



GULDBORGSUND



## 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.

I Guldborgsund arbejdes med Guldborgsundmodellen. Guldborgsundmodellen 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. Vi arbejder med afsæt i den 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 Guldborgsund'ske Mindset med sine fire tilgange, hvordan vi som kommune skal løse opgaven.

De fire tilgange er:

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



GULDBORGSUND

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 samt betjener fagudvalgene
- Lederne 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. Målet er et sammenhængende ledelsessystem, hvor alle er fortrolige med egen rolle, funktion og samspillet med øvrige ledere i ledelseskæden. Det handler om at spille hinanden gode.

Guldborgsund Kommune er kendetegnet ved en udfordret økonomi. Kommunen har løbende 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 i dette link.](#)

## REFERENCEFORHOLD, ORGANISERING OG ANSVARSOMRÅDE

Center for Trivsel & Social Indsats direktørområde et pt. vakant og er derfor midlertidigt forankret under direktørområdet Sundhed & Omsorg og Arbejdsmarkedsområdet.

Center for Trivsel & Social Indsats refererer politisk til Socialudvalget.

Efter en organisationstilpasning består Center for Trivsel & Social Indsats pr. 1. maj 2025 af følgende otte områder, med hver sin niveau 3 leder:

- Myndighed børn, familie og voksne og Fællessekretariat
- Tværgående konsulentenhed – Udvikling, Strategi & Samarbejde
- Fælles Forebyggelse, Indsats & Behandling (Sundhedspleje, psykologer, familiekonsulenter og kontaktpersoner)
- Tandplejen
- Støtte & Vejledning Guldborgsund (Bostøtte, Guldborgsundlinjen, autismeområdet og opgangsfællesskab)
- Bo- & Aktivitetstilbud Guldborgsund (Botilbudsområdet, psykiatri og handicap)
- Beskæftigelse, Aktivitet & Læring (STU, A-hus og beskyttet beskæftigelse)
- Udsatte & Rusmidler Guldborgsund (Forsorgshjem, udsattemyndighed, botilbud til borgere med dobbeltdiagnoser, botilbud for borgere i langvarig udsathed samt socialmedicinsk afdeling)



GULDBORGSUND

## LEDELSEN

Lederne af områderne refererer til Centerchef, Bodil Pedersen. Der er et budget på i alt ca. 750 mio. kr. og ca. 1100 ansatte i alt i centret.

Ud over ledelsesmøder med afdelingslederne (niveau 4 ledere) holder vi leder- og strategimøder i centerledelsen, der er den fælles ledergruppe på tværs af områderne.

Vi holder årlig 12:12 seminar, hvor vi arbejder med ledelsesvirket og lægger sporene for den videre udvikling af vores centerstrategi #vierfælles, der er blevet til en kultur. #vierfælles, er noget, vi gør og er derfor ikke kun ord på papir.

Vi holder en årlig Lederdialogdag med alle niveau 3 & 4 lederne, og vi holder en årlig udviklingsdag for hele centeret "Pop -up", hvor vi styrker fællesskabet i centeret og udvikler strategien, udvider kendskab og danner relationer – alt sammen til gavn for kerneopgaven.

Vi arbejder vedvarende med vores Ledelsesfortælling, da ledelse er noget, vi taler om i fællesskab.

Derudover er der flere forskellige andre fora på Guldborgsund Kommuneplan – f.eks. MED-organisationens lille dialogdag og store dialogdag, Lederforum for alle ledere i Guldborgsund Kommune, dialog- og samarbejds møder på tværs af center osv.

## DEN TVÆRGÅENDE KONSULENTENHED – UDVIKLING, STRATEGI & SAMARBEJDE

Den nye tværgående konsulentenhed består af konsulenter, der bredt understøtter, løfter og faciliterer mange forskellige drifts- og udviklingsopgaver i det samlede center.

Kendetegnet for konsulenterne er, at de har en opgaveportefølje, der er i bevægelse, hvor de hurtigt skal kunne tilegne sig og omsætte ny specialiseret viden til løsninger i praksis og hjælpe vanskelige forandringer på vej. Konsulenterne indgår i mange forskellige opgavefællesskaber, og er med til at gøre samarbejdet overskueligt, inspirerende, udviklende og konstruktivt for alle.

## LEDELSES- OG SAMARBEJDSFORMEN

Ledelse af den tværgående konsulentenhed er inspireret af den sociokratiske ledelsesform, med mere sparring end styring, og hvor blandt andet en del af beslutningskraften er lagt ud i opgavefællesskaberne. Der er derved en høj grad af medbestemmelse og samarbejdsorienteret organisationsform under hensyntagen til ansvaret for den samlede opgaveløsning.

## HVAD ER KONSULENTENHEDENS OPGAVER?

(ikke udtømmende liste)

Gennem faglige fællesskaber og strategiske partnerskaber arbejder den tværgående konsulentenhed bl.a. med:

- Udviklings- og omstillingsprocesser
- Overordnede strategier
- Facilitering af processer
- Projektudvikling – herunder meningsfuld forankring af projektindsatser
- Betjening af politisk udvalg og råd
- Understøttelse af Centerledelse og Center-MED
- Metodeudvikling i dialogbaseret samarbejde (dialogcirkler)



GULDBORGSUND

- Planlægning, koordinering og udarbejdelse af arbejdsgange, kvalitetssikring samt løbende revidering
- Planlægning og medfacilitering af fælles kompetence- og videreuddannelsesforløb
- Planlægning og understøttelse af Lederdialogdag og centerets strategiudviklingsdag "Pop-Up"
- Indsamling og deling af faglig viden og inspiration
- Fælles faglige netværksarrangementer
- Facilitering og konsulentunderstøttelse af områdernes udviklings- og omstillingsprocesser
- Et fælles strategisk fokus på fondsansøgninger
- En levende, koordineret og strategisk understøttende kommunikationsindsats
- Systemadministration af fagsystemet Nexus

## EN TYPISK ARBEJDSDAG

Du ser som altid frem til at komme på arbejde i dag. Der er nemlig nogle virkelig spændende opgaver på programmet. Du møder Sebastian, da du kommer op ad trappen. Han kommer gående med årets superfine nye handicappris, der er blevet lavet af vores medborgere på A-husets keramikværksted.

Netop som du rammer dit kontor ringer din lederkollega, Morten, der har et par afklarende spørgsmål til den temadag, som du og en håndfuld af dine medarbejdere skal være med til at facilitere i næste måned.

Lidt efter logger du på det planlagte Teams-møde, hvor Mia skal opdatere dig på, hvor langt I er kommet med de seneste organisationsprocesser.

Fra kl.10 til 11.30 mødes du med arbejdsgruppen for den årlige "Pop-up" dag, hvor bl.a. centerchefen Bodil deltager. Det er et møde, hvor der er fart på ideer og fokus på sammenhængskraft.

Inden frokost når du lige at være med i et 'kollega-kvarter', som i dag er linedans i mødelokalet på 2. sal.

Frokosten spiser du i kantinen – i selskab med dine medarbejdere, hvor du kan mærke den gode energi. I er gode til at "lægge" arbejdet væk mens I spiser frokost – der er altid en, som har en god oplevelse at dele...

Efter frokost har du 1:1 sparring med din Centerchef Bodil, hvor I drøfter opgaver, strategier og hvordan det går med din digitale ledelsesambition. I slutter mødet med en 30 min. walk-and-talk i de skønne omgivelser, som rådhuset ligger i.

Som du kan læse, er opgaverne i dagligdagen mangeartede og varierede, og i løbet af en arbejdsuge kommer du vidt omkring. Det, der fylder mest i din hverdag, er den daglige sparring med medarbejderne, samarbejde med centerchefen, lederkollegaerne og konsulentteamet om alt fra planlægning af strategiworkshops for centerets mange fagligheder, deltagelse i arbejdsgrupper for tværgående projekter og implementering af organisationsændringer.