialer. Det gælder ikke mindst de kommende ældre- og sundhedslove, men også Bestiller-Udfører-Modellen (BUM), som vi forventer skal udfordres på nye måder. Såvel lovgivninger som BUM kan vise sig at stille nye krav til organisering og opgavevaretagelse, til medarbejdere og til ledelse ind i ukendt farvand.

Ledelse er et fag i sig selv. Med afsæt i Ledelseskommisionens anbefalinger, genoptages arbejdet med ledelsesgrundlag hen over efteråret. Den nye leder forventes at være en aktiv medspiller i ledelsesudvikling på hele Sundhed og Ældre og gerne på koncernniveau.

## Halsnæs Kommune, Sundhed og Ældre – SOÆ

Området Sundhed og Ældre består af de to områder Sundhed og Ældre, med Sundhedsstaben som administrativt "bindeled".

### Sundhed

Sundhedsstaben  
Sundhedsafdelingen  
Træning og Aktivitet  
Tandplejen  
Paraplyen

### Ældreområdet

Visitationen (og de private leverandører)  
Hjemmeplejen  
Humlehaven Plejecenter  
Løvdalen Plejecenter  
Arresøparken Plejecenter  
Solhjem Plejecenter  
Hundested Plejecenter

## **2. Organisering af og opgaver for området Sundhed og Ældre**

### **Ældreområdet**

Ældreområdet har de seneste mange år været veldrevet og i økonomisk balance. Selve området er opdelt i seks decentrale virksomheder samt en Visitationsafdeling, som er placeret på Rådhuset. Visitationen har ca. 20 medarbejdere bestående af visitatorer, en systemadministrator og to forebyggende medarbejdere. Visitatorernes direkte samarbejde med virksomhederne og Nordsjællands Hospital skal styrkes yderligere – på nye betingelser, vi endnu ikke kender.

Sundhedsstaben understøtter Visitationen på økonomisiden, med politisk betjening og analyseopgaver, samt sekretariatsbistand på magtanvendelsesområdet og ift. Mad til Hver Dag.

Desuden er der et tæt samarbejde med Sundhedsområdet, herunder især virksomheden Træning & Aktivitet og hele rehabiliteringsindsatsen. Endvidere er der et godt samarbejde med hjerneskadekoordinatoren og Social Service og Familier.

Det samlede budgetansvar ligger på ca. 115 mio. kr.

De seks virksomheder er hhv. Hjemmeplejen og Plejecentrene Humlehaven, Løvdalen, Arresøparken, Solhjem og Hundested.

Kerneopgaven for området er at støtte og hjælpe kommunens borgere til at bevare et selvstændigt og aktivt liv – bl.a. gennem investering i og anvendelse af teknologiske løsninger i forbindelse med rehabiliterende indsatser. Desuden gennem nytænkning i alternative muligheder. Eksempler på dette er fx virtuel pleje og teknologiske hjælpemidler.

Dette sker dels gennem Visitationens myndighedsudøvelse, dels gennem en dialogbaseret tilgang, hvor borgerne i højere grad får det, de har brug for og ikke nødvendigvis det, de har krav på. Der skal med andre ord være en højere grad af nytteværdi for borgerne end blot en juridisk forståelse. Vi taler ofte om investeringsøkonomiske tiltag. Indsatserne med råd og vejledning, individuelt tilrettelagt støtte og behandling i hjemmet eller i kommunens plejecentre og i samarbejde med virksomheden Træning og Aktivitet sker inden for de fastlagte økonomiske rammer.

I takt med at antallet af ældre stiger, antal borgere med demens øges og mange ældre lever længere, forventer vi i fremtiden, at flere borgere vil have behov for støtte og pleje, herunder at de indgår i rehabiliterende forløb, hvor ny teknologi i stigende grad vil få betydning. Desuden skal demensindsatsen fortsat styrkes.

Området er kendetegnet ved engagerede medarbejdere, der har fokus på kerneopgaven og er optagede af at udvikle den bedste service/indsats til borgerne.

### **3. Referenceforhold, mødefora mm.**

Chefen for Sundhed og Ældre refererer til referencedirektør – aktuelt konst. Kommunaldirektør - Niels Milo Poulsen. Chefen for Sundhed og Ældre udgør sammen med direktionen, de øvrige chefer og ledere kommunens koncernledelse – og er som sådan medlem af de to fora: Chefgruppen og Lederforum.

Koncernledelsen er et vigtigt fundament for organisationen, fordi denne skal sikre, at hele kommunen bevæger sig i én fælles retning og holder fokus på at skabe sammenhængende og tværgående løsninger til gavn for borgeren. Chefen leder sin ledergruppe med henblik på koncernudviklingen, samt udviklingen inden for den enkeltes afdeling/virksomhed.

Stillingen som leder af Visitationen i Halsnæs Kommune er en niveau-3-lederstilling, der i lighed med de øvrige virksomhedsledere på Sundhed og Ældre refererer til chefen for Sundhed og Ældre. Lederen af Visitationen indgår i ledergruppen på ældreområdet, samt i den fælles ledergruppe for Sundhed og Ældre.

Lederen af Visitationen er født medlem af lederforum.

### **4. Personprofil og opgaver**

Lederen af Visitationen forventes at have en professionel interesse for og erfaring med myndighedsområdet, og skal – sammen med chefen for området og lederkollegaerne – kunne inspirere og begejstre, samt være kreativ og sætte retning for den fortsatte udvikling. Lederen skal samtidig have fokus på udviklingen af ældreområdet, egen afdeling og egen ledelse.

Lederen, vi søger, skal have særlig opmærksomhed på helheden og forventes at bidrage aktivt til en helhedsorienteret og tværgående styring og ledelse af organisationen. Det kræver lyst, vilje og mod til at udfordre og blive udfordret.

Vi forventer, at den rette leder har en sundhedsfaglig baggrund som terapeut eller sygeplejerske. Desuden forventes indsigt i og erfaring med myndighedsområdet inden for sundheds- og ældreområdet gerne kombineret med relevant lederuddannelse og teoretisk overbygning. Lederen skal have erfaring med og talent for strategisk ledelse. Det betyder, at der forudsættes et indgående kendskab til og erfaring med håndtering af ny lovgivning på området, kontraktpleje ift. eksterne leverandører samt godt kendskab til økonomistyring og -opfølgning, IT og projektledelse, herunder gerne erfaring med at søge eksterne puljer, samt anvendelse af ny teknologi. Lederen er ansvarlig for, at de politisk besluttede kvalitetsstandarder udvikles løbende og revideres en gang årligt.

Lederen af Visitationen leder og medvirker i udviklingstiltag i egen afdeling og på tværs i koncernen. Lederen skal kunne samarbejde på tværs af forvaltningsområderne og med områdets øvrige interessenter. Det vil sige sammen med de øvrige ledere i koncernen og området, almen praksis, hospitaler, private leverandører, Region og kommuner mv. og sikre implementeringen af nye tiltag. Den kommende leder skal desuden være indstillet på, at såvel ledelsesfelt som ledelsesrum meget vel kan ændre sig som følge af de kommende nye lovgivninger og BUM. Lederen skal kunne udvise gennemslagskraft og være udadvendt med gode kommunikative evner, med en inspirerende, nysgerrig, motiverende og redelig lederstil. Åbenhed og dialog er egenskaber, der vil blive lagt vægt på. Således forudsættes det også, at lederen er i tæt dialog med chefen for Sundhed og Ældre om bl.a. opgavevaretagelse, udvikling i Visitationen og forholdet til samarbejdspartnerne.

Visitationen varetager bl.a. visitation til:

Personlig pleje og praktisk hjælp, pleje- og ældreboliger, boligændringer, midlertidige døgnpladser, akutpladser, specialpladser, ydelser i plejeboliger, § 95-ordninger, bil, indkøbsordninger, hjælpemidler mv.

Lederen af Visitationen er bl.a. ansvarlig for, at:

- principperne for visitatorernes arbejde fastholdes og kobles til faglig sparring
- driftsikre og udvikle Visitationen inden for de givne rammer
- følge op på budget og regnskab for Visitationen, herunder at bidrage med relevant budgetmateriale for eget område hver måned
- være opsøgende ift mulige indsatser og puljeansøgninger
- udforske og videreudvikle modeller for samarbejde med fx lederen af Hjemmeplejen og Området Social Service og Familier specifikt samt med lederne på ældre- og sundhedsområdet generelt
- tilpasse "kan og skal"-opgaver i henhold til lovgivning, de økonomiske rammer, faglig ansvarlighed, borgernes behov, nye teknologier og fastlagte kvalitetsstandarder
- justere og implementere styringsværktøjer som fx "Pakker i hjemmeplejen" (projektledelse)
- foretage resultatopfølgning og faglige evalueringer for eget område
- medvirke til fortsat udvikling af IT fx Fællessprog III
- kvalitetsudvikle Visitationens ydelser, herunder kommunens kvalitetsstandarder
- sikre fremdrift i diverse visitationsudvalg

- styrke personaleledelsen af en gruppe selvledende medarbejdere
- igangsætte aktiviteter, der styrker medarbejdernes kompetencer bredt set
- samarbejde med borgere og pårørende, herunder reducere antal klagesager
- samarbejde med områdets øvrige interessenter, herunder virksomheder, hospitaler, Region og kommuner, almen praksis, hjerneskadeteam, Kommunikationscentret, private leverandører af fx personlig pleje og praktisk hjælp, Mad til Hver Dag, hjælpemidler m.fl.
- indgå og vedligeholde kontrakter med private leverandører
- pleje faglige netværk til gavn for organisationen fx Nordklyngens Visitatornetværk
- bidrage til politisk betjening
- give foretræde for Udvalget for Ældre og Handicappede ved behov.

Forventningen er, at lederen medvirker til at udvikle og gennemføre kommunens personalepolitik, så Visitationen fremstår som en attraktiv arbejdsplads.

Forventningen er desuden, at der arbejdes driftssikkert, kompetent og efter synlige mål og strategier således, at borgerne oplever en høj service. Det betyder, at lederen kan sikre styring af virksomheden både i forhold til økonomi, mål, effekt og indsatser samt private leverandører. Det forventes, at den nye leder kan dokumentere resultater i forhold til dette.

Det er afgørende, at den nye leder har erfaring med og flair for at arbejde i en politisk styret organisation.

Lederen af Visitationen udarbejder i samarbejde med Sundhedsstab og områdechef sager til Udvalget for Ældre og Handicappede samt budgethåndtag. Det forventes derfor, at lederen har gode skriftlige kompetencer.

Lederen skal evne at skabe følgeskab, så medarbejderne tager ansvar og bliver inddraget, hvor det er relevant. Lederen skal have fokus på at "spille" sine medarbejdere gode og skal kunne delegerer, skabe commitment og understøtte, at Visitationen arbejder innovativt – samtidig med at den daglige drift og omsorg for borgerne, herunder samarbejde med pårørende er et helt centralt fokusområde.

På det personlige plan forventes det, at lederen

- Optræder med en god personlig autoritet og har en naturlig gennemslagskraft
- Er nytænkende og kreativ med lyst til selv at blive udfordret og udfordre andre
- Er dialog- og tillidsbaseret i sin tilgang og tør lede sine medarbejdere og lade dem tage ansvar
- Formår at balancere mellem sikring af den daglige drift og udvikling af området
- Har evnen til at begå sig i ofte meget komplekse, paradokse og skiftende sammenhænge
- Har gode kommunikative evner, er ligefrem, direkte og engageret i sin formidling og besidder en god portion humor
- Er ambitiøs på organisationens og egne vegne
- Er en god samarbejdspartner for såvel områdechef som lederkollegaer

## 5. Løn- og ansættelsesvilkår

Stillingen ønskes besat pr. 1. august 2023 – eller snarest derefter.

Ansættelsen finder sted efter aftale mellem Halsnæs Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

Halsnæs Kommune stiller en ledelsespakke til rådighed bestående af mobiltelefon og hjemmearbejdsplads.

## 6. Ansættelsesproces

Der er nedsat et ansættelsesudvalg – bestående af:

- Chef for Sundhed og Ældre Birgit Gundorph-Malling (formand)
- Leder af Sundhedsstaben Annemette Nielsen
- Leder af Hjemmeplejen Birgitte Møller-Hansen
- Leder af Hundested Plejecenter Mette Sofie Haulrich
- Leder af Træning og Aktivitet Mette Noble
- Visitator, TR DSR Mette Nymann Jensen
- Visitator, TR terapeuterne Diana Kalmer Christensen
- Økonomikonsulent i Sundhedsstaben Jacob Jansø

Stillingen annonceres Halsnæs Avis, Ofir, Stepstone, dkjob og offentliggøres tillige på Halsnæs Kommunes hjemmeside.

Ansøgningsfristen udløber den **11.06.2023 klokken 12.00**. Efterfølgende er processen kort. Ansøgere til samtale får besked senest den **13.6.2023** eftermiddag/aften.

Der afholdes to samtalerunder: Henholdsvis den **14.6.2023 og den 22.6.2023**.

Kandidater, der går videre til anden samtale skal mellem 1. og 2. samtale gennemføre en elektronisk personprofil-test hjemmefra. Kandidaten skal endvidere modtage tilbagemelding på testen i Halsnæs Kommune inden for dette tidsrum samt deltage i et kort møde med direktør Niels Milo Poulsen.

Kandidater vil få stillet en opgave til anden samtale.

Desuden indhentes referencer på disse kandidater umiddelbart efter anden samtale.

Plan:

- Den 11.6.23. klokken 12.00.  
Ansøgningsfrist. Her må kandidaten – hvis muligt – gerne medsende eget personlig ledelsesgrundlag (ikke et krav).
- Den 14.6.23  
1. samtale  
De kandidater, der går videre til 2. samtale modtager besked telefonisk samme eftermiddag.
- Den 14.6.23  
Elektronisk test fremsendes til kandidater med frist den 15. juni, kl. 8.00.
- Den 19.6.23  
Møde med direktør Niels Milo Poulsen, Halsnæs Kommune mellem kl. 9-12  
Kandidaterne fremsender referencer til [bigm@halsnaes.dk](mailto:bigm@halsnaes.dk)

- Den 19.6.23  
Tilbage melding på test med fremmøde i Halsnæs Kommune.
- Den 20.6.23  
Opgaven til 2. samtale fremsendes elektronisk til kandidaterne.
- Den 22.6.23  
2. samtale. Kandidaten medbringer telefonnumre og navne på referencer:  
aktuelle leder, en kollega i lige linje, en medarbejder.
- Inden 2. samtale fremsender kandidaten elektronisk straffeattest, kopi af originale eksamensbeviser samt lønseddel – sidstnævnte er en forudsætning for et lønudspil fra Halsnæs Kommune. Materialet fremsendes til [bigm@halsnaes.dk](mailto:bigm@halsnaes.dk).
- Den 22.6.23 eftermiddag indhentes referencer.

Den kandidat der indstilles til stillingen får besked samme eftermiddag

- Den 23.6.23 Lønforhandling.
- Kandidaten kan med fordel inden 2. samtale advisere sin forhandlingsberettigede organisation således, at denne er klar til at forhandle/godkende lønudspil fra Halsnæs Kommune.
- Den 28.6.23 forventes det, at aftalen er på plads.
- Det forventes, at kandidaten meddeler områdechefen i Halsnæs Kommune, når den nuværende stilling er opsagt.
- Den 1.8.2023 (eller umiddelbart derefter) tiltræder kandidaten stillingen som leder af Visitationen i Halsnæs kommune.

## **7. Om Halsnæs Kommune**

Halsnæs Kommune ligger i Nordsjællands vestlige hjørne – ca. en times kørsel fra Københavns centrum.

Kommunens største bysamfund er Frederiksværk og Hundested. Vi er ca. 31.000 borgere i kommunen, som ligger med vand til alle sider: Roskilde Fjord, Kattegat og Danmarks største sø, Arresø.

I Halsnæs Kommune arbejder vi ud fra følgende værdier: *Redelighed – Mulighed – Helhed*.

Kommunens administrative struktur består af en direktion med tre direktører, otte områder med hver sin chef. Derudover er kommunen organiseret i p.t. ca. 30 kommunale virksomheder og en selvejende virksomhed, som betjener og servicerer borgerne. I alt er der ca. 2.300 ansatte i kommunen.

Rådhuset er den største kommunale virksomhed med ca. 400 ansatte.

I stillingsopslaget på kommunens hjemmeside [www.halsnaes.dk](http://www.halsnaes.dk) finder du informationer om bl.a.:

- Stillings- og personprofil
- Halsnæs Kommunes Vision
- Vision Ældreområdet
- Halsnæs Kommunes Ledelsesgrundlag



- Områdechefens personlige ledelsesgrundlag

### **8. Yderligere oplysninger**

Spørgsmål til stillingen kan i øvrigt rettes til områdechef Birgit Gundorph-Malling, tlf. 2619 8001 eller [bigm@halsnaes.dk](mailto:bigm@halsnaes.dk).