



Jobprofil – enhedsleder for henholdsvis Genoptræning Byen og Syd, Københavns Kommune

1. Indledning

Denne jobprofil udgør baggrundsmaterialet til stillingsopslaget til de to nyoprettede stillinger som leder af henholdsvis Genoptræning Byen og Genoptræning Syd og uddyber stillingsopslaget.

Formålet er at skabe det bedst mulige billede af behov og forventninger til de kommende ledere, så både ansøger og forvaltning kan træffe det rette valg i forbindelse med ansættelsen.

Jobprofilen indeholder

1. Indledning
2. Kort om forvaltningen
3. Fakta om genoptræning Byen og Syd
4. Jobfunktion
5. Faglige kvalifikationer
6. Personlig motivation
7. Ansættelsesbetingelser
8. Ansættelsesudvalg
9. Tidsplan

2. Kort om forvaltningen

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) har ansvaret for aktiviteter og tilbud til borgere over 65 år samt genoptræning, sundhedsfremme og forebyggelse for alle borgere i Københavns Kommune.

Det er SUF's mission, at københavnere skal have lige muligheder for sunde, selvstændige og værdige liv. Sammen gør vi en forskel med behandling og omsorg – og ved at fremme sundhed.

Det er vores vision, at skabe håb og mulighed for københavnere. Vi vil være særlig dygtige til at arbejde på tværs af opgaver og kompetencer – sammen med borgeren. Og vi vil være førende på faglighed, kvalitet og sammenhæng.

Forvaltningen er organiseret i fem lokalområder og en centralforvaltning. De fem lokalområder omfatter hver et sundhedshus, en række plejehjem, en hjemmepleje og en hjemmesygepleje, en myndighedsfunktion og et aktivitetstilbud. Hvert lokalområde ledes af en lokalområdechef og understøttes af et fælles lokalområdekantor. Fra 1. september 2019, vil de fem lokalområder blive reduceret til to. De to genoptræningsenheder vil gå på tværs af lokalområderne og referere til samme lokalområdechef.

Centralforvaltningen er organiseret i fem centre og to sekretariater. Centralforvaltningen har ansvaret for den politiske betjening og for faglig- strategi- og politikudvikling. Samt ansvar for en række bydækkende tilbud, herunder Hjerneskadecentret, Center for Diabetes, Center for Kræft og Sundhed og Center for Børn og Unges Sundhed.

3. Fakta om Genoptræningen Byen og Syd

København har siden 2016 haft fem sundhedshuse og et træningscenter på Nørrebro, hvor der er blevet arbejdet med genoptræning, patientrettet forebyggelse og forbyggende indsatser i forhold til rygning, kost, motion og alkohol.

Medio marts 2019 besluttede Sundheds- og Omsorgsudvalget at adskille forebyggelses- og genoptræningsopgaverne og oprette to nye genoptræningscentre; Byen og Syd, som lægger sig op ad hospitalernes planområder.

Formålet med omlægningen på genoptræningsområdet er, at sikre

- At endnu flere københavnere får den genoptræning, som de har behov for og krav på
- At alle københavnere – uanset, hvor de bor – får de samme genoptræningsmuligheder
- At der fokuseres på lighed i sundhed og de forskellige behov, som københavnske borgere har, ved at tilbyde individuelt tilpassede forløb
- At borgerne i endnu højere grad oplever et sammenhængende behandlingsforløb, når hospital, kommune og almen praksis er involveret i forløbet.

Genoptræning Byen og Syd vil samlet skulle håndtere omkring 20.000 genoptræningsforløb årligt. For at sikre at genoptræningen sker tæt på, hvor borgeren bor, vil genoptræningen foregå på fem til seks forskellige lokationer i København, samt i borgers eget hjem og på plejehjemmene.

De to enheder vil skulle varetage opgaver indenfor flere områder, herunder Sundhedslov, Udredning og Rehabilitering, Servicelov, Godt Liv med Artrose i DK (GLAD) og rygforløb. De vil også indgå i udviklings- og forskningsprojekter i samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartner.

Genoptræning Byen og Syd vil få hver sin leder, men der vil være et meget tæt og forpligtende samarbejde mellem de to ledere og enhederne.

Det forventes, at den endelige organisering af Byen og Syd vil være på plads 1. januar 2020.

4. Ansvarsområder og opgaver

Genoptræning Byen og Syd vil samlet have et budget i omegnen af 125 mio. kr. De to ledere vil tilsammen have ansvaret for omkring 250 medarbejdere og 10 mellemledere. Begge ledere vil referere til lokalområdechef Jette Bolding i forhold til den løbende drift og til centerchef Merete Rønn Christensen i forhold til den faglige udvikling. Drifts- og udviklingsarbejdet vil ske i et meget tæt samarbejde.

Da de to nye enheder er under opbygning, vil de væsentligste ledelsesopgaver i 2019 være:

- At sikre den daglige drift i transformationsperioden, så ingen borgere oplever negative konsekvenser af omlægningen, herunder at ventetidsgarantien overholdes.
- At sikre en god omorganisering, der muliggør opfyldelsen af de politiske målsætninger, og som kommer til at ske via en inddragende proces, hvor ledere og medarbejdere får mulighed for at spille ind.

På længere sigt vil de centrale ledelsesopgaver være:

- Et fokus på både drift og udvikling
- Økonomi- og ressourcestyring, herunder kapacitetsstyring på tværs af enheder og de to planområder

- Sikring af en høj og ensartet faglighed på tværs af København
- Fokus på sammenhæng og tværgående samarbejde
- Løbende implementering af politiske og forvaltningsmæssige indsatser

Det er centralt, at forvaltningen overholder Sundhedslovens ventetidsgaranti på genoptræning, og at ressourcerne bruges bedst muligt. En væsentlig opgave for de to ledere vil derfor være at ressourcestyre på tværs af enheder - både indenfor eget ansvarsområde og på tværs af ansvarsområderne Byen og Syd.

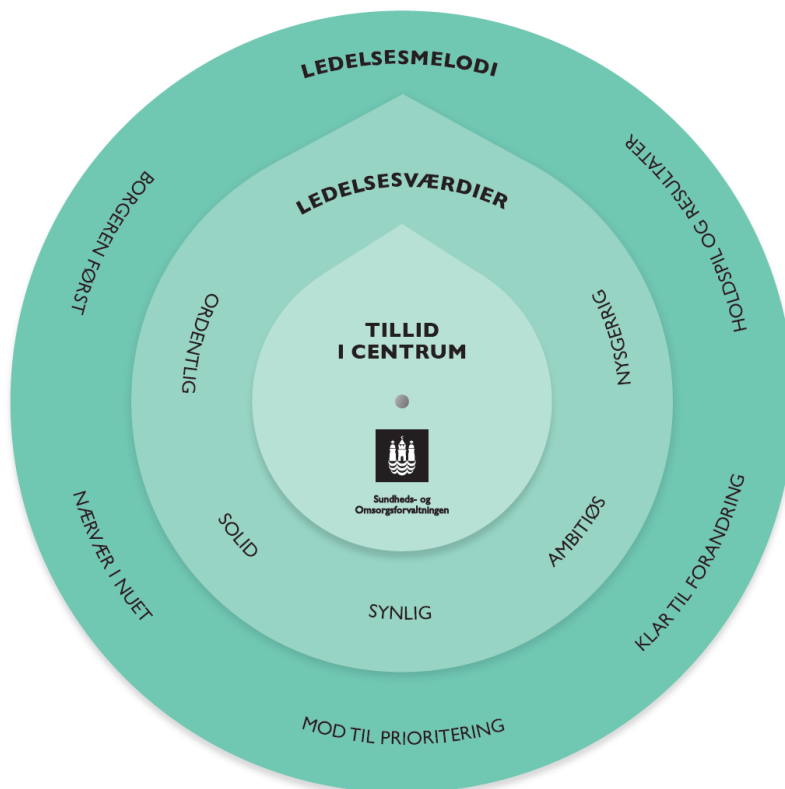
Borgernes oplevelse af et sammenhængende forløb vil være et centralt succeskriterie for de nye enheder. Opdyrkning og udvikling af samarbejdet med hospitaler og almen praksis vil derfor også være en væsentlig ledelsesopgave.

Styring og udvikling på baggrund af data om effekt og borgerens oplevelse vil være en integreret del af ledelsesopgaven, som kræver et vedvarende fokus på metodeudvikling baseret på evidens, fælles standarder og løbende kvalitetsudvikling. Det kræver, at de nye ledere formår:

- At udfolde nationale og lokale politiske strategier og faglig ny viden indenfor en optimeret daglig driftsstyring.
- At sikre borgerinddragelse – både på individ-niveau og organisatorisk niveau
- At bedrive datadrevet ledelse hvor data om effekt og anden data bruges kritisk og relevant
- At inddrage medarbejdernes viden og erfaring med det løbende kvalitets- og forbedringsarbejde i praksis
- At koble implementering af forløbsbeskrivelser med fokus på borgerens præferencer, evidens og *best practice*
- At implementere DUG; digitalt understøttet genoptræning

Grundlaget for al ledelse i SUF er tillidsdagsordenen og SUFs ledelsesgrundlag. Det betyder, at det lokale handlerum skal være så stort som muligt, så ledere og medarbejdere har plads til at udøve en faglig vurdering. Samtidig er det centralt at kompleksiteten ikke til overlades til medarbejderne. Det er derfor en vigtig ledelsesmæssig opgave at sikre at medarbejderen føler sig kompetent, kender retningen, og at lederen er klar til at korrigere en indsats, hvis data viser, at noget andet virker bedre.

Forventningerne til SUF's ledere er beskrevet i SUF's fælles ledelsesgrundlag:



5. Faglige kvalifikationer

For at kunne varetage stillingen som enhedsleder i enten Byen eller Syd forventes det, at lederen:

- Har en lederuddannelse på minimum diplomniveau men gerne masterniveau og har ledererfaring, herunder erfaring med ledelse og udvikling af ledere
- Har en relevant sundhedsfaglig grunduddannelse og sundhedsfaglig erfaring suppleret med efteruddannelse på minimum diplomniveau, og gerne masterniveau eller en relevant kandidatuddannelse
- Besidder særdeles stærke planlægnings- og styringskompetencer, herunder økonomisk tæft
- Har stærke tværgående ledelseskompetencer og erfaring med tværsektorielt og tværfagligt samarbejde
- Har viden om genoptræning af relevante målgrupper, herunder geriatriske borgere
- Har erfaring med effektbaseret ledelse, herunder løbende brug af data
- Har stærke implementeringskompetencer og kan skabe mening for medarbejderne om politiske dagsordener, så de bliver udmøntet i konkrete handlinger og resultater
- Kan agere i en politisk styret organisation og lede både nedad, opad og til siden
- Har erfaring med organisationsudvikling og forandringsledelse, herunder inddragelse af samarbejdsorganisationen

6. Personlig motivation

For at kunne varetage stillingen som enhedsleder i enten Byen eller Syd forventes det, at lederen formår:

- At være optaget af den daglige praksis i genoptræningen og forstår at koble politiske og strategiske beslutninger med driften
- At kunne forstå og lede genoptræningsindsatsen med udgangspunkt i borgernes hele hverdagsliv og i kompleksiteten hos kommunens borgere
- At kommunikere særdeles klart, både skriftligt og mundtligt og dermed får sat en tydelig retning for arbejdet og bibringe en forståelse af, hvilken indflydelse ledere og medarbejdere har indenfor de givne rammer
- At opdyrke gode relationer med partnere inden- og udenfor kommunen, og tale genoptræningsområdets sag
- At være modig og kritisk og udfordre rammer og samtidig sikre, at beslutninger føres ud i livet
- At inspirere til følgeskab i et arbejdsfællesskab ved at organisere alle medarbejders bidrag til kerneopgaven og derigennem skabe trivsel, også i en tid hvor forskellige faggrupper bliver udfordret på deres vante tilgange

7. Ansættelsesbetingelser

Stillingerne er til besættelse snarest muligt og gerne pr. 1. august, 2019

Løn og arbejdsvilkår forhandles med den relevante faglige organisation på baggrund af gældende overenskomst.

8. Ansættelsesudvalg

Der er nedsat et ansættelsesudvalg bestående af:

- Jette Bolding – lokalområdechef
- Tanja Thor Møller, afdelingsleder
- Stine Bach-Helbo, teamleder
- Sten Tornhøj Skafte, teamleder
- Line Buur Svensson, TR, ergoterapeut
- Janne Molin, TR, fysioterapeut

9. Tidsplan

Ansøgningsfristen er mandag d. 3. juni. Stillingen søges gennem Københavns Kommunes hjemmeside.

Den første samtale foregår i uge 24. Test foretaget af et eksternt rekrutteringsfirma samt anden samtale foregår i uge 25.