

# **CENTERCHEF SUNDHED OG OMSORG GULDBORGSUND KOMMUNE**

## **JOB- OG PERSONPROFIL**

September 2023



**GULDBORGSUND**

# INDLEDNING

Guldborgsund Kommune søger en ny centerchef til sundhed og omsorgsområdet.

Denne job- og personprofil indeholder en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye centerchef vil stå overfor (læs afsnittet "Jobprofil") og en beskrivelse af de kompetencer, som Guldborgsund Kommune forventer, at den nye chef har (læs afsnittet "Personprofil").

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen, og du kan se, hvor du kan finde mere information om Guldborgsund Kommune og jobbet.

## JOBPROFIL

### KORT OM GULDBORGSUND KOMMUNE

Guldborgsund Kommune har ca. 61.000 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 plan- og udvalgsstrategier. Der er tradition for et godt, åbent og direkte samspil mellem den politiske og administrative ledelse.

Guldborgsund-modellen handler om, at alle medarbejdere arbejder strategisk og skal trække i samme retning, at vi har fokus på, hvilken effekt der skal komme ud af indsatsen, og at vi arbejder med afsæt i vores fælles kerneopgave, som er:

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

Med afsæt i kerneopgaven viser Det Guldborgsundske Mindset med sine fire tilgange, hvordan vi som kommune vil løse vores opgave i forhold til borgere, foreninger og virksomheder. De fire tilgange er:

- Åbenhed, dialog og partnerskaber
- Helhedsorienteret og tværgående tilgang
- Fagligt funderede rettidige og tidligere indsatser
- Udnyt potentialerne

De fire tilgange skærper organisationen i opgaveløsningen og understøtter, at alle tilstedeværende ressourcer involveres i løsningen af fælles opgaver. Målet er, at alle får mulighed for at leve det rige hverdagsliv, og at så mange som muligt bliver en del af fællesskabet.

Organisationen bygger på følgende ledelsesprincipper:

- Direktionen udøver tværgående og helhedsorienteret ledelse af den kommunale organisation og af centrene.
- Centercheferne udøver ledelse i de enkelte centre og af afdelingerne og betjener fagudvalgene.



- Afdelingslederne udøver faglig ledelse, leder personalet og den faglige udvikling i de enkelte afdelinger.

Det er en vigtig del af den ledelsesmæssige tilgang, at alle dele af den administrative ledelse – direktion, centerchefer og ledere – ser sig som en integreret del af kommunens samlede organisation og bidrager aktivt til virkeliggørelse af de politiske strategier samt løsning af kerneopgaven.

Guldborgsund Kommune er kendetegnet ved en udfordret økonomi. Kommunen har løbende opmærksomhed på effektiviseringer og foretager de nødvendige tilpasninger. Guldborgsunds 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 løbende er justeret og nu består af otte centre. Centrene ledes af centerchefer, som refererer til enhedsdirektionen.

Organisationen er kendetegnet ved en tæt og professionel sammenhængskraft, stor mobilitet, en høj grad af medarbejderindflydelse og et tillidsfuldt MED-system. Læs mere om Guldborgsund Kommune på [guldborgsund.dk](http://guldborgsund.dk).

## CENTERCHEFENS OPGAVER

Centerchefen for Sundhed & Omsorg refererer til referencedirektøren og kommer til at indgå i Guldborgsund Kommunes velfungerende chefgruppe med et fælles ejerskab og ansvar for hele organisationen.

Centerchefen har en vigtig rolle i at bidrage til betjeningen af Ældre- og Omsorgsudvalget.

Centerchefens opgaver kan sammenfattes således:

- Gode processer i en proaktiv økonomistyring: Guldborgsund har løbende vurderet og forbedret processerne omkring den politiske og den administrative økonomistyring. F.eks. fremmes de tværgående perspektiver fremover gennem en budgetproces, hvor ansvaret for et samlet, afbalanceret budgetforslag ligger hos den samlede direktion. Det er opgaver, som kræver politisk tæft, procesmæssige og formidlingsmæssige kompetencer og selvfølgelig også indsigt i kommunaløkonomi.
- Synlige principper i organisering: Opgaverne skal løses i tæt samarbejde med borgerne og de øvrige forvaltninger. Der er fokus på mindre byvl, regelforenkling og mere synlighed over for den enkelte borger. Det er en organisering, der løbende skal være opmærksomhed på drøftes og synliggøres, så det er tydeligt, hvordan der fortsat sikres effektivisering og rationaler.
- Samarbejde med Regionen og Kommuner, praktiserende læger og Sundhedsklyngen.
- Fokus på rekruttering og brug af velfærdsteknologi.
- Øvrige oplysninger om centeret opgaver, økonomi og kommunens strategier kan forefindes på kommunens hjemmeside.

## PERSONPROFIL

Guldborgsund Kommune lægger vægt på, at den nye centerchef har en række formelle kvalifikationer såvel som en række personlige og ledelsesmæssige kompetencer (i ikke prioriteret rækkefølge):

- Generalistkompetencer, herunder indsigt i ældre- og sundhedsområdet.
- Relevant lederuddannelse og gode personlige resultater med ledelse, herunder strategisk ledelse, ledelse af ledere og forandringsledelse.



- Viden om kommunale forhold generelt, herunder de lovmæssige rammer om kommunernes virksomhed og samspillet mellem politisk og administrativ ledelse – opnået enten gennem kommunal ansættelse eller gennem ansættelse i organisationer, der spiller sammen med kommunerne.
- Stærke kompetencer inden for strategisk ledelse, styring og organisering, herunder rådgivning om og støtte til politiske processer.
- Politisk tæft
- Stærke formidlingsmæssige evner – evne til at skabe enkelhed og motivation over for både politikere og ansatte.

Når det gælder de mere personlige kompetencer, vil ansættelsesudvalget lægge vægt på, at den kommende centerchef for Sundhed & Omsorg, er kendt for:

- at være tillidsfuld og ligefrem, åben og involverende – og klar til at være meget præcis, når det kræves
- at stå for transparens og ordentlighed
- at være i balance og bevare overblikket i vanskelige situationer.

Der er en forventning om, at du tager Det Guldborgsundske Mindset på dig, når kerneopgaven og de strategiske målsætninger skal realiseres.

## ANSÆTTELSESPROCES

Guldborgsund Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra HR-partner Brian Larsen, Guldborgsund Kommune gennemfører ansættelsesprocessen. Direktør Allan Ruders har ansættelseskompetencen. Ansættelsesudvalget består af:

- Allan Ruders, direktør
- Bodil Pedersen, centerchef
- Marina Wichmand Nielsen, leder
- Susanne Thomsen, medarbejderrepræsentant
- Julie Wriedt Bjerke, medarbejderrepræsentant

Ansøgningsfristen udløber 1. oktober 2023.

Ansættelsesudvalget mødes i starten af uge 40 og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Første samtalerunde forventes afviklet 4. oktober og en evt. anden samtalerunde i uge 41.

Efter første samtalerunde indhenter HR referencer. Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Yderligere information på [www.guldborgsund.dk](http://www.guldborgsund.dk). Her kan du bl.a. se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering samt politikker med mere. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden. Hvis du har spørgsmål til jobbet, er du meget velkommen til at kontakte Direktør i Guldborgsund Kommune Allan Ruders på mobil 2518 25 00.

