

- Stillings- og personprofil



**FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE**

*Sammen skaber vi det
bedste sted at bo*

Koncernchef Sundhed og Omsorg

Faaborg-Midtfyn Kommune

Maj 2017



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Faaborg-Midtfyn Kommune
- **Adresse** Faaborg-Midtfyn Kommune
Tinghøj Allé 2
5750 Ringe
72531002
www.fmk.dk
- **Stilling** Koncernchef for "Sundhed og Omsorg"
- **Refererer til** Koncerndirektør Louise Thule Christensen
- **Ansættelsesforhold** Ansættelsen sker på overenskomstvilkår i henhold til "Aftale om aflønning af chefer". Den årlige løn udgør 793.000 kr. (2017-niveau), hvortil kommer pension. Kørekort er en betingelse for ansættelse.

Tiltrædelse: 1. august 2017.
- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:

Koncerndirektør Louise Thule Christensen
Telefon 72 53 10 16

Adm. direktør Lars Muusmann
Telefon 40 76 72 27

På Faaborg-Midtfyn Kommunes hjemmeside, www.fmk.dk, findes relevant materiale som f.eks. politikker og strategier, herunder "Udviklingsstrategi 2015-2030 - Sammen om nødvendige forandringer".
- **Ansøgning** Ansøgningsfrist: Mandag den 5. juni 2017 kl. 10.00. Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
- **Processens forløb**

1. samtaler:	14. juni 2017
Test:	21. juni 2017
2. samtaler:	28. juni 2017

Afklaringsamtaler mellem topkandidater og koncerndirektør Louise Thule Christensen afholdes mellem den 14. og 28. juni 2017.

Indledende signalement af den nye koncernchef

Den nye koncernchef for "Sundhed og Omsorg" bliver en del af koncernledelsen i en moderne, visionær og velfungerende administrativ organisation. En organisation, der med henvisning til titlen på Faaborg-Midtfyn Kommunes udviklingsstrategi, drives af ønsket om at være "*Sammen om nødvendige forandringer*". I den forandringsproces, som kommunen har igangsat, udgør udviklingsstrategien det hovedspor, som forfølges.

I "Sundhed og Omsorg" er der i forlængelse heraf skabt en ny organisatorisk struktur og en række nye strategier og politikker inden for sundheds-, social- og ældreområdet. Der er fortsat stor fokus på dette udviklingsarbejde, ligesom der arbejdes målrettet med implementeringen i driftsenhederne.

Koncernchefen skal være en udpræget holdspiller, der skaber stærke resultater og værdi for borgerne i de mangeartede ydelser og samarbejder. Lederne i "Sundhed og Omsorg", både i administrationen og i områdets mange tilbud, er vigtige samarbejdspartnere i den daglige opgaveløsning. Relationerne til og samarbejdet med direktionen og den øvrige koncernledelse er også meget vigtig – især i forhold til at udvikle og implementere koncerntænkningen i hele organisationen.

Koncernchefen skal kunne sætte sig selv i spil som chef for en stor sundheds-, social- og omsorgsorganisation i forandring, hvor nærvær og "tæt på driften" er nøgleord. Og sammen med områdets ledere skal koncernchefen videreudvikle en god og sund ledelseskultur. En ledelseskultur, der skaber tilfredshed og begejstring blandt områdets mange medarbejdere, og som kan mærkes i mødet med borgerne.

Endeligt skal koncernchefen være en afslutter. Strategier, politikker og initiativer, der er besluttet af kommunalbestyrelse og udvalg, skal følges til dørs, og der skal kunne prioriteres i en situation, hvor Faaborg-Midtfyn Kommune – i lighed med andre kommuner – er presset på de økonomiske rammer og samtidig bliver mødt med høje forventninger fra borgerne.

Forventningerne til den nye koncernchef er høje, og ansvaret skal løftes sammen med kompetente og dygtige ledere og medarbejdere i "Sundhed og Omsorg" og en velfungerende koncernledelse. I fællesskab tilstræbes en agil og serviceorienteret organisation, der altid handler ud fra ønsket om at skabe resultater, der giver værdi for borgerne i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Så er du den holdspiller, der kan skabe opbakning og begejstring og omsætte ord til handling og resultater, er Faaborg-Midtfyn Kommune stedet, hvor du kan udfolde dit ledelsestalent og arbejde i en kommune tæt på Odense og med noget af den smukkeste natur, Danmark har at byde på.

Faaborg-Midtfyn Kommune

Faaborg-Midtfyn Kommune er den geografisk største kommune på Fyn. Kommunen har ca. 52.000 indbyggere, fordelt over ca. 65 større og mindre byer, der alle har det til fælles, at de ligger tæt på alt det, der betyder noget.

Faaborg-Midtfyn Kommune er attraktiv, udviklingsorienteret og har med et rigt udbud af diversitet noget ganske særligt at byde på. Som del af en egn og en region, der er kendt for sin smukke, unikke natur og livsstil, herunder sin særlige madkultur, kunst og kulturarv, er borgere og virksomheder stolte ambassadører for kommunen.

Faaborg-Midtfyn Kommunes kommunalbestyrelse og medarbejdere har en ambitiøs vision. Med udgangspunkt i sloganet "*Sammen skaber vi det bedste sted at bo*", går kommunen op imod strømmen af øget centralisering og sætter fokus på at være et moderne og lukrativt lokalt og regionalt "åndehul". Som det ses af de nye politikker og strategier, er der stor opmærksomhed på at understøtte og udvikle aktive lokalsamfund i kommunen.

Dette kræver radikalt nye forståelser af, hvad en kommune skal og kan. Faaborg-Midtfyn Kommune har et klart ønske om og vilje til at udmønte udviklingsstrategien innovativt og eksperimenterende inden for rammerne af kommunens servicedesign. Kommunen skal aktivt understøtte livsformer og vækstmuligheder, så det bliver muligt for borgerne at mestre mere, og lokalsamfund gøres til endnu stærkere arenaer for øget liv og vækst.

Udviklingsstrategien 2015-2020, "*Sammen om nødvendige forandringer*", afspejler den udprægede vilje, der er i Faaborg-Midtfyn Kommune, til målrettet at skabe de rette betingelser og initiativer for at realisere visionen.

Strategien kræver prioriteringer, valg og fravalg i de kommende år, og der skal både effektiviseres og investeres på samme tid. Der er derfor også udarbejdet en målrettet økonomisk strategi, som skærper fokus på effektiviseringer og nye synergier i driften. Der satses målrettet på investeringer med potentiale for nye effekter og resultater, på omlægning af den kommunale sektor og på at tiltrække investorer gennem en fokuseret plan for investeringer.

Udviklingsstrategien og indførelsen af en moderne koncernledelsesstruktur i kommunen indeholder offensive og nytænkende svar på de udfordringer, som Faaborg-Midtfyn Kommune står overfor:

- Nedgang i antallet af indbyggere i de senere år
- En ændret alderssammensætning med færre i den arbejdsdygtige alder
- Tab af arbejdspladser
- Afstand til job og uddannelser
- Et presset boligmarked uden for byerne i kommunen
- For lav tilfredshed med at bo i kommunen
- Arbejdsløshed og mange borgere, herunder unge, på overførselsindkomst.

Udviklingsstrategien er fastlagt på grundlag af et grundigt analyse- og procesarbejde, der belyser nye muligheder med et langsigtet udviklings- og planlægningsperspektiv og læner sig op ad ”Strategi Fyn 2014-17”, ”Vækstforum for Region Syddanmarks regionale erhvervspolitik” og ”Udvikling Fyn’s strategi og handlingsplan 2012”. De har alle det til fælles at ville forandre vilkårene i kommunerne på Fyn og i Region Syddanmark.

Overordnet ledelse og organisation

Kommunalbestyrelsen i Faaborg-Midtfyn Kommune består af 25 medlemmer og ledes af borgmester Christian Thygesen. Ud over Økonomiudvalget er der 5 stående udvalg:

- Opvækst- og Læringsudvalget
- Sundheds- og Omsorgsudvalget
- Kultur- og Lokalsamfundsudvalget
- Arbejdsmarkedsudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget.

Det politiske system i Faaborg-Midtfyn Kommune er velfungerende og præget af et godt samspil, der følger kodeks for krav og forventninger til kommunikation og samarbejde i kommunalbestyrelsen.

Faaborg-Midtfyn Kommune er en veldrevet kommunal virksomhed og arbejdsplads, hvor der er ”orden i penallhuset” med høj faglig kvalitet i ydelserne og en sund og løsningsorienteret tilgang til økonomistyringen.

Det velfungerende og samarbejdende system er en væsentlig årsag til, at kommunen har en god økonomi med en velkonsolideret kommunebeholdning. Kommunen er dog udfordret økonomisk som mange andre aktører i den offentlige sektor. Det forventes, at det fortsatte samarbejde fastholder den gode kurs, da det nuværende samarbejde allerede afspejler, at nye muligheder, gode løsninger og stærke visioner har skabt et solidt afsæt for at lykkes i fremtiden.

Den nye koncernchef indtræder i en synlig og handlekraftig koncernledelse med kommunaldirektør Helene Bækmark i spidsen. Direktionen består udover kommunaldirektøren, der har direktionsansvar for de to stabe og erhvervsområdet, af koncerndirektør Louise Thule Christensen, der har det primære ansvar for ”Sundhed og Omsorg” og ”Opvækst og Læring”, og en koncerndirektør med primært ansvar for ”By, Land og Kultur” og ”Arbejdsmarked”.

Koncernledelsen består udover direktionen af fire koncernchefer for henholdsvis ”Opvækst og Læring”, ”Sundhed og Omsorg”, ”Arbejdsmarked” og ”By, Land og Kultur” samt to stabschefer for ”Politik og Strategi” og ”Økonomi og Løn”.



Sundhed og Omsorg

Centret for "Sundhed og Omsorg", der har adresse i Ryslinge, driver og udvikler sundheds-, social- og ældreområdet i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Centret blev i december 2015 til ved en sammenlægning af de tidligere områder for "Pleje og Omsorg" og "Sundhed og Handicap", der har til formål at mindske snitflader og fremme integrerede borgerforløb og samarbejdsflader med basis i rehabiliterende tilgange og indsatser.

Der er ca. 117 medarbejdere i centret for "Sundhed og Omsorg", som varetager de overordnede administrative opgaver, udviklingsopgaver og politikimplementering. I alt har området "Sundhed og Omsorg" ca. 1.800 medarbejdere og et budget på ca. 900 mio. kr.

Koncernchefen for "Sundhed og Omsorg" har ledelsesansvar for 5 ledere i centret for "Sundhed og Omsorg" og 7 decentrale ledere, der har ansvaret for den daglige drift af tilbuddene på området. Dette afspejler den forenklede struktur inden for "Sundhed og Omsorg", som er etableret ved en organisationsændring pr. 1. januar 2017, der bl.a. har til formål at:

- Øge borgernes inddragelse og ansvar med henblik på at skabe bedre løsninger for borgerne
- Ændre støtte- og plejegrupper til tværfaglige rehabiliteringsgrupper
- Styrke den organisatoriske sammenhængskraft omkring opgaveløsningen.

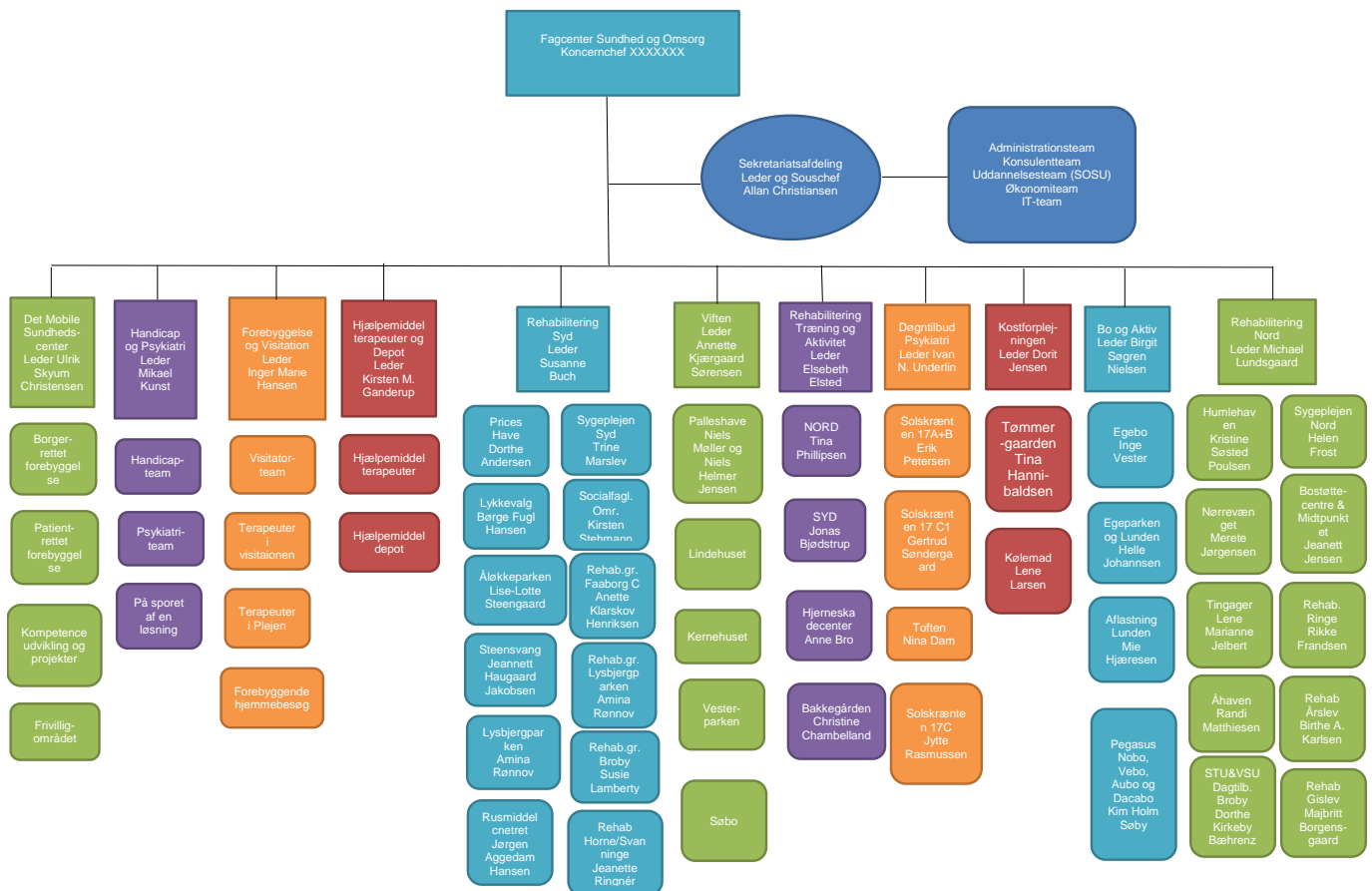
Med organisationsændringen er der 5 afdelinger i fagcenteret "Sundhed og Omsorg", der hver ledes af en afdelingsleder (se organisationsdiagram på næste side):

- Sekretariatet
- Det Mobile Sundhedscenter
- Handicap og Psykiatri
- Forebyggelse og Visitation
- Hjælpebidler.

Der er 7 ledelsesområder i den decentrale organisation:

- "Rehabilitering Syd"
- "Rehabilitering Nord"
- "Viften" – botilbud
- "RTA – Rehabilitering, Træning og Aktivitet"
- "Døgn-Psykiatri", der driver døgn- og akuttilbuddene på psykiatriområdet
- "Kostforplejningen"
- "Bo og Aktiv".

Fagcenter Sundhed og Omsorg
Organisationsdiagram pr. 1.5.2017



"Sundhed og Omsorg" har ansvaret for at realisere ambitionerne og målene i flere af Faaborg-Midtfyn Kommunes centrale politikker og strategier, der kan ses på www.fmk.dk:

- Handicappolitik
- Strategi på psykiatriområdet
- Sundhedspolitik
- Værdighedspolitik og demensstrategi
- Sundhedsaftale 2015-2018
- Rameaftale for det specialiserede socialområde i Region Syddanmark.

Dertil kommer, at "Sundhed og Omsorg" spiller en væsentlig rolle i forhold til udmøntningen af kommunens politik for samarbejde mellem civilsamfund og kommune, "*Sammen om Fællesskaber*".

Tilgangen til opgaverne i "Sundhed og Omsorg" tager udgangspunkt i kommunens ledelsesværdier:

- Vi tager ansvaret på os
- Dialog er en forudsætning for, at vi lykkes
- Det skal være sjovt og meningsfyldt at gå på arbejde
- Vi forenkler det komplicerede.

"Sundhed og Omsorg" arbejder løbende med at udvikle en effektiv, handlekraftig og nytænkende organisation med et helhedsorienteret og rehabiliterende perspektiv på borgerne. Der arbejdes på tværs af traditionelle barrierer og sektorer for at skabe korte beslutningsveje og høj kvalitet i arbejdet med at tage hånd om de svageste borgere i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Koncernchefens funktion og opgaver

Faaborg-Midtfyn Kommune er godt på vej til at skabe en moderne og velleddet organisation, hvor den administrative ledelse – overfor medarbejderne både i administrationen og i kommunens mange tilbud – fremstår som visionær og løsningsorienteret i forhold til at bidrage til at skabe de bedst mulige rammer for at levere de ydelser, som borgerne ønsker og har behov for.

Den nye koncernchef skal have særligt fokus på at videreudvikle en sund ledelseskultur i hele "Sundhed og Omsorg". En ledelseskultur, der understøtter trivslen blandt "Sundhed og Omsorgs" mange medarbejdere, så borgerne altid møder kompetente medarbejdere, der udstråler glæde og stolthed ved deres arbejde. Det kræver bl.a., at den nye koncernchef evner at være nærværende og tæt på – også i forhold til den daglige drift.

Koncernchefen skal deltage aktivt i rådgivning og betjening af de politiske udvalg på området, hvor det er vigtigt, at forvaltningen fremstår professionelt og skaber konstruktive samspil med udvalgsformandskaberne m.v.

Samtidig skal koncernchefen bidrage til et stærkt og velfunderet samspil og samarbejde med direktionen, de øvrige medlemmer af koncernledelsen og den samlede administrative og faglige organisation. Den nye koncernchef skal bidrage til den fortsatte udvikling af en dynamisk og tværgående samarbejdskultur, hvor der grundlæggende er styr på opgaver, snitflader og ansvarsområder, hvor der er højt til loftet, og hvor ingen holder sig tilbage for at bidrage med gode idéer og nye løsninger.

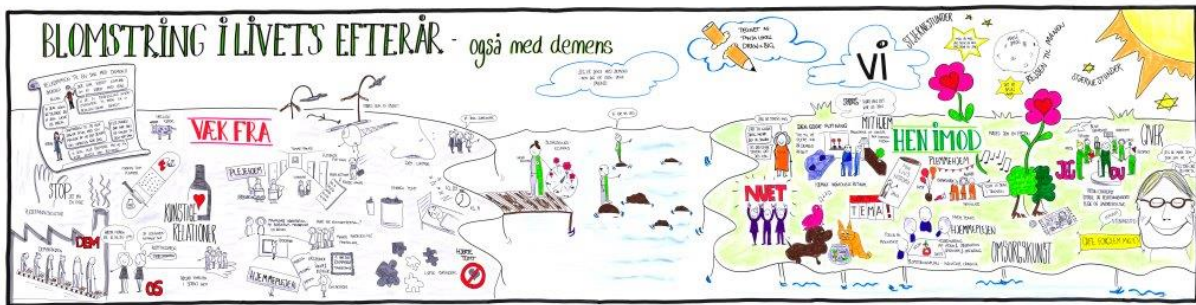
Koncernchefen bliver ansvarlig for, at der inden for "Sundhed og Omsorg" arbejdes efter samordnede og synlige mål, prioriteringer og strategier, og at opgaverne bliver løst ud fra et helhedssyn. Den nye koncernchef skal derfor kunne medvirke til at eksekvere de eksisterende politikker og strategier samt formå at konkretisere dem, så medarbejderne kender de forventninger, der er til deres daglige arbejde.

Koncernchefen har følgende opgaver, roller og ansvar:

- Bistå direktionen med at skabe strategisk udvikling og fremtidssikring af egn og organisation samt med realisering af tværgående strategiske indsatser og implementering af udviklingsstrategien – herunder kommunikation, involvering, opfølgning og monitorering både tværgående og på eget område
- Bistå direktionen i betjeningen af politikerne og implementeringen af politiske beslutninger
- Bistå direktionen med at skabe rammer for udvikling af en konstruktiv og tillidsbaseret kultur – og for gennemførelse af tiltag på eget område
- Ansvar for at konsultere direktionen i forhold til kommunikation af strategisk eller kritisk karakter
- Indgå i koncernledelsen sammen med direktionen
- Ansvar for udvikling, implementering og brug af ledelses- og styringsdokumenter
- Lede ledere på eget område
- Ansvar for at sikre, at politiske beslutninger og koncern- og fagstrategiske prioriteringer gendekkes i områdets møder med borgerne – og ansvar for at sikre, at relevant respons fra ledere og medarbejdere går op gennem ledelseslinjen
- Ansvar for på eget område at skabe en kultur med fokus på sammenhæng og koordinering på tværs
- Ansvar for involvering af og skabelse af medejerskab hos ledere og medarbejdere i centeret
- Ansvar for, at centeret bidrager til et velfungerende tværgående samarbejde, og at borgerforløb opleves som sammenhængende
- Initiativpligt til at sikre samtaler (op, ned, til siden og ud) om udvikling, effektskabelse og effektivisering af den samlede organisation og de enkelte fagområder
- Fagstrategisk og driftsmæssigt ledelsesansvar for "Sundhed og Omsorg"
- Indgå i lederforum.

Den nye koncernchef skal overordnet have særligt fokus på resultater og succeskriterier inden for bl.a. følgende hovedområder:

- Videreudvikling af en samlet og velfungerende ledelseskultur i hele "Sundhed og Omsorg"
- Udvikling og styrkelse af rehabiliteringsområdet med udgangspunkt i den ny etablerede organisatoriske struktur for at sikre bedre resultater. Der er således igangsat en proces med Type2dialog under overskriften "*På vej mod at blive Den Rehabiliterende Organisation*"
- Opfyldelse af målet om, at alle plejehjem i kommunen arbejder med den personorienterede tilgang, der med udgangspunkt i beboernes behov og muligheder skal være med til at styrke den personlige og daglige trivsel (se "*Blomstring i livets efterår*" nedenfor)
- Fortsat udvikling af det samlede specialiserede socialområde, hvor Faaborg-Midtfyn Kommune er leverandør af ydelser til andre kommuner.



Kvalifikationer og personlige kompetencer

Faaborg-Midtfyn Kommune ønsker at ansætte en koncernchef med stor integritet og gennemslagskraft, som brænder for ledelsesopgaven, og som tør varetage ledelsesfunktionen med udgangspunkt i en tværfaglig og helhedsorienteret koncernledelsestilgang – i ord og handling.

Den nye koncernchef skal være en konsekvent afslutter, der med kompetent kommunikation, analytisk sans, overblik, ledelsesmæssig gennemslagskraft og politisk tæft kan sikre realisering af strategiske mål og politiske beslutninger. Koncernchefen skal kunne vise dokumenterede resultater fra en politisk styret organisation og fra større omstillings- og transformationsprocesser, hvor samspil har været drivkraften i resultatskabelsen.

Koncernchefens erfaringsmæssige baggrund skal modsvare stillingens indhold, opgaver og udfordringer og gerne suppleret med en relevant ledelsesmæssig efteruddannelse. Kommunen er åben over for ansøgere med forskellige uddannelser og erfaringer. Det er dog en forudsætning, at koncernchefen har bred indsigt i sundheds-, social- og ældreområdet.

Der vil blive lagt vægt på følgende personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer:

Faglige kompetencer

- Indsigt i og forståelse for den samlede kommunale virksomhed og det kommunalpolitiske system, herunder erfaring med betjening af det politiske system
- Erfaring med strategiproceser, innovation og design af service
- Styringsmæssig indsigt og proceskompetence til at varetage ansvaret for vigtige opgaveporteføljer indenfor "Sundhed og Omsorg"
- Indsigt i de faglige funktioner og professioner inden for sundheds-, social- og ældreområdet samt udviklingstendenser og trends
- Driftsøkonomisk viden og erfaring, der sætter koncernchefen i stand til at prioritere, rammesætte og bidrage til en økonomi i balance
- Erfaring med at se muligheder i de økonomiske rammevilkår og samtidig stille krav til balancen mellem økonomiske ressourcer og forventninger til den faglige kvalitet i indsatser og ydelser
- Indsigt i rehabiliterende tilgange, forståelser og metoder
- Have indsigt i og erfaring med udvikling af medborgerskab, facilitering af borgerinvolvering og samskabelsesprocesser.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

- Erfaren og dygtig personaleleder, der kan lede gennem ledere, og skabe samarbejde og resultater med hele "Sundhed og Omsorg"
- Mestre det dobbelte lederskab i både linjeledelse, ledelse på tværs, ledelse i matrix og i tværgående programmer
- Handlekraftig, inviterende og nysgerrig efter at lære alle dele af organisationen at kende
- Synlig, tilgængelig og nærværende i forhold til medarbejdere, kollegaer og andre interessenter
- Åben og dynamisk kommunikator
- Kombinere lydhørhed, men kan også stå fast og være robust
- Evner at agere i en politisk ledet organisation
- Gå foran i planlægning og implementering af borgerinvolverende samskabelsesprocesser
- Håndtere fagstrategisk udvikling uden at miste koncernfokus.

Andet

Kandidater skal være indstillet på at blive testet hos MUUSMANN.

