



**Middelfart**  
KOMMUNE

# Jobprofil

Ressourceleder/  
Organisationsleder





## Indledning

Middelfart Kommune søger en ressourceleder/ organisationsleder til nyoprettet stilling, og hvis du har et bedre forslag til titel ud fra beskrivelsen her i jobprofilen, så lytter vi gerne.

Brænder du for at understøtte og bidrage med ledelse på tværs af en organisation, så håber vi, at du bliver motiveret til at søge ved at læse denne jobprofil.

## Om Middelfart Kommune

Middelfart Kommune er en veldrevet og ambitiøs kommune, der hver dag arbejder for at være et af Danmarks mest attraktive steder at leve, bo, arbejde og opleve. Med udgangspunkt i visionen "Vi bygger broerne" kan man som leder i Middelfart Kommune bidrage til at skabe positiv forandring og resultater for borgerne.

Visionen bygger på et stærkt "vi", hvor alle parter mødes som ligeværdige, og hvor det handler om at spille hinanden gode. Velfærd, gode oplevelser og grøn omstilling er noget, vi skaber sammen i Middelfart. Som ressourceleder bliver du en vigtig del af dette.

I Social- og sundhedsforvaltningen er der højt til loftet, og du bliver som ressourceleder en del af en forvaltning, der arbejder på at udvikle den borgernære velfærd i en brydningstid, hvor demografisk udvikling og rekrutteringsmæssige udfordringer fylder på dagsordenen.

Vi arbejder ud fra, at vi altid sætter borgeren først i vores opgaveløsning, uanset hvor vi befinder os i forvaltningen. Lige nu arbejder vi og kigger ind i mange nye muligheder – blandet andet har Middelfart Kommune været friset kommune på ældreområdet gennem de sidste tre år. Her har vi arbejdet på at udvikle den borgernære velfærd i et fortløbende kulturprojekt, der også i de kommende år vil sætte sit præg på området. Vi har således opbygget gode erfaringer med at arbejde med prøvehandling og gribe de indsigter, vi får i hverdagen – og prøvehandlingstænkningen benytter vi på tværs i hele vores forvaltningen. Derudover er Ældreloven samt Sundhedsreformen naturligvis prioriterede dagsordner. På socialområdet arbejder vi med at styrke kvaliteten i opgaveløsningen for derved at bidrage til en mere robust og bæredygtig organisation. Vi ønsker en mere fremtidige model, der ikke bare imødeser nuværende men også fremtidige borgeres behov, hvor paletten af aktiviteter og tilbud udvides.

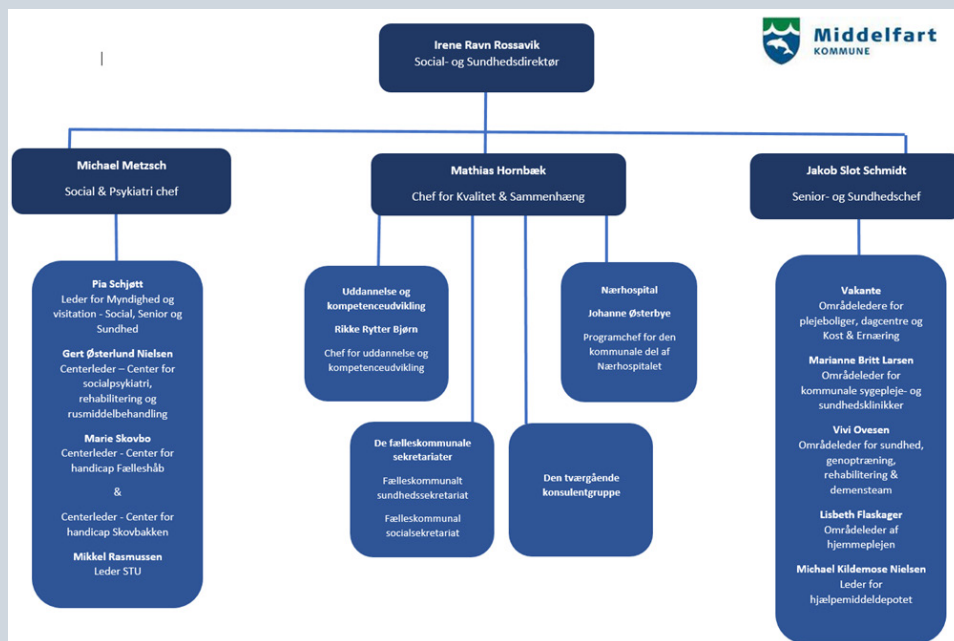
Kulturen i Middelfart Kommune er præget af, at det er en mindre kommune, hvor der er kort fra tanke til handling, og hvor vi kommer hinanden ved på tværs af områder, niveauer og skel i forvaltningen. Der er en høj grad af tillid på alle niveauer af forvaltningen og organisationen.

Hvorfor er det attraktivt at være leder i Middelfart Kommune? Det er det, fordi vi har en virkelig god arbejdsplads med god trivsel, høj social kapital, høj faglighed i opgaveløsningen og en uhøjtidelig tone. Der er stort fokus på arbejdsmiljø i Middelfart Kommune, og det mærker man. Det skaber motivation og resultater og betyder, at du som leder får en stærk organisation i ryggen.

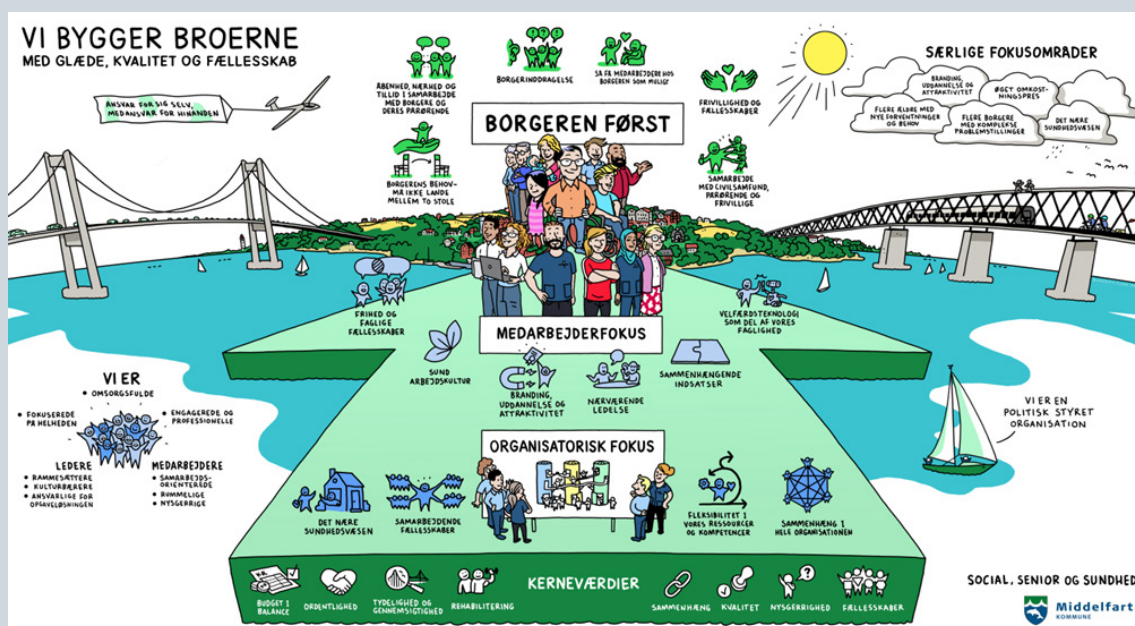
## Social- og sundhedsforvaltningen

Social- og sundhedsforvaltningen består af 3 chefovråder med tilhørende ca. 50 ledere og ca. 1200 medarbejdere – under ledelse af direktør Irene Ravn Rossavik.

Som ressourceleder bliver du en del af Kvalitet & Sammenhæng med reference til chefen for uddannelse og kompetenceudvikling.



I Social- og Sundhedsafdelingen arbejder vi efter strategien "Vi bygger broerne med glæde, kvalitet og fællesskab", hvilket betyder fokus på faglig ledelse og faglig kvalitet, sammenhæng i ledelseskæderne og løbende fokus på professionalisering og kompetenceudvikling på tværs af forvaltningens områder og ledelsesrum.



## Fakta om stillingen

En sund arbejdskultur, et godt arbejdsmiljø og fokus på opgaveløsningen er afgørende for, at vi kan yde støtte, hjælp og omsorg til borgere og beboere i tilbuddene på social- og sundhedsforvaltningens område. Derfor har vi i social- og sundhedsforvaltningen valgt at prioritere ledelseskraft til at styrke ledernes vilkår og trivsel ved at etablere en ressourcelederfunktion.

Målet er at **styrke den nærværende, faglige ledelse samt styrke et godt arbejdsmiljø og sikre gode rammer om hverdagens opgaveløsning** – for lederne.

Som ressourceleder kan du bringes i spil på de decentrale arbejdspladser efter en prioriteringsmodel, som prioriteres og styres via chefgruppen. Der er fokus på indsatser, der

- fremmer trivsel og et godt og rummeligt arbejdsmiljø – og dermed forebygger sygefravær, bidrager til at vores medarbejdere bliver ved at vælge os som arbejdsplads og gør os attraktive, når vi skal ansætte nye medarbejdere, elever/studerende og ledere
- bidrager til kvalitetsløft i opgaveløsningen
- skal nytænke arbejdsgange, metoder og/eller det tværfaglige samarbejde – og dermed geare arbejdspladsen til fremtidens opgaveløsning
- skal sikre stabilitet omkring opgaveløsningen via budgetoverholdelse.

Formålet med at tilføre en ressourceleder på en arbejdsplads kan være at give den daglige leder (de daglige ledere) mulighed for en i en periode at træde endnu tættere på en udfordring / et potentiale – uden at det efterlader et tomrum i forhold til hverdagens løbende opgaver.

Når du som ressourceleder er ”på opgave”, sker det i et sammenhængende forløb på en arbejdsplads, hvor du som ressourceleder træder ind med dit mandat i den eksisterende ledelseskæde. Inden ”opgaven” igangsættes, laves – med ledelsesniveauet over (områdeleder/centerleder og/eller chef) – en klar forventningsafstemning om det ønskede outcome, samarbejde i hverdagen og forankring.

## Opgaver

Som ressourceleder skal du bedrive ledelse på en ny og anderledes måde og ikke være bleg for, at omgivelserne og arbejdsopgaverne løbende skifter – og bevæger sig på tværs af alle forvaltningens matrikler på hele social- og senior-sundhedsområdet.

Dine opgaver kan blandt andet være:

- understøtte daglige ledere ved at tage over på enkelte eller flere ledelsesopgaver – helt eller delvist i en periode
- være sparringspartner både for chef, område/centerleder eller daglig leder
- understøtte ved onboarding af nye ledere

Da stillingen er nyoprettet, skal du også være indstillet på at medvirke til løbende at forme og udvikle stillingen til gavn for ledere og medarbejdere i forvaltningen. Her tænker vi både på funktioner, roller og kompetencer.

Som ressourceleder skal du bedrive ledelse ligesom alle andre ledere ud fra kommunens medarbejdere- og ledelsesgrundlag (se længere nede)

Du skal kunne bevæge dig rundt på alle forvaltningens matrikler og befinde dig godt med at være en del af forskellige lederkolleger og ledergruppe på tværs af forvaltningen – afhængigt af de opgaver som du løser.

Som leder er du ansat efter gældende lederoverenskomst, og planlægningen af din arbejdstid tilrettelægger du, så den matcher driftens og opgavens behov.

## Opgaver og de prioriterede dagsordener for 2025

I Social- og Sundhedsforvaltningen har vi prioriteret fire tværgående spor, som skal sikre, at vi også i fremtiden er en attraktiv og kompetent organisation, der lykkes med at **sætte borgeren først**.



Sporene skal understøtte, at vi har **høj trivsel, rummelighed og et godt kollegaskab** på vores arbejdspladser. Dels så vi kan fastholde vores dygtige medarbejdere – dels så vi fortsat kan rekruttere de nye kollegaer, som opgaverne kræver i fremtiden.

De fire tværgående spor er således også prioriterede dagsordner for dig som resourceleder:

### 1. Uddannelse af fremtidens kollegaer til velfærdsfagene

Det betyder, at du arbejder aktivt med at sikre, at vores steder er gode oplæringssteder for vores elever og studerende – og at de har lyst til at blive i Middelfart Kommune efter endt uddannelse.

### 2. Udviklingsmuligheder og løbende kompetenceudvikling

Det betyder, at du som leder holder fremtidens krav og forventninger op mod stedernes behov for udvikling og behov for kompetencer og kompetenceudvikling.

Herunder sikringen og fastholdelse af et kommende kompetenceløft for medarbejderne på hele området, som Social- og Sundhedsudvalget har prioriteret til Social- og Sundhedsforvaltningen i 2025.

### 3. Fremme nærvær på arbejdspladserne ved at forebygge sygefravær

Det betyder, at du i tæt samspil med stederne og opgavestiller arbejder ud fra kommunens mål og procedurer for nærvær/fravær samt løbende har fokus på udvikling af forebyggende og sundhedsfremmende tiltag.

### 4. Optimere rekruttering og onboarding af vores nye kollegaer

Det betyder, at du løbende arbejder for og udvikler området, så vi forbliver attraktive arbejdspladser.

## Medarbejder og ledelsesgrundlag i Middelfart Kommune

Det gældende medarbejder- og ledelsesgrundlag i Middelfart Kommune beskriver de forventninger, der er til ledere og medarbejdere i organisationen – således også til dig som ressourceleder i Social- og Sundhedsforvaltningen.

Som leder af ledere beskrives den gode ledelsesadfærd i medarbejder og ledelsesgrundlaget således:

### Resultater

- Få ledere til at lykkes
- Nå eller overgå alle målsætninger for området gennem ledere
- Skabe bedre resultater gennem ledere i kerneopgaven til gavn for borgerne
- Bidrage til organisationens samlede resultater gennem eget område
- Påvirke organisationen og fremtiden gennem strategisk ledelse og sikre meningsskabelse i eget område
- Bringe eget område i samspil med omverdenen
- Navigere i en politisk realitet
- Agere værdibaseret i ord og handling

### Effektivitet

- Står på mål for organisationens beslutninger
- Understøtter og sikrer, at rådets mål nås gennem ledernes indsats
- Følger løbende op på ledernes målopfyldelse og sikrer, at alle har et fælles billede af, hvad status er
- Fokuserer på budgettet, så der sikres optimal balance mellem ressourcer og kvalitet
- Arbejder systematisk med at opbygge strukturer og processer med lederinddragelse, der skaber god borgerbetjening

### Udvikling

- Leverer faglige input til ledere
- Har dialog om og sikrer, at opgaverne løses med rette faglighed og giver faglig sparring til ledere for at fremtidssikre den fagspecifikke service
- Tænker og arbejder tværfagligt
- Udfordrer området på kvalitet og kvantitet i løsningen af kerneopgaven
- Skaber udvikling og innovation på eget område
- Sikrer at området lærer af andre og videndeler
- Tager initiativer, der skaber et godt arbejdsmiljø
- Coacher og udvikler egne ledere og deres ledelsesfaglighed
- Sætter det rigtige hold af ledere gennem rekruttering, udvikling og afvikling
- Leverer faglige input til det strategiske arbejde

## **Kommunikation**

- Fremmer et godt og udviklende samarbejde i ledergruppen
- Forstår, værdsætter og inddrager relevante aktørers perspektiv
- Skaber sammenhængende kommunikationsstrømme
- Forklarer strategiske mål og gør dem meningsfulde for eget område
- Samstemmer kommunikation med ledere af medarbejdere
- Skaber og indgår i interne og eksterne netværk
- Samskaber med borgere og virksomheder og inddrager lokalsamfundet i løsninger
- Rådgiver om involvering af borgere og andre aktører

## **Strategi**

- Agerer på relevante signaler, der har konsekvenser for området og bidrager til områdets strategidannelse
- Omsætter og implementerer strategien til meningsfulde mål for området – og følger op
- Understøtter og sikrer, at lederne har mulighed for at skabe resultater på baggrund af de opstillede mål
- Forener borgernes specifikke behov og områdets faglighed i bæredygtige løsninger
- Analyserer i samarbejde med ledere området, så styrker og svagheder er tydelige – og agerer i fællesskab herefter

## **Yderligere information**

På Middelfart Kommunes hjemmeside [www.middelfart.dk](http://www.middelfart.dk) kan du bl.a. se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering samt politikker m.m.

Her kan du blandt andet finde:

- Byrådets vision: "Vi bygger broerne"
- Visionen i Social- og sundhedsforvaltningen: "Borgeren først"
- Medarbejder- og ledelsesgrundlag