

Job- og personprofil: Chef for Plejedistrikt Hørning

Sundhed, Omsorg og Handicap

Sundhed, Omsorg og Handicap (SOH) har ca. 1.700 medarbejdere og består af et fagsekretariat (forvaltning) – herunder myndighed/visitation – og otte kontraktområder som er:

- **Aktivitet og Træning** der er en tværgående funktion i SOH.
- **Vores Køkken** der er det kommunale produktionskøkken, som leverer mad til Landsbyen Sølund, kommunens plejecentre, specialcenter, caféer og borgere i hjemmeplejen.
- **Fire plejedistrikter** (Galten, Hørning, Ry og Skanderborg) der rummer både plejecentre, hjemmepleje og sygepleje
- **Landsbyen Sølund** der er Danmarks største bo- og aktivitetstilbud for mennesker med betydelig og varig funktionsnedsættelse.
- **Skanderborg Fællesskaberne** der er bo-, aktivitets- og samværstilbud for mennesker med nedsat funktionsevne.

Som chef for Plejedistrikt Hørning indgår du i chefgruppen for SOH sammen med otte chefkolleger og chefen for SOH. Chefgruppen arbejder med udvikling af vores samarbejde, hvor vi bl.a. har fokus på mødestruktur, mødeformer og facilitering af møderne. Vi mødes fast et par gange om måneden, og vi forventer, at du også i det daglige har et tæt samspil med dine chefkolleger.

Plejedistrikt Hørning

Du kommer til at stå i spidsen for fire dygtige og ansvarsfulde ledere, som ønsker et tæt samspil med dig om udviklingen af driften i Plejedistrikt Hørning, ledergruppen som team og vores fælles arbejdsplads i det hele taget. Det er en ambitiøs og harmonisk ledergruppe med forskellige baggrunde og erfaringer. Vi vil det tværfaglige samarbejde, og det forventes, at du vil det samme. Vi har højt humør, god energi og en omgangstone, der er positiv og imødekommende.

Du får ansvaret for et budget på ca. 60 mio. kr. og ca. 200 medarbejdere. Plejedistrikt Hørning har pt. en organisering med disse enheder:

- **Plejehjemmet Præstehaven** med 63 boliger. Præstehaven ledes af to ledere i duetledelse.
- **Hjemmeplejen** der ledes af en leder.
- **Sygeplejen** der ledes af en leder.

Vi er et distrikt, der er samlet under ét tag, hvilket vi ser som en stor fordel. Det giver os nærhed i relationerne, og du har gode muligheder for at være en synlig chef.

I Plejedistrikt Hørning er der et godt og tæt samspil med LokalMED-udvalget (som du er formand for), tillidsrepræsentanterne og AMR'erne. De forventer at blive lyttet til og er konstruktive medudviklere af arbejdspladsen, som de holder meget af.

Vi er en arbejdsplads, hvor det har høj prioritet, at vi både gør det godt, og har det godt. Vi er i en positiv blomstrende udvikling, der er en uhøjtidelig stemning og "højt til loftet".

Vi er stolte af vores arbejdsfællesskab, for hos os er det menneskelige møde i centrum, hvad enten det er mellem kolleger eller mellem en medarbejder og en borger. Ud fra denne tankegang er vores opgave at hjælpe den enkelte borger og fællesskabet med at finde egne ressourcer til at være aktiv og tage ansvar for eget liv. Vi vægter samspillet med vores aktive lokalsamfund højt og har et tæt samarbejde med kirke, foreninger osv.

Placeringen tæt på Aarhus og en velfungerende infrastruktur bidrager også til gode muligheder for at tiltrække medarbejdere, og vi har aktuelt ingen nævneværdige rekrutteringsudfordringer.

Det er vigtigt for os, at du er optaget af kerneopgaverne både i Plejedistrikt Hørning og i resten af Sundhed, Omsorg og Handicap, at du finder dem vigtige, og at du er ambitiøs med, at vi skal gøre en positiv forskel for borgerne. Som noget nyt har vi valgt, at arbejde med filosofien Eden Alternative i vores plejehjem, og vi forventer, at du understøtter den udviklingsretning.

Væsentlige bevægelser og tendenser

For at lykkes i jobbet er der nogle væsentlige bevægelser og tendenser, som det er vigtigt, at du er opmærksom på og tager ansvar for at arbejde med i både små og store fællesskaber i Skanderborg Kommune. Det er forhold, som betyder meget for din måde at være leder på. En række af disse er nationale, og skal have et lokalt præg, andre er helt lokale:

- **Fælles svære problemer:** I hele Skanderborg Kommune har vi taget fat på at arbejde på nye måder i vores fælles tværgående samarbejde. Vi er i gang med et fælles strategisk samarbejde, omkring det vi kalder "Fælles svære problemer". Det er problemer/udfordringer som ikke kan løses indenfor eget ledelsesområde og med kendte metoder og arbejdsgange. Det kræver nytænkning i forhold til involvering, metoder, processer, samarbejde mv. Vi har organiseret arbejdet i missionsklynger på tværs af hele kommunen, og vi forventer, at du engagerer dig aktivt i en af missionsklyngerne.
- **Frisættelse:** En national bevægelse som vi endnu kun har set begyndelsen på. Men med baggrund i Skanderborgmodellen og kulturen i Skanderborg, som bygger på en udpræget grad af decentralisering, så er vi allerede langt på det område, omend vi også stadig har lang vej igen. Vi ønsker en endnu højere grad af frisættelse til ledere og medarbejdere til at træffe faglige beslutninger helt tæt på og sammen med borgerne med fokus på vores fælles formål og kerneopgave. Samtidig arbejder vi med en endnu stærkere forpligtelse af den enkelte på fællesskabet gennem fokus på helhed og koordinering. Vi ønsker mindre hierarkisk ledelse, hvilket stiller krav til nye måder at lede og samarbejde på.
- **Afbureaukratisering:** Med en udfordringsret og -pligt til alle chefer og kontraktholdere, ja til alle ansatte i Skanderborg Kommune, så er der sat fokus på afbureaukratisering og forenkling til gavn for både borgerne og vi ansatte. Unødige regler og arbejdsgange skal identificeres og afskaffes. Unødig dokumentation skal undgås. Møder skal være meningsfulde og udbytterige. Kort sagt så skal vi arbejde hårdt på at identificere og eliminere pseudoarbejde – arbejde som kan ligne og føles som rigtigt arbejde, men som ikke gør nogen positiv forskel for borgerne, vores formål og kerneopgave.
- **Ny ældrelov, sundhedsstrukturreform mv.:** Med en kommende ny ældrelov forventer vi, at der skal ske væsentlige ændringer indenfor vores fagområder. Samme forventning har vi til sundhedsstrukturreformen. Med nye reformer og love forventer vi, at der sættes en ny dagsorden for myndighed/visitation med mindre BUM, mindre tids- og detailstyring, nye økonomimodeller, nye samarbejdsformer i mindre faste tværfaglige teams og mere frihed til faglige vurderinger og beslutninger helt tæt på og sammen med borgerne. Vi er allerede i fuld gang med at implementere mindre faste tværfaglige teams, hvor vi strukturerer udviklingsarbejdet ud fra VIVE's anbefalinger om fokus på 9 væsentlige dimensioner. Vi ønsker at styrke det tværfaglige samarbejde i både hjemmepleje og plejehjem, og arbejder derfor lige nu med en omorganisering, hvor vi organisatorisk og ledelsesmæssigt flytter nogle ergoterapeuter og fysioterapeuter fra Aktivitet og Træning til plejedistrikterne.

Fokusområder det første år for den nye chef

- Skabe tillidsfulde relationer omkring dig. Det gælder til ledere og medarbejdere i Plejedistrikt Hørning, chefkolleger, samarbejdspartnere på Fælled og i lokalsamfundet.
- Etablere et tæt og tillidsfuldt samarbejde i det lokale MED-udvalg, som samarbejdende forum.
- Udvikling af dit lederteam. Der er både lyst og evne til et godt og konstruktivt samarbejde i lederteamet, og der er en forventning om, at du sætter dig i spidsen for den videre udvikling af både den enkelte leder og lederteamet.
- Skabe overblik over den økonomiske situation – og sikre et regnskab i balance. Plejedistrikt Hørning har i nogle år haft et merforbrug, men der arbejdes intenst på at bringe økonomien i orden, og det forventes, at du sætter dig i spidsen for dette arbejde og lykkes med det.
- Videreudvikle og konsolidere arbejdet med faste tværfaglige teams i hjemmeplejen, og ligeledes tværfagligt arbejde i plejehjemmet.
- Bidrage positivt og konstruktivt til videreudvikling af det gode samarbejde og samspil mellem Plejedistrikt Hørning, Fagsekretariatet og de øvrige kontraktområder i SOH.
- Påtage dig ansvar for tværgående opgaver primært på tværs af de fire plejedistrikter, f.eks. som formand for et tværgående fagligt ledernetværk.
- Bidrage aktivt og konstruktivt til arbejdet med de fælles svære problemer i missionsklyngerne på tværs af hele Skanderborg Kommune.

Personprofil

Ansøgere til stillingen vil ud fra en helhedsbetragtning blive vurderet på ledelsesmæssige, personlige og faglige kompetencer. Vi ved godt, at vi nok ikke kan få det hele, men her er vores ønsker.

Ledelsesmæssige kompetencer

- Det er en forudsætning for at kunne lykkes i jobbet, at du er en virkelig dygtig chef og har relevant lederuddannelse. Erfaring med ledelse af ledere er en fordel, men ikke et krav.
- Du er bevidst om dit ledelsesrum og er generøs og distribuerende i din ledelsesstil, så det er naturligt for dig at dele dit ledelsesrum med andre og tilsvarende interessere dig for det, der foregår i dine kollegers ledelsesrum.
- Du er en synlig og nærværende leder i det daglige, men samtidig i stand til at gøre dig undværlig.
- Du tager din lederidentitet alvorligt og prioriterer den højt uden at miste din faglige identitet.
- Du er en dygtig kommunikator, og du formår at samle folk om opgaverne og skabe følgeskab til udviklingsinitiativer.
- Du har altid kerneopgaven og borgerne i fokus, og med et afbalanceret forhold til ledernes og medarbejdernes arbejdsglæde – vi skal gøre det godt, og vi skal have det godt.

Personlige kompetencer

- Du er nærværende og møder mennesker på en åben og tillidsbaseret måde – vi værner om psykologisk tryghed.
- Du tager teten, har en smittende energi, og du ved, hvor vigtigt relationer og følgeskab er for at kunne lede ledere og få dem til at vokse.
- Du er handlekraftig og transparent, så du gør, hvad du siger, og siger hvad du gør.
- Du er i stand til via din personlighed og gennemslagskraft at sætte en kurs, koordinere og skabe commitment.
- Det er helt naturligt for dig, at inddrage ledernes og medarbejdernes faglige og personlige kompetencer og kvalifikationer i jeres fælles opgaveløsning.
- Du har situationsfornemmelse og empati, og du har styr på dit værdimæssige kompas.
- Du har et godt hoved, så det er let for dig at sætte dig ind i nye ting og at skabe dig overblik.
- Du er god til at sætte nye skibe i søen, og gennem vedholdende opfølgning sikrer du dig, at de alle kommer godt i havn.
- Du er kommunikativ stærk, både i skrift og tale.

Faglige kompetencer

- Din faglige baggrund er ikke afgørende, men det forventes, at du har indgående viden om og erfaring med kerneopgaverne på området.
- Du har viden om og erfaring med at arbejde i en politisk styret organisation.
- Du sætter en ære i at stå i spidsen for ledere og medarbejdere, der har høje ambitioner, og du har flair for at skabe høj trivsel og arbejdsglæde.
- Du brænder for det tværfaglige, tværkommunale og tværsektorielle samarbejde, fordi det er afgørende for, om borgerne lykkes med at leve det liv, de ønsker.
- Du har indsigt i digitaliserings- og velfærdsteknologier, som kan være med til at understøtte kerneopgaven og drive organisationen på den mest effektive måde, da det er et væsentligt fælles fokusområde i hele SOH.
- Du har en sikker hånd, når det kommer til at danne dig et økonomioverblik, og du formår at styre dit budget sikkert i mål, også når der er brug for særlige prioriteringer.

Om Skanderborg Kommune

Skanderborg Kommune har godt 65.000 indbyggere. Det er en kommune, der er – og *kan* – meget. En fantastisk natur og velfungerende bysamfund gør, at vi forventer at være 70.000 indbyggere i 2030.

Vi er blevet kendt for at arbejde med en Kommune 3.0-tilgang, der rummer en gennemgribende ambition for mødet mellem kommunen og borgerne. Ud fra denne tankegang er medarbejdernes opgave at hjælpe den enkelte borger og fællesskabet med at finde egne ressourcer til at være aktiv og tage ansvar.

Den særlige Skanderborg-kultur er åben og tillidsbaseret, beslutningsvejene er korte, og ”Skanderborg-modellen” med udpræget lokal beslutningskompetence er udtryk for, at vi ser en værdi i at træffe beslutninger tæt på borgerne. Det er styrende for det gode samarbejde i Skanderborg Kommune, at vi viser hinanden tillid, skaber relationer, deler ressourcer og tænker nyt.

”Mennesker møder mennesker – i Danmarks smukkeste Kommune”. Sådan lyder Byrådets vision for Skanderborg Kommune, og det er ledetråden i vores fælles opgaveløsning som ansatte i kommunen. Med visionen understreger vi, at vores opgaver oftest løses i samspil med andre. Hos os er det menneskelige møde i centrum, hvad enten det er mellem kolleger eller mellem en medarbejder og en borger.

God ledelse er en forudsætning for, at vi lykkes med vores kerneopgave og Byrådets vision. Derfor er der udarbejdet et ledelsesgrundlag, som sætter ord på, hvordan vi tænker ledelse i Skanderborg Kommune, så vores ledelsesadfærd sætter retning for den hverdag vi agerer i, og for løsningen af de udfordringer vi sammen skal møde.

Vores grundlæggende ledelsesforståelse er, at vi sammen skaber ledelse gennem fælles Kurs, Koordinering og Commitment. Ledelsesgrundlaget præsenterer et særligt fokus på, at der er noget vi skal holde fast ved, noget vi skal gøre mere af, og noget vi skal gøre mindre af for, at vi kan løse ledelsesopgaven i Skanderborg Kommune. Det afspejler sig i fire ledelsesmæssige balancer, som vi skal balancere for at være klar til fremtiden.

Ambitionen med Ledelsesgrundlaget er at skabe et fælles og forpligtende grundlag at agere på og træffe de vigtige ledelsesmæssige beslutninger ud fra. Et grundlag for en dialog, hvor vi holder hinanden op på, at det er god ledelse.

Ansættelsesvilkår

Stillingen er på fuld tid, og du bliver ansat på overenskomstvilkår. Løn- og ansættelsesmæssige vilkår forhandles med den relevante forhandlingsberettigede organisation. Hvis vi tilbyder dig stillingen, vil vi bede om referencer og straffeattest.

Rekrutteringsprocessen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Hvis du vil vide mere om stillingen og arbejdspladsen, er du velkommen til at ringe til Morten Ilsøe, chef for Sundhed, Omsorg og Handicap på mobil 3057 0534. Alle henvendelser behandles fortroligt.

På [Skanderborg Kommunes hjemmeside](#) kan du bl.a. se information om kommunen og vores politiske og administrative organisering samt politikker m.m.

Du kan med fordel læse:

- [Ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune](#)
- [Direktionens Udviklingsspor 2024-2025](#)

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalgets vurdering vil tage afsæt i:

- De skriftlige ansøgninger og CV
- Første og anden samtalerunde
- Personprofil og kognitiv test fra PeopleTools på kandidater, som inviteres til anden samtalerunde
- Case i forbindelse med anden samtalerunde
- Referencer

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Morten Ilsøe, chef for Sundhed, Omsorg og Handicap
- Birte M. Andersen, chef for Plejedistrikt Ry
- Michaela Lovén, leder af sygeplejen
- Stine Hansen Rasmussen, leder af hjemmeplejen
- Jens Rasmus Berenth Hansen, AMR og ansat i plejehjemmet
- Mette Walther, DSR-tillidsrepræsentant og ansat i sygeplejen
- Mette Hammer Hartmann, AMR og ansat i Aktivitet og Træning
- Pernille Berg Hensen, FOA-tillidsrepræsentant og ansat hjemmeplejen
- Søren Nielsen, formand for Seniorrådet
- Lis Rosenkilde, Rekrutterings- og HR-konsulent ved Skanderborg Kommune

Tidsplan for ansættelsen

Ansøgningen vedlagt CV med relevante oplysninger mv. sendes elektronisk via stillingsopslaget på www.skanderborg.dk/job

- Ansøgningsfrist den 12. maj 2024
- Udvælgelse af kandidater til samtale den 15. maj 2024
- 1. samtalerunde den 22. maj 2024
- Udfyldelse af personprofil og kognitiv test mellem 1. og 2. samtalerunde (ca. en time og kræver ikke fremmøde)
- Tilbage melding på personprofil og test mellem 1. og 2. samtalerunde (ca. halvanden times samtale med rekrutteringskonsulenten)
- 2. samtalerunde den 29. maj 2024
- Tiltrædelse i jobbet den 1. juli 2024