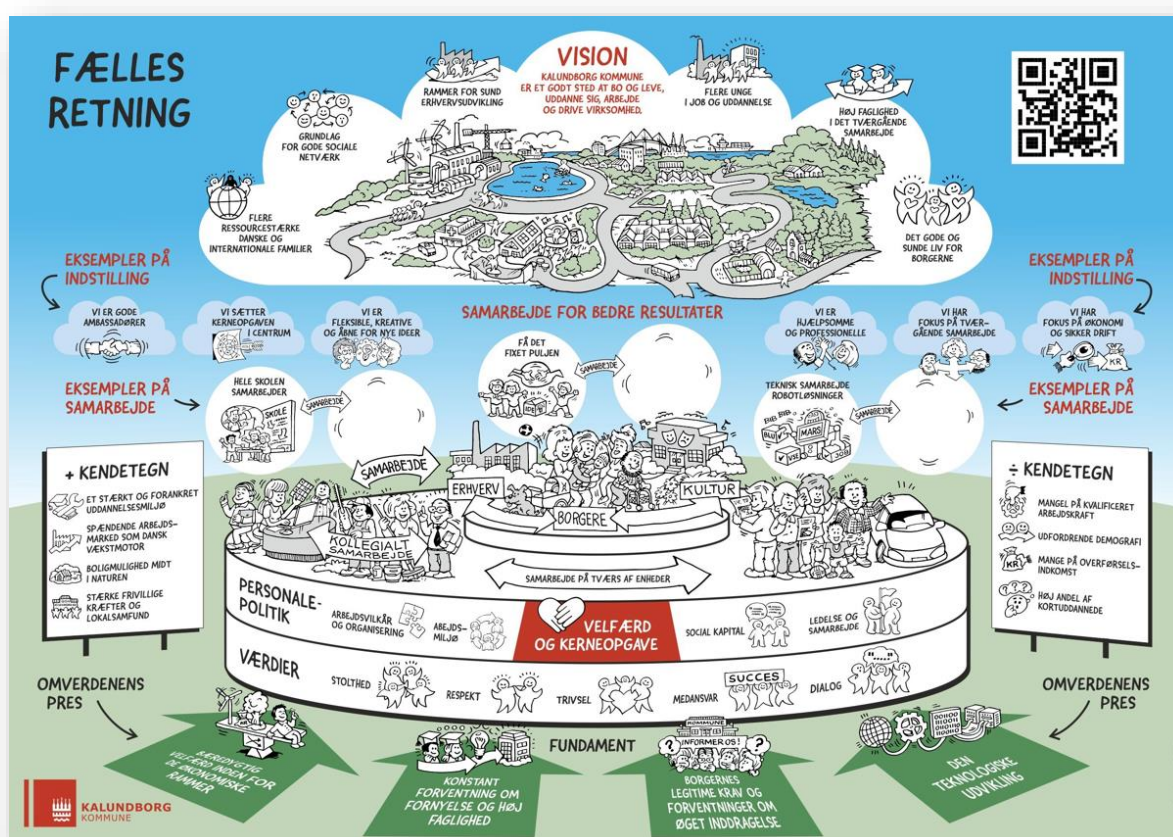




Rekruttering af chef til Forebyggelse og Genoptræning i Kalundborg Kommune



Stillingsbeskrivelsen	2
Forebyggelse og Genoptræning	4
Kalundborg Kommunes organisering	5
Den politiske organisation	7
Mere om Kalundborg Kommune	7
Rekrutteringsproces	8



Stillingsbeskrivelsen

Chef med stor faglighed og med hjertet på rette sted

Vores mangeårige chef i Forebyggelse og Genoptræning i Kalundborg Kommune går på pension. Derfor søger vi nu en engageret person til en spændende og attraktiv stilling som chef for vores dygtige medarbejdere.

En attraktiv chef er, i vores øjne, en chef der kan kombinere sin faglighed med gode lederkompetencer og sin store politiske forståelse. Mere konkret betyder det, at vi søger en chef der har en sundhedsfaglig baggrund, som har kendskab til vores område og gerne med ledelseserfaring fra sundhedsvæsenet – og meget gerne fra den kommunale verden.

Det er vigtigt for os at du er en tydelig leder, som evner at uddelegere og holde fast i den fastsatte retning og de beslutninger der træffes. Vi er en medarbejderflok der har mange holdninger, så det er en fordel hvis du "står godt på benene" men samtidig kan være lyttende og nysgerrig på vores viden og input til beslutningerne.

For at få succes i jobbet er det afgørende at du kan sikre et stærkt lederteam, som kan samarbejde og hvor der er styr på den interne ledelseskæde. Du skal også kunne gøre afdelingen synlig udadtil og indgå i det gode tværgående samarbejde med de øvrige chefer på området og selvfølgelig med politikkerne, som du også får en tæt dialog med. Det betyder blandt andet at du skal sikre inddragelse af og samarbejde med mange forskellige fagligheder – herunder også på tværs af organisationsstrukturer og i det tværsektorielle samarbejde.

Vi har meget at kunne tilbyde en ny chef! Vi er en afdeling med mange forskellige fagligheder, men på trods af det er vi gode til at se hinanden og vi arbejder meget ligeværdigt, med stor respekt for hinandens fagligheder. Vi er engagerede, vi er ærlige, vi er ordentlige og vi har rigtig meget humor.

Vi er meget selvkørende og vi vil rigtig meget. Men vi vil også gerne have hjælp til at blive styret i den rigtige retning – vi vil gerne have en chef der kan facilitere os og som har forståelse for at lede sundhedsprofessionelle. Og hvis du også har forståelse for rehabiliteringsbegrebet i et strategisk perspektiv og generelt kan tilegne dig ny viden på området, vil det være endnu et plus.

Så kort fortalt, skal vores nye chef kunne bidrage til nytænkning og sikre udsyn gennem inddragelse af andre fagligheder og fagområder. Du skal have lederformat og være handlekraftig, men samtidig være en holdspiller med stærke relationelle kompetencer, der kan samle og knytte ender sammen. Du skal kunne indgå både i de små og store fællesskaber og være en stærk kommunikator, der kan træffe beslutninger og sætte retning.

Afsættet for arbejdet i Kalundborg Kommune er "Fælles Retning" – det er det, du kan se på forsiden af denne profil. I tillæg hertil beskriver kommunens Ledelses- og styringsgrundlag, hvordan vi skaber fælles retning, og hvilke forventninger, der er til den måde, der ledes og styres på i kommunen. Ledelses- og styringsgrundlaget består af følgende fire felter:

- Vi optimerer samarbejder og processer
- Vi holder styr på driften
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre



Vi er en arbejdsplads, hvor vi vægter hjælpsomhed og professionalisme højt, hvilket kommer til syne gennem vores ubureaukratiske facon, flade struktur og decentrale handlerum. Derudover tillægger vi det stor betydning, at gode ideer vokser og bliver til virkelighed gennem samspil i organisationen, fordi vores medarbejdere gerne vil gøre en forskel.

Du skal være chef hos os, fordi du brænder for at gøre en forskel, er nysgerrig på og har viden om området. Du er en kompetent leder, der har insisterende ambitioner for kvaliteten og samtidig har en inddragende ledelsesstil. Dertil er det forventningen, at begrebet "at trække på samme hammel" ligger fuldstændig naturligt til dig. Fælles retning er nemlig ikke bare noget, vi siger – det er noget, vi gør.

Chefens profil:

Vi søger en chef, der har ledelseserfaring og som er bevidst om ledelsesopgaven i en politisk styret organisation. Dertil indsigt i ledelsesopgave med ressourcestyring, struktur og god planlægning som fundament for den faglige ledelse. Du skal være stærk på det faglige og have lyst og evne til at tilegne dig ny viden inden for området.

Du skal:

- Have en relevant sundhedsfaglig uddannelse.
- Have et skarpt blik for medarbejdernes motivation og teamsamarbejde, og du arbejder systematisk for at skabe rum for faglig dialog
- Kunne balancere mellem forankring og fornyelse på et område med mange traditioner og med et konstant behov for udvikling
- Være handlekraftig, synlig og tydelig – og samtidig være lyttende og anerkendende
- Kunne prioritere den faglige sparring med ledere og medarbejdere
- Være kreativt tænkende, have humor og kunne lede med et glimt i øjet
- Være visionær og udviklingsorienteret og have et godt blik for områdets muligheder og samarbejdsrelationer
- Have hjertet på rette sted og evner at være kulturbærer og værdiskaber
- Kunne lade dig inspirere af medarbejderne og samtidig kan lede op, ned og ud
- Være stærk kommunikativt og handlekraftig når det kræves
- Have ledelseserfaring indenfor området og en relevant lederuddannelse, evt. på diplomniveau
- Have økonomisk, IT-fagligt, administrativt og fagligt overblik

Vi kan tilbyde

En spændende stilling som chef med masser af udviklingsmuligheder på et område der er veldrevet og har lange traditioner, der både kan og skal udvikles videre. Du vil også blive en del af et stort velfungerende ledernetværk i Kalundborg Kommune.

Lønniveau

De ambitioner og krav, der knytter sig til chefstillingen, muliggør en lønftale, hvor forhandlingsudgangspunktet vil være en løn på kr. 660.000 årligt. Dertil kommer pension.



Forebyggelse og Genoptræning

Kalundborg Kommunes Forebyggelses- og genoptræningscenter er en central spiller i det nære sundhedsvæsen i Kalundborg Kommune. Kulturen på området er bygget op omkring et tæt tværfagligt og tværfunktionelt samarbejde mellem både kommunale, regionale og private aktører og samarbejdspartnere.

Forebyggelses- og genoptræningscenteret har i dag ca. 30 medarbejdere. I budgetaftalen for 2023 er der bevilliget yderligere 4 nye stillinger til afdelingen.

Opgaven der løses i forebyggelses- og genoptræningscenteret, er genoptræning efter §140 i sundhedsloven, §83a og 86 efter serviceloven og vederlagsfri fysioterapi. De forebyggende indsatser sker efter §119 i Sundhedsloven og §79 i Serviceloven. Alle indsatser gives i tæt samarbejde med øvrige aktører, borger og pårørende. Der er også et tæt samarbejde med jobcenteret, hvor medarbejdere i Forebyggelses- og genoptræningscenteret deltager i rehabiliteringsteamet og varetager vurderinger af arbejdsrelaterede hjælpemidler og personlig støtte. Forebyggelses- og genoptræningscenteret varetager også træningsopgaven på specialinstitutionen Præstehaven.

Medarbejdergruppen består af veluddannede og kompetente medarbejdere fortrinsvis fra de sundhedsfaglige professionsuddannelser. Medarbejderne har fokus på at omsætte deres faglighed til gode resultater for den enkelte borgers mulighed i hverdagslivet. Derfor er der også en konstant opmærksomhed på læring og kompetenceudvikling i forhold til at modtage nye og komplekse opgaveområder i et sundhedsvæsen i udvikling. En del af læringsfokus i afdelingen drives af opgaveløsning omkring fysioterapeut og ergoterapeut studerende fra Absalon, som er til stede i centeret.

For at sikre det høje faglige niveau er medarbejdere opdelt i hhv. trænings og det forebyggende team. Herunder er træningsteamet delt op i to fagområder, som tager hånd om kvaliteten i den daglige opgaveløsning og sikrer rette indsats til rette tid.

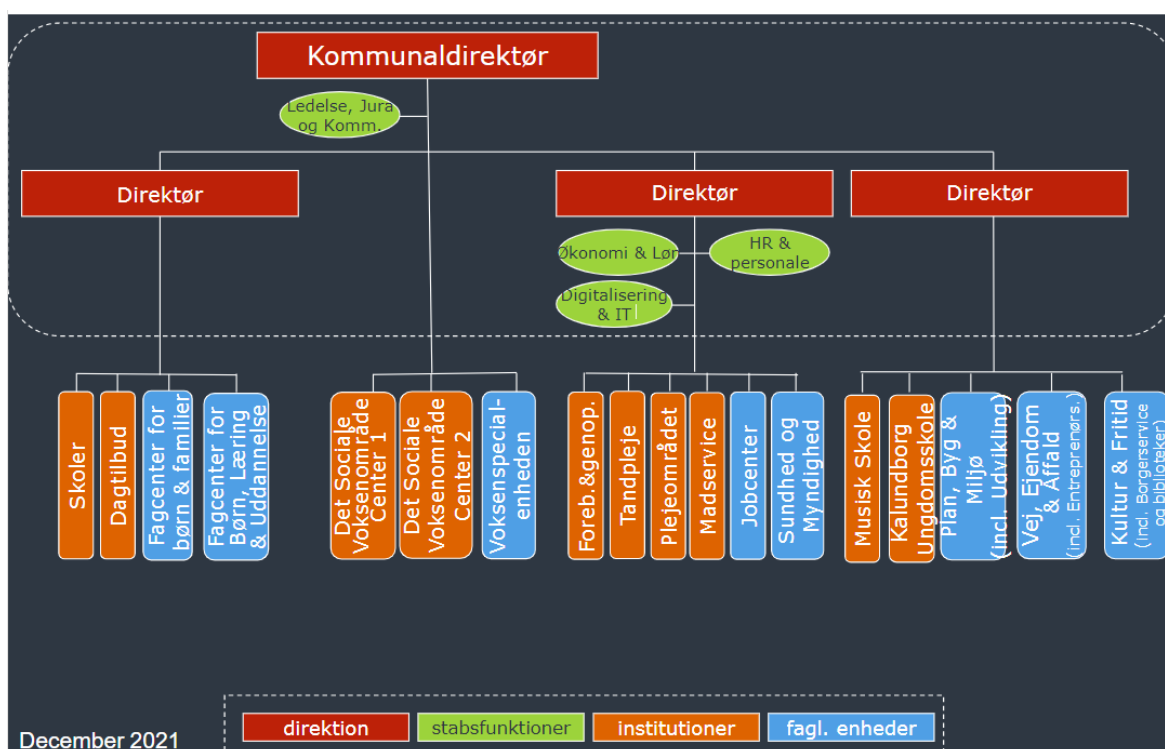
Kalundborg Kommune har siden 2008 haft et tæt samarbejde med de lokale privat praktiserende fysioterapiklinikker. Vores center varetager primært genoptræningen af de mere komplekse borgere, hvilket svarer til ca. halvdelen af kommunens genoptræningsplaner. Fordelingen til de private leverandører varetages af medarbejdere i centeret, der også har det tætte samarbejde med den private leverandører i hverdagen.

Forebyggelses- og genoptræningscenteret varetager tilbud til borgere i hele Kalundborg Kommune. For at sikre nærhed og tilgængelighed er medarbejderen i deres daglige virke knyttet til lokationer flere steder i kommunen og møder også ind på geografierne. Kalundborg Kommune har igangsat et byggeri af et rehabiliteringscenter i Høng og her varetages bla. rehabilitering på specialiseret niveau i tæt samarbejde med Cervello, som er kommunens specialiserede samarbejdspartner i hjerneskade rehabilitering. Det vil blive den fremtidige sydlige placering for ca. halvdelen af personalet på tværs af opgaven.



Kalundborg Kommunes organisering

Kalundborg Kommunes styringsfilosofi baserer sig på en flad struktur med som hovedregel kun to ledelseslag. Der lægges i den overordnede organisation vægt på, at de enkelte enheder har stor selvstændighed, og dermed bygger styringsformen på en markant decentralisering. Borger og erhvervsliv er i centrum, og derfor skal der være gode muligheder for, at den enkelte enhed og ledelse selv skal kunne udvikle sig i samspillet med brugeren. Den gennemgående tankegang er derfor at støtte den decentrale ledelse og give denne muligheder på indholdssiden.



Der er udarbejdet et ledelses- og styringsgrundlag, der skal understøtte, at vi i endnu højere grad har fokus på kerneopgaven, kernevelfærden. Innovation og samskabelse med relevante interessenter.

Grundlaget er blevet til i et samarbejde mellem Direktionen og kommunens Niveau 2 chefer, der via dialog og kvalificering har udarbejdet og formuleret de nye pejlemærker for ledelse og styring. En "klassisk" Kalundborg-tilgang, hvor der er stor tiltro til, at vi når mere i fællesskab end med direktiver ovenfra.

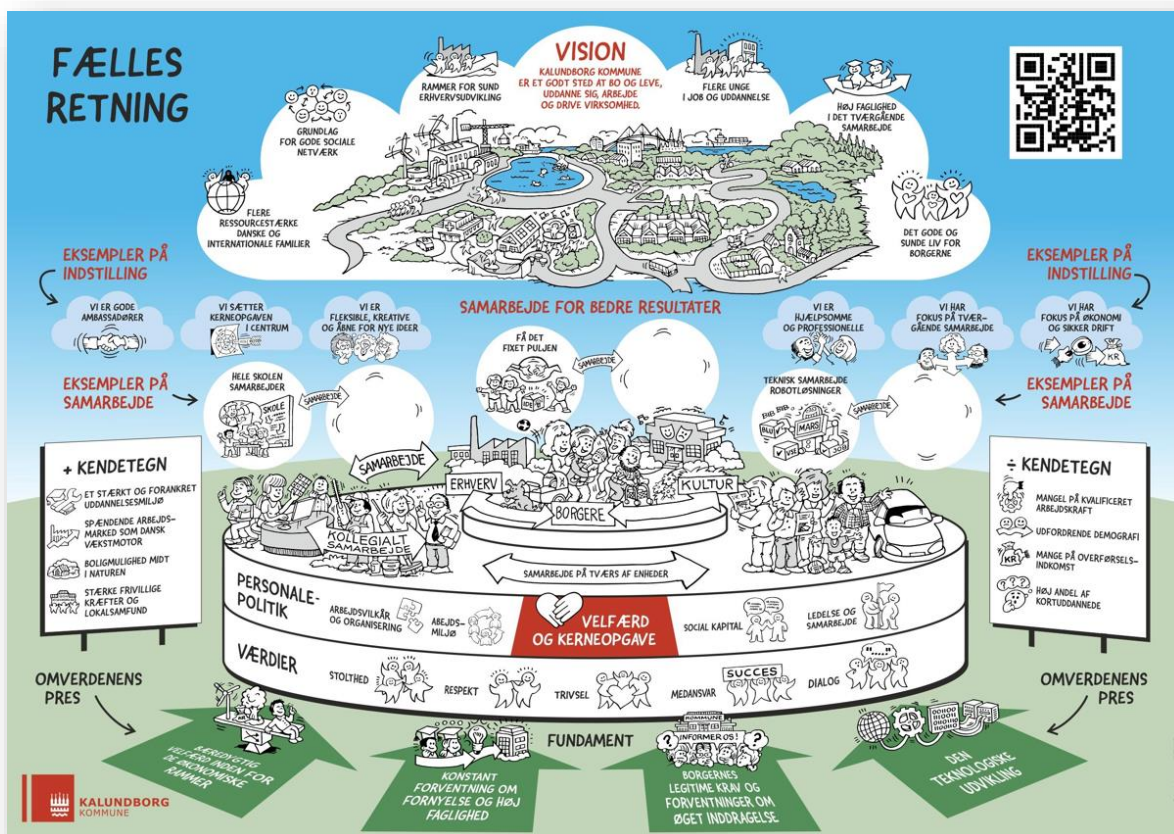
Hovedoverskrifterne er:

- Vi optimerer samarbejde og processer
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi holder styr på driften
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget her: [Ledelses- og Styringsgrundlag](#)



Den samlede ledelse har bl.a. medvirket til udviklingen af den omtalte visionsplakat "Fælles Retning". Plakaten er en anderledes måde at fortælle om den retning og udvikling, der sker i Kalundborg Kommune, ved hjælp af visuelle tegninger og illustrationer i stedet for ord.



Derudover er det også her, at der er udviklet en "grundfortælling", der fortæller, hvad der er vigtigt, når man skal arbejde i Kalundborg Kommune. Det er ikke mindst noget om samarbejde med afsæt i den kendte symbiose. Det er bæredygtig udvikling såvel socialt, miljømæssigt som økonomisk. Endelig er det fokus på, at det er resultaterne, der skal vise – og bevise – at opgaven er i centrum, og at fokus er at gøre en forskel. Læs mere herom på vores hjemmeside.



Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget samt seks stående udvalg. De er: Børn- & Familieudvalget, Ældre- & Sundhedsudvalget, Teknik- & Miljøudvalget, Socialudvalget, Kultur- & Fritidsudvalget samt Unge- & Beskæftigelsesudvalget.

Det er en kommune med styr på sin drift og dermed også på økonomien. Det er selvfølgelig noget, der er befordrende for roen i den samlede kommunale organisation, der er præget af en rigtig god grundstemning.

Der arbejdes struktureret med en fireårig udviklingsstrategi, der sætter retning – ikke blot i ord men også – i praksis. Kalundborg Kommunes *Udviklingsstrategi frem mod 2030 – mangfoldige ressourcer og fællesskaber på tværs* har følgende hovedoverskrifter:

- Bæredygtig udvikling - i byen og på landet
- Flere borgere i kommunen – et godt sted at bo og leve
- Vækst – erhvervsudvikling og jobs
- Fremtidens Velfærd
- Lokale uddannelser, tæt på virksomhederne
- Infrastruktur – sammenhæng, netværk og forbindelser

Kalundborg Kommunes *Udviklingsstrategi frem mod 2030 – mangfoldige ressourcer og fællesskaber på tværs* blev godkendt i Kommunalbestyrelsen i januar 2021 og kan læses her: [Udviklingsstrategi](#)

Mere om Kalundborg Kommune

Kalundborg Kommune med knap 49.000 indbyggere ligger naturskønt på det vestligste Sjælland. Nogle af landets største vandflader – Saltbæk Vig og Tissø – er en del af de mange naturmæssige højdepunkter i den geografisk vidtforgrene kommunale. Kystlinjen præges af de tre markante halvøer Reersø, Asnæs og Røsnæs og er begunstiget af det tørre og solrige "storebæltsklima", der tilgodeser en række sjældne planter og dyr.

Kalundborg Kommune huser nogle af Danmarks største virksomheder (bl.a. Novo Nordisk) og er en national vækstmotor. I mere end 50 år har private og offentlige virksomheder arbejdet sammen og skabt en verdenskendt industriel symbiose, hvor rester fra produktionen på én virksomhed f.eks. bliver til råvarer på en anden. Der eksisterer i dag 30 forskellige strømme mellem virksomhederne til gavn for både økonomien og miljøet. Kalundborg Symbiose handler kort sagt om, at virksomheder samarbejder for at producere på en mere bæredygtig måde, der samtidig gavner virksomhedernes bundlinje.

Samarbejdet udmønter sig ikke bare i fælles investeringer i fx produktion af grøn energi, men også i fælles fodslag i forhold til infrastruktur, uddannelse og tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft. En fælles indsats og partnerskab som har resulteret i at vi nu er ved at realisere Kalundborg som en uddannelses- og innovationskommune.

Kalundborg Kommune er på netop vej til at blive et uddannelsesmæssigt knudepunkt med bl.a. ingeniøruddannelse, elektrikeruddannelse og uddannelsesmuligheder for bioanalytikere.



Rekrutteringsproces

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til

- Direktør Søren Ole Sørensen, telefon 24 25 42 70

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Søren Ole Sørensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Søren Ole Sørensen, direktør
- Ann-Charlotte Nøhr-Petersen, sundheds- og myndighedschef
- Lone Reuter, områdeleder for Hjemmepleje, Sygepleje og Døgner rehabilitering
- Thomas Hald Marcher, administrativ leder
- Jakob Kierulf, konstitueret afdelingsleder
- Peter Brodersen, medarbejderrepræsentant
- Mette Weiglin, medarbejderrepræsentant
- Sarah Holst, medarbejderrepræsentant

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceprofil gennemført af HR. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens ledelsesmæssige og personlige kompetencer.
- Et skriftligt resumé af referencer, som konsulent indhenter telefonisk fra relevante personer, som ansøgeren oplyser. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde



Tidsplan for ansættelsen

Ansøgning uploades senest den **23. oktober 2022**, via dette link: [Søg jobbet her](#)

Den **25. oktober 2022** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **27. oktober 2022 i tidsrummet kl. 8.00-15.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 44. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **10. november 2022 kl. 9.00 – 14.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. januar 2023.**