



Funktionsbeskrivelse for funktionsledere ”ledere af medarbejdere” i Sundhed og Ældre

Forvaltningens navn: Social og Sundhed	Udarbejdet, dato/af: 17/6 2024 / CL
Afdelingens navn: Sundhed og Ældre	Arbejdsstedets navn: Holstebro Kommune
Organisatorisk reference: Funktionslederen refererer til Centerlederen.	
Formål Skabe tydelighed omkring funktionslederens rolle, ansvar og opgaver. Funktionsbeskrivelsen er ikke udtømmende.	
Funktion Funktionslederen er med til at sætte ramme og retning for den daglige drift og udvikling, samt skabe en kultur hvor medarbejdere trives og arbejder målrettet med kerneopgaven: <i>I Sundhed og Ældre samarbejder vi med borgeren om at skabe et meningsfuldt og værdigt liv gennem tillid, faglighed og selvbestemmelse.</i> Funktionslederens primære opgaver vil være at: • instruere og vejlede medarbejderne i, hvordan de bidrager bedst muligt til løsning af kerneopgaven. • tiltrække, udvikle og tilknytte medarbejdere i et positivt arbejdsfællesskab. • understøtte en tryk og tillidsbaseret kultur og bygge motiverende arbejdsfællesskaber • udøve nærværende og autentisk lederskab • skabe rammer og anvende forbedringsmodellen, der understøtter nytænkning og nyskabelse, • lede gennemførelse af forandringer. • sikre at opgaveløsningen tilgodeser overholdelse af lovgivning, at den faglige kvalitet er høj, og budgettet inden for eget område er overholdt. Funktionslederen forventes at arbejde målrettet med de 8 ledelseskompetencer - se side 3 og 4.	
Mødefora, som funktionslederen deltager i: • Fællesledermøder Sundhed og Ældre • Ledermøder - Social og Sundhed • Ledertræf - Holstebro Kommune	
Vilkår • Ansat på 37 timer med løn og ansættelse i henhold til gældende overenskomst.	
Uddannelses- og kompetencekrav Faglige kompetencer: • Sundhedsfaglig, mellemlang eller videregående uddannelse • Gerne ledererfaring	



- Relevant lederuddannelse svarende til diplomniveau (eller ønske om at gennemføre lederuddannelse)
- Organisatorisk forståelse, skal kunne begå sig i en politisk ledet organisation

Personlige kompetencer:

- Evner at skabe følgeskab, inddrage og anerkende
- Er relationsskabende og har gode samarbejdsevner på alle niveauer
- Formår at skabe højt refleksionsniveau, i tæt samarbejde med de øvrige samarbejdspartnere.
- Kan stå sikkert i og omkring konflikter
- Skal kunne gå foran og sætte en tydelig retning
- Beslutningsdygtig med fokus på at omsætte beslutninger til handling
- Tydelig og præcis i kommunikation
- Helhedsorienteret med strategisk overblik
- Struktureret – kunne følge op og implementere
- Forandringsparat – kunne balancere at blive indenfor rammerne og samtidig udfordre og udvikle nyt
- Evne og lyst til at skabe resultater – selvstændigt og i samarbejde med andre



De 8 ledelseskompetencer:

Driftsledelse:

Funktionslederen skal sikre at regler overholdes, at ressourcer bruges effektivt, at den faglige kvalitet i opgaveløsningen er høj og at organisationen er robust rustet til at modstå udfordringer.

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- har indsigt i området og vejleder medarbejdere i, hvordan de bidrager bedst til kerneopgaven.
- sikrer at budgettet inden for eget område overholdes.
- sikrer balance mellem drift og udvikling.

Personaleledelse:

Funktionslederen skal sikre, at der er et psykologisk trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives, er engagerede og føler sig som en del af et arbejdsfællesskab.

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- tør uddelegere og italesætte tolerance over for fejl og er rollemodel for konstruktive dialoger i ord og handlinger.
- tilpasser opgaven til det, der motiverer den enkelte, og anerkender det, som medarbejdere hver især og særligt sammen lykkes med.
- er nærværende, opbygger organisatorisk medlemskab og tager højde for, at forskelle blandt medarbejdere kræver, at vi behandler alle forskelligt for at behandle dem ens.

Innovationsledelse:

Funktionslederen evner at skabe rammer og anvende forbedringsmodellen, der understøtter nytænkning og nyskabelse, og som kvalificerer og effektiviserer opgaveløsningen

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- opfordrer til nytænkning og udfordrer "vi plejer"
- sikrer at de rette kompetencer og den nødvendige personlige og faglige mangfoldighed er til stede, når der skal udtænkes innovative løsninger.
- involverer medarbejdere i innovationsarbejdet, så ejerskab sikres.

Forandringsledelse:

Funktionslederen evner at lede gennemførelse af forandringer med forståelse for medarbejdernes reaktioner.

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- skaber mening og kommunikerer, så medarbejderne forstår baggrunden for forandringen.
- balancerer mellem at være styrende og støttende, og inddrager medarbejdere i at udvikle løsninger.
- anerkender og imødekommer frustrationer ved forandringer.

Tværgående ledelse

Funktionslederen evner at skabe sammenhæng på tværs i organisationen.

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- interesserer sig lige så meget for, hvad vi kan tilbyde andre, som hvad andre kan tilbyde os.
- ser og indbyder til tværgående samarbejdsmuligheder, og afklarer det fælles mål.
- udviser helhedsperspektiv på opgaveløsningen.

Implementeringsledelse

Funktionslederen er i stand til at iværksætte og gennemføre indsatser og handlinger, der skal understøtte realisering af forhåndsbestemte mål.

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- afdækker potentialer og barrierer, der lokalt kan påvirke en vellykket implementering.



- indgår i dialog med medarbejdere om, hvordan de konkret kan bidrage til implementeringen og følger op her på.

Serviceledelse

Funktionslederen evner at sikre en borgerfokuseret, helhedsorienteret service, der fremmer kvaliteten i de ydelser, som borgerne modtager.

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- sikrer refleksioner blandt medarbejdere om, hvordan borgere i endnu højere grad kan få oplevelsen af god service i mødet med organisationen.
- går i dialog med medarbejdere om, hvordan borgerens ønsker kan imødekommes mest mulig inden for kvalitet, lovgivning og økonomiske rammer.

Samskabelse

Funktionslederen er i stand til at mobilisere aktive medborgere i opgaveløsningen.

Det er derfor vigtigt at funktionslederen,:

- afsøger, hvor aktive medborgere kan skabe mere kvalitet for borgerne.
- anerkender aktive medborgeres bidrag, og justerer om nødvendigt opgaveløsningen.