

Stillings- og kompetenceprofil



- LIVET MED UDVIKLINGSHANDICAP

Direktør

Lev

Februar 2023



Opdragsgiver	Lev
Adresse	Thistedgade 10, 1. tv 2630 Taastrup www.lev.dk
Stilling	Direktør
Refererer til	Foreningens landsformand
Ansættelsesforhold	Løn- og ansættelsesvilkår efter aftale Tiltrædelse: 1. maj 2023
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Anni Sørensen Landsformand i Lev Tlf. 26 28 30 83 Chris E. Petersen Administrerende direktør i MUUSMANN A/S Tlf. 81 71 75 16
Ansøgningsfrist	Søndag den 19. marts 2023 kl. 23.59 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, hos MUUSMANN, Palægade, København, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: tirsdag den 21. marts 2023 Test: torsdag den 23. marts 2023 2. samtaler: onsdag den 29. marts 2023



Om Lev

Lev er en privat landsdækkende forening for mennesker med udviklingshandicap, deres familier og frivillige. Foreningen blev dannet i 1952 og har ca. 8.000 medlemmer, 15 tilsluttede foreninger med ca. 7.000 medlemmer et sekretariat med 45 medarbejdere og et stort antal engagerede frivillige, hvor mange er pårørende.

Lev har et tæt samarbejde med andre aktører, fagforeninger, virksomheder, internationale partnere, nationale myndigheder, lokale og nationale politikere. Lev er desuden medlem af DH ([Danske Handicaporganisationer](#)), hvor Lev aktuelt er repræsenteret i forretningsudvalget.

Lev har gennem de seneste år gennemført et stort udviklingsarbejde på tværs af organisationen og arbejder fortsat på at blive endnu mere robust, engagere flere, skaffe flere medlemmer og frivillige og sikre bedre vilkår for mennesker med udviklingshandicap og deres familier.

Foreningens økonomi tilvejebringes via kontingenter, forretnings- og medlemsrettede aktiviteter og donationer samt offentlig finansiering af især projekter og målrettede aktiviteter.

Lev er en professionel forening med et kompetent sekretariat, der har adresse i Høje Taastrup, men det er også en forening, der har en stærk lokal forankring, hvor [frivillige](#) i kredsbestyrelser udfører et stort arbejde, understøttet af medarbejdere i sekretariatet.

Lev er en mangefacetteret organisation, som ud over et lokalt forankret niveau og en interessepolitisk indsats, ejer ejendomme, har en [forsikringsformidling](#), er stærk på [internationale projekter i det globale syd](#), har den meget succesfulde beskæftigelsesindsats [KLAPjob](#) mm.

Hendes Majestæt Dronning Margrethe II er protektor for Lev.

Levs grundfortælling

- Lev er en forening og et fællesskab for mennesker med udviklingshandicap, deres familier og frivillige.
- Lev mener, at mennesker med udviklingshandicap bidrager til et mangfoldigt samfund.

- Lev arbejder for respekt, inklusion og ligestilling.
- Lev insisterer på retten til selvbestemmelse, tryghed, udvikling og trivsel for mennesker med udviklingshandicap.
- Lev kræver samfundets solidaritet med mennesker med udviklingshandicap og deres familier.
- Lev tænker nyt og skaber løsninger til gavn for mennesker med udviklingshandicap.
- Lev opsamler, skaber og formidler viden og rådgivning om livet med udviklingshandicap.



Hovedopgaver

Den kommende direktør bliver den øverste administrative leder for 45 dygtige og dedikerede medarbejdere i sekretariatet, hvor ca. 15 arbejder rundt om i landet og ca. 30 har deres arbejdsplads i Høje Taastrup. Opgaverne er mange og både komplekse, varierede og udfordrende. Direktøren har det overordnede ansvar for sekretariatets drift og HR-opgaver, herunder for økonomistyringen, og med dette afsæt er det direktørens ansvar at varetage den fortsatte udvikling af organisationen i samarbejde med formandskab, hovedbestyrelse og sekretariatets medarbejdere. Nøgleordene for drift og udvikling vil være at sikre en effektiv administration og forvaltning af foreningens ressourcer og formue, samt bidrage til, at der findes nye indtægtskilder, så det økonomiske fundament for Lev styrkes yderligere.

Direktøren vil være overordnet ansvarlig for rådgivningen af formandskab og hovedbestyrelse om væsentlige og principielle opgaver og spørgsmål af især politisk, strategisk, økonomisk og medlemsrettet karakter. Direktøren arbejder tæt sammen med formandskab og hovedbestyrelse om interessevaretagelsen og medlemsservice med det formål at sikre, at hovedbestyrelsens beslutninger føres ud i livet. Direktøren skal, i samarbejde med sekretariatets medarbejdere, understøtte de udadvendte funktioner, som primært varetages af landsformanden, herunder følge den politiske debat og udvikling, som har relevans for foreningen, og yde sparring, så landsformanden er klædt bedst muligt på i den politiske interessevaretagelse.

Den strategiske udvikling og ledelse af Lev er en af direktørens vigtigste opgaver, hvilket kræver en person med indsigt i og erfaring med realiseringen af foreningspolitiske og strategiske pejlemærker. Der er brug for en person, der forstår, at forandring og implementering skal gå hånd i hånd i en bæredygtig udviklingsproces, så der opnås ejerskab og følgeskab i processen.

Den kommende direktør skal ligeledes være en vigtig motor i ambitionen om at sikre en endnu bedre sammenhængskraft i organisationen, så det centrale og lokale niveau er afstemt, og

niveauerne supplerer hinanden bedst muligt til glæde for medlemmer og Levs samlede målgruppe. Lev skal optræde som én organisation og ét fællesskab.

Kompetencer

Stillingen som direktør er kompleks og den nye direktør skal have gode faglige, ledelsesmæssige, personlige og sociale kompetencer for at lykkes i stillingen.

Følgende fem kompetencer hos den kommende direktør er centrale:

1. Personaleledelse med god organisationsforståelse

Stillingen som direktør i Lev indebærer en omfattende medarbejderledelse, samt ledelse af ledere, og størstedelen af organisationens overordnede HR-opgaver ligger hos direktøren. Herudover skal direktøren have en god forståelse for udviklings- og beslutningsprocesser i en organisation som Lev, hvor hele organisationen – fra medarbejder til hovedbestyrelse – skal guides i realiseringen af den strategiske retning. Direktøren skal være en dynamisk, strategisk og visionær leder med stærke interpersonelle ledelseskompetencer, som gør vedkommende i stand til at sætte mål og retning og selv gå forrest som rollemodel for medarbejderne. Direktøren skal være både proces- og resultatorienteret, ligesom det er vigtigt med en pragmatisk, samarbejdsorienteret og uhøjtidelig tilgang til andre, herunder til sekretariatets ansatte, de tillidsvalgte, medlemmer og frivillige.

2. Blik for sikker økonomistyring

Foreningens nye direktør skal have stærk økonomisk forståelse og blik for forretningsudvikling, der skal sikre det langsigtede økonomiske fundament for foreningen. Det er centralt, at Lev også i fremtiden er sikkert forankret med en stabil og stærk økonomi, hvilket forudsætter, at den nye direktør kan fastholde de eksisterende indtægtskilder, samt kan se og udvikle nye forretningsområder og indtjeningsmuligheder for Lev. Direktøren skal i samarbejde med Økonomichefen videreudvikle og prioritere en transparent økonomistyring i organisationen, og understøtte hovedbestyrelsens arbejde med langsigtet risikostyring og velunderbyggede økonomiske beslutninger. Det kræver en person med et godt overblik, der er stringent og detaljeorienteret, hvor det kræves.

3. Stærke samarbejdsevner

Som en del af profilen kræves også stærke kommunikations kompetencer og samarbejdsevner, der medvirker til at sikre tryghed og tillid i hele organisationen. Som ny direktør i Lev kræver det evnen til at kunne agere i en politisk styret interesseorganisation, herunder især være i stand til at skabe velfungerende samarbejder mellem formandskab, hovedbestyrelse, kredse, de tilsluttede foreninger, medlemmer, frivillige, sekretariatets ledere og medarbejdere samt en stor kreds af eksterne interessenter og samarbejdspartnere. Det kræver en leder, der har interesse for handicappolitik, indsigt i det sociale område og de velfærdspolitiske dagsordener og er i stand til at forstå og sætte sig ind i livsvilkår for mennesker med udviklingshandicap. Herunder skal direktøren have en god situationsfornemmelse og konstruktivt indgå i de mange forskellige samarbejdsrelationer og fungere som bindeled mellem den administrative og politiske del af Lev.

4. Erfaringer med netværksdannelse

Den kommende direktør forventes at have erfaring med netværksdannelse. Direktøren skal kunne åbne døre og bygge broer til relevante samarbejdspartnere og danne effektfulde samarbejdsrelationer, med henblik på at understøtte landsformanden i organisationens politiske interessevaretagelse. Herunder vil det være en central opgave for direktøren at understøtte landsformanden i eksterne opgaver, hvilket kræver en person, der har erfaring med at spille andre gode, og som trives med en mere faciliterende tilbagetrukket rolle.

5. Ambitiøs og visionær

Lev skal være en endnu mere markant stemme i offentligheden og i forhold til medlemmerne. I den forbindelse er det vigtigt at den kommende direktør er ambitiøs på Levs vegne og dedikeret til at positionere Lev som en relevant samarbejdspartner og en stærk og troværdig aktør, der skaber fokus på velfærdssamfundets ansvar for mennesker med udviklingshandicap og deres familier. Der er brug for en leder, der kan formidle kerneopgaven og har et tydeligt langsigtet perspektiv for, hvor Lev som organisation bør være på vej hen, med blik for, at dette stemmer overens med målgruppens behov. Det er vigtigt, at dette fremmes gennem samspillet mellem repræsentantskabets overordnede visioner og hovedbestyrelsen som strategi- og politikudvikler samt gennem et tæt samarbejde mellem direktør, sekretariat, formandskab, hovedbestyrelse, kredse og foreninger.

Der lægges vægt på, at direktøren er i besiddelse af følgende kompetencer og personlige egenskaber:

- Har en relevant videregående uddannelse og dokumenteret lederuddannelse
- Har en rummelig personlighed, der fremstår tilgængelig, empatisk med politisk tæt og erfaring med at agere i en politisk styret interesseorganisation
- Har en åben, anerkendende og værdibåret ledelsesstil, som korresponderer med kulturen og værdierne i foreningen og i sekretariatet
- Har et stærkt ønske om at Lev arbejder endnu mere for at sikre at bedre vilkår for børn, unge og voksne med udviklingshandicap og deres familier
- Har dokumenteret erfaring med personaleledelse og alle dele af HR-årshjulet – herunder medarbejderudvikling, ledelsessparring og konflikthåndtering
- Kan sikre gode organisatoriske rammer for et bæredygtigt arbejdsmiljø



Organisation

Levs politiske organisation er opbygget af et antal kredse og et antal tilknyttede landsdækkende foreninger. Foreningen har en hovedbestyrelse på 19 medlemmer. Repræsentantskabet er foreningens øverste myndighed. Foreningens landsformand er Anni Sørensen, og næstformanden er Gunnar Teis Hansen. Landsformanden oppebærer honorar og arbejder på fuld tid.

Foreningens politiske struktur består af:

- Repræsentantskabet.
- Hovedbestyrelsen (19 medlemmer)
- Formandskabet (formand og næstformand)
- 55 kredsbestyrelser (i lokale spørgsmål)
- 15 tilsluttede foreninger

Repræsentantskabet er foreningens øverste myndighed.

Kredsene

Levs 55 lokalkredse udfører et stort og frivilligt lokalt arbejde, omend deres politiske arbejde, aktivitetsniveau, kompetencer og ressourcer varierer meget. Kredsens prioritering af arbejdsindsatsen udspringer af kredsens kompetencer og ressourcer, samt muligheder lokalt. Sammen med foreningens kredskonsulenter støtter sekretariatet op om lokalkredsene.

Hovedbestyrelsen

Levs hovedbestyrelse består af 19 medlemmer valgt af kredse og tilsluttede foreninger. Den nuværende hovedbestyrelse er valgt for perioden 2022-2024. Hovedbestyrelsen fastlægger strategiske retningslinjer og politikker for foreningens arbejde og aktiviteter. Hovedbestyrelsen træffer beslutning om foreningens overordnede politik.



Levs sekretariat

Levs sekretariat er bygget op omkring en ledelsesstruktur bestående af en direktør, en økonomi- og administrationschef samt tre teamledere. Hver teamleder har et ansvarsområde og varetager den faglige ledelse af et antal medarbejdere i hvert team. Teamlederne refererer til direktøren, der har ansvar for driften af det samlede sekretariat. Teamlederne er desuden kendetegnet ved i

udstrakt grad også at varetage en række konkrete faglige og strategiske opgaver. Aktuelt har direktøren teamlederfunktioner i forhold til KLAPjob og det internationale område.

Teamledere og direktør er organiseret med en ledergruppe, hvor tværgående spørgsmål drøftes og koordineres.

Sekretariatet er generelt kendetegnet ved en kultur, hvor der lægges vægt på tværgående samarbejde mellem team, tillid, selvstændighed og ansvar i arbejdstilrettelæggelsen og inddragelse af medarbejderne.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.

