

Job- og personprofil for leder af plejeboligområdet

Stillingen som leder af plejeboligområdet er placeret i Center for Sundhed & Omsorg med reference til centerchefen.

Velfærdsområdet, Sundhed & Omsorg, står over for store omstillinger. Det nære sundhedsvæsen er under udvikling i takt med at rekruttering, udvikling i demografi og økonomien er udfordret. Nye samarbejder defineres og udvikles mellem kommune, region og almen praksis, blandt andet med afsæt i opgaveflytning og digitale løsninger i forbindelse med sundhedsreformen samt et kontinuerligt fokus på sammenhængende borgerforløb. Samtidig er der sat yderligere fokus på kompetence udvikling og systematik, herunder datadrevet ledelse. Det betyder, at patientsikkerhed, personcentreret omsorg, høj faglighed, forebyggelse og trivsel på arbejdspladserne en nødvendighed for at imødesee moderne og kvalificerede sundhedsindsatser, pleje og omsorg.

Center for Sundhed & Omsorg er et ambitiøst og visionært center med et stærkt fokus på fælles og tværgående samarbejde i opgaveløsningen. Vi arbejder målrettet for at skabe værdi og fremtidige muligheder for borgerene.

OM GULDBORGSUND KOMMUNE

Guldborgsund Kommune har omkring 58.000 indbyggere, og kommunen beskæftiger ca. 5.500 ansatte.

Guldborgsund er et stærkt samfund med Nykøbing F. som den dynamiske hovedby suppleret med attraktive købstadsmiljøer og med landsbysamfund præget af stærke fællesskaber, et meget rigt kultur- og foreningsliv og en storslået natur.

Kommunen er på det politiske niveau kendetegnet af samarbejde spejlet i flerårige budgetaftaler og med bred konsensus om det politisk-strategiske grundlag, som består af vision og planstrategier.

Der er tradition for et godt, åbent og direkte samspil mellem den politiske og administrative ledelse.

Som leder i Guldborgsund Kommune er du en vigtig kulturbærer, hvor kerneopgaven er tydeligt defineret:

Vi skal styrke borgernes muligheder for at mestre egen tilværelse og i samarbejde med borgerne sikre, at alle kan indgå i relevante fællesskaber.

Vores arbejde hviler på et fælles mindset om, hvordan vi møder borgere, pårørende, samarbejdspartnere og hinanden – kendetegnet ved Det guldborgsundske mindset:

- Åbenhed, dialog og samarbejde
- Helhedsorienteret og tværgående tilgang
- Fagligt funderede rettidige og tidlige indsatser
- Udbyt potentialerne

Denne tilgang er omsat til 7 kriterier, som fungerer som de fælles *hegnspæle* for professionel adfærd og en attraktiv arbejdspladskultur i hele organisationen. De beskriver, hvordan vi som ledere og medarbejdere forventes at indgå i relationer, træffe beslutninger og understøtte hinanden i hverdagen.

Den professionelle og attraktive arbejdsplads er karakteriseret ved:

1. at vi er loyale overfor politiske beslutninger og den ledelsesmæssige udmøntning af dem
2. at vi fremstår og agerer professionelt i samarbejdet med kolleger, borgere, politikere og andre samarbejdspartnere
3. at vi har velfungerende fysiske rammer, systemer og værktøjer, der understøtter en professionel opgaveløsning

at vi har ret og pligt til at:

4. indgå i åben og konstruktiv dialog
5. indgå i faglig og personlig kompetenceudvikling
6. indgå i og udøve tydelig ledelse
7. at fleksibilitet forstås som et gensidigt ansvar i forhold til arbejdstid, arbejdssted og opgaveløsning

Kriterierne er udviklet i et bredt samarbejde mellem HovedMED, direktionen og organisationen og bygger på en fælles forståelse af, at professionalismisme og attraktivitet er hinandens forudsætninger – og at kompetencer handler om både faglighed, personlig integritet og relationelle evner.

Som leder skal du kunne udleve og omsætte disse værdier i praksis – både i samarbejdet med dine ledere og medarbejdere og i mødet med borgerne.

Guldborgsund Kommune er kendetegnet ved en udfordret økonomi. Kommunen har kontinuerligt opmærksomhed på effektiviseringer og foretager de nødvendige tilpasninger. Kommunens økonomi vil – ligesom det gælder for mange af landets øvrige kommuner – være under pres de kommende år bl.a. i lyset af den demografiske udvikling.

Guldborgsund Kommune er administrativt organiseret i en centerstruktur, der består af otte centre.

Organisationen er kendetegnet ved en tæt og professionel sammenhængskraft, stor mobilitet, høj grad af medarbejderindflydelse og et tillidsfuldt MED-system. Læs mere om Guldborgsund Kommune på www.guldborgsund.dk

REFERENCEFORHOLD, ORGANISERING OG ANSVARSOMRÅDE

Center for Sundhed & Omsorg er organiseret under direktørområdet Sundhed & Omsorg og Arbejdsmarked og refererer politisk til Sundheds- og Omsorgsudvalget.

Center for Sundhed & Omsorg består af følgende seks funktionsområder:

- Hjemmepleje og Sygepleje
- Plejeboligområde
- Genoptræning og Center for Hjerneskaderehabilitering
- Folkesundhed
- Myndighed, Hjælpe-middeldepot, Udvikling & Uddannelse
- Fællessekretariat

Lederne af funktionsområderne refererer til centerchef, Marianne Søgaard. Der er et budget på i alt ca. 1,1 mia. og ca. 1550 ansatte i alt i centret.

Der er, ud over centerchefen, fem lederkollegaer til lederen af plejeboligområdet. Ud over ledermøder med dine plejeboligledere holder vi leder- og strategimøder i den fælles ledergruppe på tværs af funktionsområderne. Vi bedriver fælles ledelse, hvor vi i ledergruppen har fælles ansvar for at lykkes omkring den fælles opgave. Hos os er det opgaven som sætter holdet, vi skaber retning og sammenhæng i fællesskab.

PLEJEHJEM

Plejehjemmene i Guldborgsund Kommune er fordelt på et stort geografisk område. Der er 11 plejehjem med i alt 10 plejeboligledere. Der er assisterende ledere på plejehjemmene og ca. 550 medarbejdere. Plejeboligsygeplejen, en farmakonom, en diætist, Mad og Måltider er blandt andet organiseret under plejeboligområdet.

SOM LEDER AF PLEJEBOLIGOMRÅDET ER DINE HOVEDOPGAVER AT

- Sætte retning på plejeboligområdet i overensstemmelse med Ældreloven, Sundhedsreformen og centrets pejlemærker
- Udvikle og implementere strategier, kvalitetsforbedringer samt sikre systematisk opfølgning og implementering af politiske beslutninger og serviceniveauer
- Lede ledere og styrke ledelseskraften med fokus på organisatorisk sammenhæng og faglig personaleledelse, prioritering og daglig drift
- Understøtte lederne i at navigere i strategier, reformer og nye krav
- Sikre en velfungerende MED-organisation og tydelig involvering
- Sikre effektiv ressourceanvendelse og budgetoverholdelse
- Have det overordnede ansvar for arbejdsmiljø, herunder skabe psykologisk tryghed, åben dialog og stærke faglige fællesskaber og miljøer
- Arbejde målrettet med rekruttering, tilhørsforhold og reduktion af sygefravær
- Sikre sundhedsfaglig kvalitet, patientsikkerhed og sammenhængende dokumentationspraksis
- Drive og udvikle Mad og Måltider på plejeboligområdet
- Understøtte implementering af bæredygtig teknologi og nyskabende borgerrettede digitale løsninger
- Sikre kontinuitet, nærvær og et trygt hverdagsliv med livsglæde for den enkelte beboer, herunder forebyggelse af ensomhed samt styrke meningsfulde fællesskaber, aktiviteter og beboernes selvbestemmelse
- Fremme tværfaglighed og sammenhængende borgerforløb på tværs af organisationen
- Indgå i relevant samarbejde internt og på tværs af sektorer og udbygge gode relationer med pårørende, frivillige, almen praksis, hospital mv.

UDVALGTE MÅL PÅ DEN KORTE OG LANGE BANE

- Implementering af plejeboliger med social profil på plejehjemmet Sømarken i tæt samarbejde med socialområdet
- Udvikling og implementering af ældreloven på plejehjemmene
- Forberede implementering af relevante elementer fra sundhedsreformen jf. kommunens aftale med Region Østdanmark
- Skabe synergi mellem plejeboligstrukturen og øvrige udviklingstiltag i organisationen. Læs mere om fremtidens plejehjem her: <https://www.guldborgsund.dk/borger/pensionist-og-aeldre/fremtidens-plejehjem>
- Fokusområde: implementering af beredskab til sårbare borgere
- Langsigtet kvalitet og læringskultur: dataunderstøttet udvikling (triagering, beboerfeedback mv.).

PERSONPROFIL

VI FORVENTER AT DU

- Praktiserer ledelse på forskellige abstraktionsniveauer
- Er en tydelig og retningsgivende leder, der formår at skabe følgeskab omkring fælles mål
- Kan balancere drift, økonomi, kvalitet og udvikling i en kompleks organisation
- Har stærk erfaring med ledelse af ledere og udvikling af ledelseskraft
- Arbejder systematisk med data, opfølgning og effebaseret styring
- Kan omsætte strategiske mål, reformer og politiske beslutninger til praksisnære løsninger
- Prioriterer trivsel, arbejdsmiljø og attraktive arbejdsfællesskaber
- Evner at skabe sammenhæng på tværs af fagligheder, organisatoriske enheder og sektorer
- Trives i en politisk styret organisation og navigerer loyalt og professionelt
- Bidrager aktivt til den fælles ledelse af Center for Sundhed & Omsorg
- Har mod til at udfordre vanetænkning og drive udvikling til gavn for borgere og medarbejdere.

LEDEREGENSKABER VI LÆGGER VÆGT PÅ

- Personligt smittende drive og gennemslagskraft med en både delegerende og involverende ledelsesstil
- Mod til at gøre op med vanetænkning
- Tydelige dialogiske kompetencer, i form af anerkendende, lyttende og åben kommunikation
- Stærke samarbejdsevner
- Visionær, innovativ, inspirerende og resultatskabende
- Nysgerrig, kreativ og initiativrig
- Har kapacitet der matcher opgaven og positivt engagement
- Udøver differentieret ledelse i din ledergruppe og evner at finde timing og dosering i oversættelse af tiltag og strategiske dagsordener
- Kan agere med ro og handle konstruktivt i pressede situationer
- Kender egne styrker og svagheder og er i stand til at inddrage andres kompetencer for at lykkes.

KOMPETENCER VI LÆGGER VÆGT PÅ

- Sundhedsfaglig baggrund kombineret med en relevant videregående uddannelse
- Lederuddannelse på diplom-, master- eller tilsvarende niveau
- Dokumenteret erfaring med ledelse af ledere
- Erfaring med ledelse af større driftsområder, fx plejeboligområdet, hjemmepleje eller tilsvarende
- Har indsigt i økonomistyring, ressourceanvendelse og styringsmodeller
- Stærke kompetencer inden for organisationsudvikling og forandringsledelse.

VI TILBYDER

- En central stilling med et stærkt og engageret lederteam omkring dig
- Et center fuld af dygtige og engagerede medarbejdere og en mangfoldighed af borgere
- Engagerede plejeboligledere og assisterende ledere, som værdsætter samarbejde og inddragelse
- En udfordrende stilling med mulighed for at gøre en forskel
- Tværgående samarbejder internt i kommunen, regionalt, med frivillige organisationer og civilsamfund
- Faglige og personlige udviklingsmuligheder
- Et arbejdsfællesskab præget af ambitioner, samarbejde og et tydeligt værdigrundlag
- En arbejdsplads med god trivsel og et attraktivt arbejdsmiljø.