

Job- og personprofil

Leder af Helhedsplejen,
Gribskov Kommune



1. Indledning

Gribskov Kommune er en nordsjællandsk kommune med ca. 42.000 indbyggere og et areal på knap 280 km². Kommunen er kendetegnet ved nærhed til både borgere, lokal-samfund og natur – fra kyststrækninger og sommerhusområder til mindre bysamfund og større byområder. Det giver en varieret kommune med forskellige behov og vilkår på tværs.

Helhedsplejen spiller en central rolle i denne udvikling og har siden 2018 været under opbygning som kommunal organisation. Der er i dag skabt et solidt fundament, og næste skridt er at konsolidere organisationen og styrke sammenhængen på tværs af geografier og fagligheder.

Gribskov Kommune søger derfor en erfaren og strategisk stærk leder, der kan stå i spidsen for Helhedsplejen og sætte en tydelig retning for den fortsatte udvikling – med fokus på kvalitet, sammenhæng og bæredygtig drift.

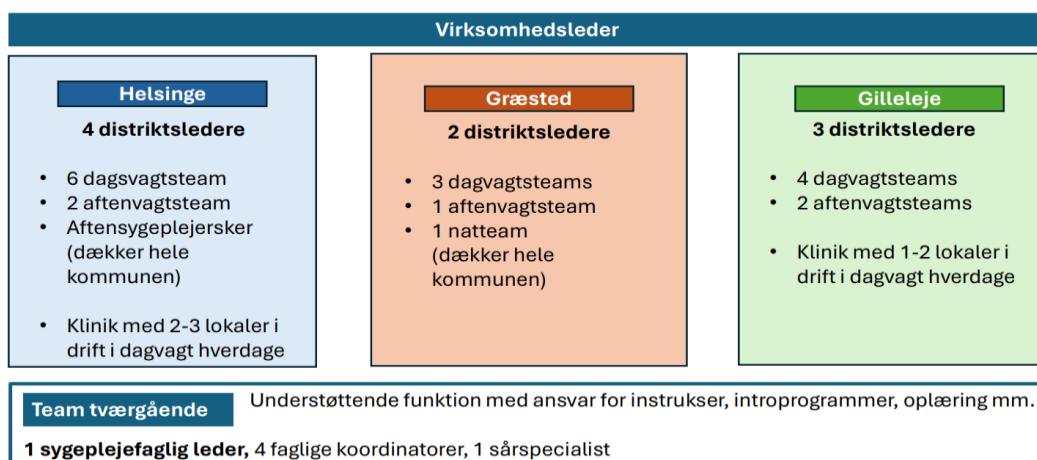
2. Organisering

Helhedsplejen er organiseret på tværs af tre geografier med forskellige strukturer og vilkår. Du står i spidsen for ca. 280 medarbejdere og ca. 1.400–1.500 borgere. Ledelsesstrukturen består af 9 distriktsledere samt 1 sygeplejefaglig leder med ansvar for de tværgående og understøttende funktioner. Hver distriktsleder har personaleansvar for ca. 30–40 medarbejdere, som arbejder i faste teams. I dagvagten er der aktuelt 13 faste teams fordelt på 6 i Helsingør, 4 i Gilleleje og 3 i Græsted. Derudover er der 6 faste teams i aftenvagten.



Gribskov Helhedspleje

Geografisk fordelt på tre lokationer



3. Opgaven

Som leder for Helhedsplejen har du det samlede ansvar for drift, kvalitet, økonomi og udvikling. Opgaven er kompleks og kræver, at du kan balancere et strategisk overblik med en tæt kobling til den daglige praksis.

Ledelse af ledere

Du leder gennem en gruppe af distriktsledere med forskellige forudsætninger og lokale vilkår. En central opgave er at samle ledergruppen og styrke det fælles ledelsesrum. Du skal udvikle en ledergruppe, der arbejder med fælles retning og tager et fælles ansvar for opgaveløsningen. Det indebærer, at du understøtter en kultur præget af åben dialog, gensidig tillid og en praksis, hvor lederne spiller hinanden gode og tager fælles ansvar frem for at arbejde i hver deres retning.

Samtidig understøtter du den enkelte leder og sikrer trivsel og udvikling i ledergruppen – med blik for organisationen som helhed og for at skabe involvering og følgeskab blandt medarbejderne.

Retning, rollefordeling og opfølgning

Du har ansvar for at sætte en tydelig retning for opgaveløsningen og sikre, at der er klare roller og forventninger i ledelsesrummet.

Det indebærer, at du sammen med ledergruppen udvikler fælles aftaler for samarbejde og prioritering og sikrer, at disse omsættes til praksis. Du følger systematisk op på beslutninger og skaber en ledelsespraksis, hvor der er sammenhæng mellem aftaler, handling og resultater. Du har samtidig fokus på, at der arbejdes i et fælles tempo, og at der er transparens omkring udfordringer, så aftaler justeres rettidigt.

Sammenhæng på tværs

Helhedsplejen er organiseret på tværs af flere geografier, hvor ledere og medarbejdere ikke er samlet ét sted. En central opgave er derfor at styrke Helhedsplejen som én samlet organisation med fælles retning og sammenhæng i opgaveløsningen.

Du skaber denne sammenhæng ved at understøtte en kultur, hvor distrikterne arbejder som ét fællesskab, og hvor retning og prioriteringer er tydelige og meningsfulde i den daglige praksis. Du har blik for, hvordan beslutninger ét sted i organisationen påvirker andre dele, og arbejder aktivt for at styrke det tværgående samarbejde – herunder samarbejdet med relevante samarbejdspartnere, herunder visitation.

Drift, kvalitet og økonomi

Du har ansvar for at sikre en stabil drift med høj kvalitet i opgaveløsningen gennem tydelig prioritering, struktur og systematisk opfølgning.

Du sætter samtidig en tydelig retning for den faglige kvalitet og understøtter en praksis, hvor faglighed, patientsikkerhed og kontinuerlig udvikling er en integreret del af opgaveløsningen.

Samtidig arbejder du målrettet med at styrke sammenhængen mellem kvalitet, drift og økonomi og har blik for, hvordan beslutninger påvirker den daglige opgaveløsning. Økonomistyringen er under udvikling og du skal sætte retning og understøtte, at ledergruppen arbejder systematisk med prioritering og ressourceanvendelse.

Udvikling og prioritering

Du får en central rolle i at prioritere og skabe fremdrift i organisationens udviklingsinitiativer. Det indebærer, at du kan vurdere, hvilke indsatser der skal have fokus, og hvornår organisationen er klar til at løfte dem. Du fungerer som gatekeeper og sikrer involvering og ejerskab i ledergruppen samt sammenhæng til den daglige drift.

Rollen i det samlede område

Du indgår i centerledelsen og forventes at tage medansvar for udviklingen af det samlede ældreområde. Det indebærer, at du kan balancere hensynet til Helhedsplejen med hensynet til helheden og navigere sikkert i samarbejdet opad, nedad og til siden i organisationen.

4. Aktuelle fokusområder

Som ny leder vil du særligt skulle:

- Styrke Helhedsplejen som én samlet organisation med fælles retning, tempo og praksis på tværs af geografier
- Samle og videreudvikle ledergruppen, så der arbejdes med fælles ansvar, gensidig tillid og tydelige aftaler
- Sætte retning for økonomistyring og arbejdet med budgetter og sikre en tæt kobling mellem drift, kvalitet og ressourcer
- Prioritere og skabe fremdrift i centrale udviklingsinitiativer i tæt samspil med ledergruppen
- Understøtte trivsel og stabilitet i ledergruppen og samtidig have blik for trivsel og samarbejde i organisationen som helhed – herunder være synlig og nærværende og sikre, at medarbejdere oplever sig set, hørt og inddraget

5. Faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Vi lægger vægt på, at du:

- Har solid ledererfaring med ledelse af ledere
- Har erfaring fra en kommunal og politisk styret organisation
- Har en sundhedsfaglig baggrund og indsigt i hjemmepleje og sygepleje
- Har en relevant lederuddannelse på diplom- eller masterniveau
- Har stærk forståelse for økonomi og erfaring med drifts- og ressourcestyring
- Kan sætte retning for den faglige kvalitet og har erfaring med at arbejde systematisk og opfølgende med faglig udvikling og kvalitet i praksis
- Har erfaring med at skabe sammenhæng mellem kvalitet, drift og økonomi
- Har kendskab til lovgivning på ældre- og sundhedsområdet, herunder Ældreloven og Sundhedsloven
- Har erfaring med ledelse i organisationer med geografisk spredning og forskellige driftsvilkår

6. Personlige kompetencer

Vi lægger vægt på, at du:

- Er nysgerrig og optaget af at forstå organisationens forskelligheder
- Er synlig og nærværende og kan skabe følgeskab på tværs
- Er tillidsvækkende og stærk i relationer
- Arbejder transparent og involverende og skaber ejerskab
- Er vedholdende og modig i dine prioriteringer og beslutninger
- Kan skabe ro, retning og overblik i en kompleks organisation

7. Ansættelsesproces

Gribskov Kommune samarbejder med CareMatch om rekrutteringen. Du er velkommen til at kontakte Carina Søndergaard, seniorkonsulent i CareMatch, på telefon 28 57 78 69 for en fortrolig dialog om stillingen.

- Ansøgningsfrist: 11. november
- Udvælgelse: 12. november
- 1. samtale: 17. november
- Kandidattest og tilbagemelding: 19.–20. november
- 2. samtale: 25. november
- Indhentning af referencer efter 2. samtale
- Forventet tiltrædelse: 1. januar 2027