

Stillings- og kompetenceprofil



LANGELAND
KOMMUNE

Ældre- og sundhedschef

Langeland Kommune

Marts 2025



Opdragsgiver	Langeland Kommune
Adresse	Fredensvej 1 5900 Rudkøbing www.langelandkommune.dk
Stilling	Ældre- og sundhedschef
Refererer til	Vicekommunaldirektøren
Ansættelsesforhold	Langeland Kommune tilbyder løn og ansættelse i henhold til cheftalen og matcher stillingen ift. kommunens størrelse. Tiltrædelse: 1. juni 2025
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Henrik Peter Mott Frandsen Vicekommunaldirektør, Langeland Kommune Tlf. 60 20 50 07 Mia Fruergaard Ass. partner i MUUSMANN A/S Tlf. 21 29 70 79
Ansøgningsfrist	Søndag den 30. marts 2025 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Onsdag den 2. april 2025 i Rudkøbing Test: Fredag den 4. april 2025 i København – Bemærk! Der skal afsættes 3-4 timer til testforløbet. 2. samtaler: Torsdag den 10. april 2025 i Rudkøbing

Indledning

Langeland Kommune er en lille kommune med højt til loftet, hvor vi gør en dyd ud af at hjælpe hinanden og levere service af god kvalitet for vores borgere. Vores politikere, borgere og medarbejdere er alle engagerede omkring udviklingen i Langeland Kommune, hvor sammenhold og fællesskab er blandt de absolutte kerneværdier.

Langeland Kommune har en god ældrepleje og en lang række tilbud til borgere i eget hjem og beboere på kommunens plejehjem. Herudover er der et [frivilligcenter](#) for senior- og ældre borgere, hvor borgere og frivillige mødes hver dag. Udviklingen går i retning af flere ældre borgere og flere opgaver som led i det nære sundhedsvæsen. Langeland Kommune har derfor også på ældre- og sundhedsområdet i fremtiden fokus på indsatser med effekt, hvor en rehabiliterende tilgang er central med henblik på mere målrettet samarbejde med borgerne.

Hovedopgaver

Ældre- og sundhedsområdet i Langeland Kommune har været igennem en større forandringsproces over det seneste år - med fokus på at styrke den nære faglige ledelse og sikre økonomistyringen samt trivsel på området. Formålet med processen har været at skabe strukturen for et økonomisk bæredygtigt ældre- og sundhedsområde, der fortsat kan tilbyde service af høj kvalitet i plejen, som Langeland Kommune er og vil være kendt for.

Ældre- og sundhedschefen har en afgørende rolle i udviklingen og realiseringen af Langeland Kommunes [sundhedspolitik](#), [demensstrategi](#), [værdighedspolitik](#) og den kommende rehabiliteringspolitik. Det er vigtigt, at du - med udgangspunkt i en stærk faglighed - har udsyn og orienterer dig mod nye tendenser og ny viden på områderne, så etablerede måder at gøre tingene på udfordres, hvis der er brug for det, og nye tilgange til løsninger afprøves.

Herunder vil det være din ledelsesopgave at skabe de rette forudsætninger for en implementering, der sikrer, at forandringer skaber ny praksis til gavn for borgerne.

En af dine vigtigste opgaver bliver at varetage den overordnede drift og styring af ældre- og sundhedsområdet, herunder i særdeleshed at håndtere de økonomiske og budgetmæssige udfordringer, der er på området, såsom vikarforbrug, ressourceforbrug og andre uforudsete udgifter. For at kunne fastholde balance i økonomien er det centralt, at du har viden om og interesse for budgetlægning og økonomistyring samt evner at være på forkant, så budgettet ikke overskrides, hvis der opstår uforudsete udgifter.

Som ny ældre- og sundhedschef vil det være din opgave at sikre, at de nationale og lokale politiske og administrative beslutninger og retningslinjer oversættes og omdannes til god praksis i Langeland Kommune, med forståelse for, at Langeland Kommune har en helt unik geografi, der kan kræve større tilpasninger end andre kommuner. Dette indebærer en løbende opfølgning og kvalitetsvurdering, så det sikres, at den aktuelle praksis altid er i overensstemmelse med den gældende lovgivning og de overordnede strategiske målsætninger, f.eks. i forbindelse med etablering af tværfaglige teams tæt på borgerne jf. ældreloven.

Som ældre- og sundhedschef bliver du nærmeste leder for de fem områdeledere, samt seks medarbejdere i sundhedssekretariatet. Det er din opgave at sikre et tillidsfuldt, engagerende og effektivt samarbejde med hver af de fem områdeledere og understøtte et velfungerende lederteam, så det tværgående samarbejde styrkes, synergier opstår og potentialer forløses. Det er centralt, at der bliver skabt

en klar og tydelig rolle- og ansvarsfordeling i lederteamet, og der opnås maksimalt udbytte af den viden og de ledelseskompeter, der er til rådighed. Det er samtidig vigtigt, at du understøtter og faciliterer et samspil og en kultur, der motiverer og er ledelsesfagligt inspirerende – med lyst til og åbenhed for sparring og interkollegial feedback og med fokus på at styrke trivslen i lederteamet.

Som ældre- og sundhedschef i Langeland Kommune bliver du en del af ledelsen i en organisation, hvor det forventes, at du som chef er tovholder på og kan varetage både de brede og de nære opgaver. Du deltager i Ældre- og Sundhedsudvalgets møder og skal i den forbindelse sikre kvaliteten af de fremlagte sager og – i tæt samarbejde med vicekommunaldirektøren – understøtte de politiske drøftelser gennem indholdsmæssig kvalitet og substans i sagsfremlæggelsen.

Samspil og samarbejde med medarbejderne skal have høj prioritet, og som chef skal du bidrage konstruktivt til et tæt, tillidsfuldt og involverende samarbejde i MED-systemet og have blik for værdien af inddragelse og oplevelse af fællesskab som væsentlige forudsætninger for gode opgaveløsninger. Det skal sikres, at samspil og samarbejde i MED-organisationen løbende udvikles og fungerer hensigtsmæssigt.

Engagerede frivillige er et stort aktiv på velfærdsområdet i Langeland Kommune. Som ældre- og sundhedschef skal du bidrage til den positive brobygning mellem kommunen og civilsamfundet med henblik på, hvordan det i fællesskab er muligt at løfte velfærdsområdet i Langeland Kommune.

Aktuelle udfordringer og muligheder

Efter et år med store organisatoriske forandringer på området bliver din vigtigste opgave fra start, at få skabt ro omkring den nye organisering og samle organisationen gennem en tydelig implementering af de nye rammer og strukturer, så der skabes forståelse, følgeskab og forankring helt ud til frontpersonalet.

Med de økonomiske og organisatoriske rammer på plads vil du som ældre- og sundhedschef få stor indflydelse på den faglige udvikling af ældre- og sundhedsområdet. Det er et område, der står overfor flere forandringer i forlængelse af den nye sundhedsreform og ældreloven. Som ældre- og sundhedschef vil det være din opgave – i et tæt samarbejde med den øvrige ledelse og medarbejdere – at videreføre det gode arbejde og faglige tiltag som er blevet indført gennem [velfærdsaftalen](#) de seneste tre år, samt være på forkant, tilrettelægge og sikre implementering af ny lovgivning og tilpasse reformers tiltag til en hverdag, der kan fungere i Langeland Kommune.

Ældre- og sundhedsområdet har generelt oplevet et stigende ressourcepres de seneste år. Der bliver markant flere ældre i Danmark, hvilket også kan mærkes i Langeland Kommune. Næsten halvdelen af kommunens borgere er over 60 år, hvilket er højere end landsgennemsnittet, og antallet af ældre forventes at stige yderligere i de kommende år. Kombineret med landsdækkende rekrutteringsudfordringer inden for ældreplejen, hvor det er vanskeligt at rekruttere og fastholde kvalificeret plejepersonale, så står sundheds- og ældreområdet overfor store udfordringer i den kommende tid. Som ældre- og sundhedschef skal du – i samspil med den øvrige ledelse – være proaktiv i håndteringen af disse udfordringer og bidrage med kreative og holdbare løsninger, så fremtidens sundheds- og ældreområde i Langeland Kommune kan fastholde det høje niveau og kvalitet for vores borgere.

Kompetencer

Jobbet som ældre- og sundhedschef er komplekst og kræver en person med gode faglige, ledelsesmæssige, strategiske, personlige og sociale kompetencer, som gør vedkommende til en efterspurgt

sparringspartner. Derfor søger Langeland Kommune en chef med en relevant uddannelsesmæssig og gerne sundhedsfaglig og/eller akademisk baggrund, der har faglig indsigt i kerneopgaven og stor indsigt i sundheds- og ældreområdet generelt. Vi ser gerne, du har erfaring med ledelse af ledere og en lederuddannelse på diplom eller gerne masterniveau. En chef der forstår, at udvikling og forandring skal gå hånd i hånd med sikker implementering, hvis der skal skabes følgeskab og forankring i en organisation. Derfor er følgende kompetencer hos den kommende chef centrale:

1. Sikker økonomistyring

Som ældre- og sundhedschef er en af dine vigtigste opgaver at sikre en bæredygtig økonomistyring for området. Budgetansvaret ligger hos de fem områdeledere, men som ældre- og sundhedschef skal du understøtte lederne i en sikker økonomistyring med fokus på, at et evt. merforbrug løses indenfor budgettet. Derfor er der brug for en chef med erfaring og solid økonomisk forståelse og indsigt i budgetlægning og økonomistyring, som kan formidle økonomi på en tilgængelig måde til hele organisationen, samt skabe forståelse for helheden og sikre følgeskab til trods for budgetmæssige udfordringer. Det er vigtigt, at du som overordnet økonomiansvarlig ser økonomistyring og faglig kvalitet som to sider af samme sag.

2. Driftssikker og struktureret

Som ældre- og sundhedschef er du ansvarlig for den overordnede styring og udvikling af hele sundheds- og ældreområdet i Langeland Kommune. Det er et område, der beskæftiger mange mennesker og berører mange borgere i kommunen, hvilket forudsætter en chef, der er struktureret og kan sikre en høj grad af driftssikkerhed for at få succes i jobbet. Særligt skal du som chef være proaktiv i forhold til nye tendenser på sundheds- og ældreområdet og have blik for, hvordan ændringer kan tilpasses organisationen. Hertil er det centralt, at du har fokus på, at udvikling og forandringer kun har effekt, hvis tiltagene implementeres i bund. Det kræver en chef med erfaring og en solid forståelse for at drive forandringsledelse, og som understøtter sine ledere i processen. Nye tiltag skal have tid til at "gro rødder" i hele organisationen, så der kan skabes et naturligt følgeskab til processen samtidig med, at processerne bliver fulgt til dørs. Chefen skal derfor sætte rammen for og understøtte inddragende og inspirerende processer og samtidig sikre mål og resultater rettidigt. Hertil er det vigtigt, at du forstår at lede andre ledere på en inkluderende og delegerende måde, så lederne får både råderum og den tilstrækkelige sparring, de har brug for, til at sikre fremdrift på deres områder og på tværs.

3. Politisk tæft og forståelse

I Langeland Kommune er der aldrig langt fra borger til politiker. Af samme årsag kan der til tider være kort fra tanke til handling. Dette kan skabe et vist forventningspres om, at enhver borgerhenvendelse skal håndteres nu og her. Som ældre- og sundhedschef er det vigtigt, at du kan navigere i dette og håndtere og prioritere henvendelser fra både politikere, borgere og medarbejdere med imødekommenhed, overblik, den rette ro og tålmodighed, så lovgivning og kvalitetsniveau overholdes. Det kræver en chef, der har solidt kendskab til den gældende lovgivning på området, og som kan formidle denne til både den enkelte borger og til fagudvalget. Herunder er det vigtigt, at chefen i den politiske betjening har øje for at kunne hjælpe udvalget med at navigere i lovgivningen, så strategiske målsætninger kan omsættes til konkrete handlingsplaner på en løsningsorienteret måde.

4. Faglig indsigt

Som chef for hele ældre- og sundhedsområdet og en fagligt kompetent medarbejdergruppe er det en tydelig fordel, at du som chef både har en solid forståelse for og kendskab til de kerneopgaver, som udføres på området og til, hvordan det samlede sundhedsvæsen fungerer, herunder sektorovergange

og opgaveoverdragelse fra region til kommune. Med en faglig indsigt i de særlige udfordringer, den daglige pleje, rehabilitering og den borgerrettede forebyggelse forventes det, at du som chef vil kunne bidrage til, at udviklingstiltag og forandringer foretages på et solidt fagligt grundlag, så implementeringen strømlines, og kvaliteten fastholdes under hele processen.

5. Samarbejdsstærk i det tværgående

I en lille kommune med få ressourcer skal du som chef være i stand til at samarbejde, delegere og motivere til handling. Det kræver en chef med et godt overblik, der i fællesskab med andre har fokus på at løse problemer, identificere synergier og helhedsorienterede løsninger for borgerne – sammen med medarbejdere, ledere, de øvrige chefer og direktionen. En leder, som sætter rammerne for, at det tværfaglige og tværorganisatoriske samarbejde fungerer og styrkes yderligere. Det kræver en chef, der deler ud af viden og erfaringer, er nysgerrig på andres områder og engagerer sig i at sparre med de øvrige ledelseskolleger i chefforum om, hvordan fremtidens kommunale velfærd og ældre- og sundhedsområde skal se ud i Langeland Kommune. En nærværende og tilgængelig chef, der lytter og lader sig inspirere af både ledere og medarbejdere, og som med en synlig ledelsesstil sikrer organisatorisk følgeskab på tværs af hele organisationen.

Herudover lægges vægt på, at du er i besiddelse af følgende kompetencer og personlige egenskaber:

- En høj analytisk kapacitet og evnen til at holde mange bolde i luften på samme tid og samtidig fremstå rolig og inddragende
- En empatisk og imødekommende personlighed, der trives i en kommune, hvor nærhed og lokalmiljø spiller en stor rolle, og hvor der er kort vej fra borgere til beslutningstagerne i kommunen
- Kan navigere flydende i skiftet fra det brede strategiske perspektiv til den nære opgaveløsning og omvendt
- Forstår at tilpasse sin kommunikation i forhold til modtageren, hvorvidt dette er borger, medarbejder, direktør eller politiker
- Har erfaring med og kender værdien af MED-systemet
- Erfaring med medie-/pressehåndtering er en fordel

Politiker, strategier og ledelsesgrundlag

Sundhedspolitik

I Langeland Kommune støtter vi op om det brede og positive sundhedsbegreb, der ikke kun omhandler fravær af sygdom og svækkelse, men også om livskvalitet eller det, der i WHO's oprindelige sundhedsdefinition, kaldes psykisk og socialt velbefindende. Når vi taler om sundhed inkluderer det hele spektret fra sundhedsfremme og forebyggelse over rehabilitering til pleje og behandling.

Langeland Kommunes vision for sundhedsområdet – *Alle borgere i Langeland Kommune har det godt, trives og fungerer i hverdagen* – favner folkesundheden gennem sundhedsfremme, forebyggelse, tidlig opsporing, rehabilitering, behandling og pleje. Det sker gennem sundhedsrelaterede indsatser, der henvender sig til hele befolkningen, bestemte grupper (som mennesker med kroniske lidelser eller handicap) eller den enkelte borger, med fokus på overgange mellem børne-, voksen- og seniorlivet, samt det tværgående samarbejde mellem forvaltningsområder.

Læs mere om sundhedsbegrebet og Langeland Kommunes politiske mål inden for sundhedsområdet i [sundhedspolitikken](#) her.

Demensstrategi og servicekatalog

Demensstrategien er et styringsdokument for ældre- og sundhedsområdet i Langeland Kommune. Det er med til at konkretisere Sundhedspolitikken, [Demenshandlingsplan 2025](#), [Samarbejdsaftalen på demensområdet](#) og kompetenceplan på demensområdet til indsatser for området. Målene i Langeland Kommunes Sundhedspolitik dækker hele spændet i folkesundheden fra sundhedsfremme, forebyggelse og tidlig opsporing til rehabilitering, behandling og pleje. Demens er præciseret i et enkelt af målene, men skal læses ind i alle målene. Det er dermed essentielt, at opgaveløsningen omkring demens også er fra sundhedsfremme til pleje.

Læs mere om Langeland Kommunes politiske mål og fokusområder inden for demensområdet i [demensstrategien](#) og i [servicekataloget](#) over de gældende kvalitetsstandarder og serviceniveau for ældre- og sundhedsområdet.

Ledelsesgrundlag

I Langeland Kommune har vi med vores [ledelsesgrundlag](#) en fælles forståelsesramme og forventningsafstemning, der skaber forudsætningerne for at praktisere god ledelse. Ledelsesgrundlaget gør os bedre til at tale om, udvikle og skabe retning i vores ledelsesopgaver- og kompetencer, så vi:

- styrker ledelsesrollerne og får et fælles sprog for og om ledelse
- har tydelige forventninger til hinandens roller og ansvar på alle ledelsesniveauer
- har fælles afstemte forventninger til ledernes ledelsesrum og beslutningskompetence på tværs.

Langeland Kommunes ledelsesgrundlag er bygget op omkring seks ledelseskompetencer, som det er særligt vigtigt at have fokus på for at lykkes som udviklende leder i Langeland Kommune.

Organisation

Den politiske organisation

Kommunalbestyrelsen i Langeland Kommune har 15 medlemmer. Borgmester i Langeland Kommune er Tonni Hansen (F).

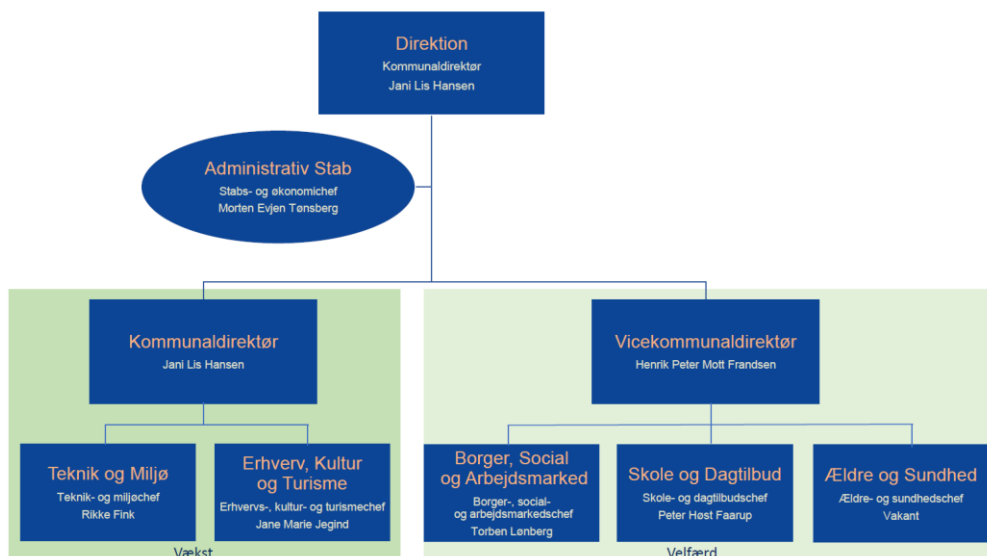
De politiske udvalg i kommunen er:

- Økonomiudvalget
- Ældre- og Sundhedsudvalget
- Klima-, Trafik- og Teknikudvalget
- Børn- og Ungeudvalget
- Arbejdsmarkeds-, Børne-, Unge- og Socialudvalget.

Den administrative organisation

Den administrative organisation i Langeland Kommune er struktureret med en direktion bestående af kommunaldirektøren og vicekommunaldirektøren og fem forvaltninger med hver deres forvaltningschef. Forvaltningscheferne indgår sammen med direktionen i kommunens tværgående chefforum.

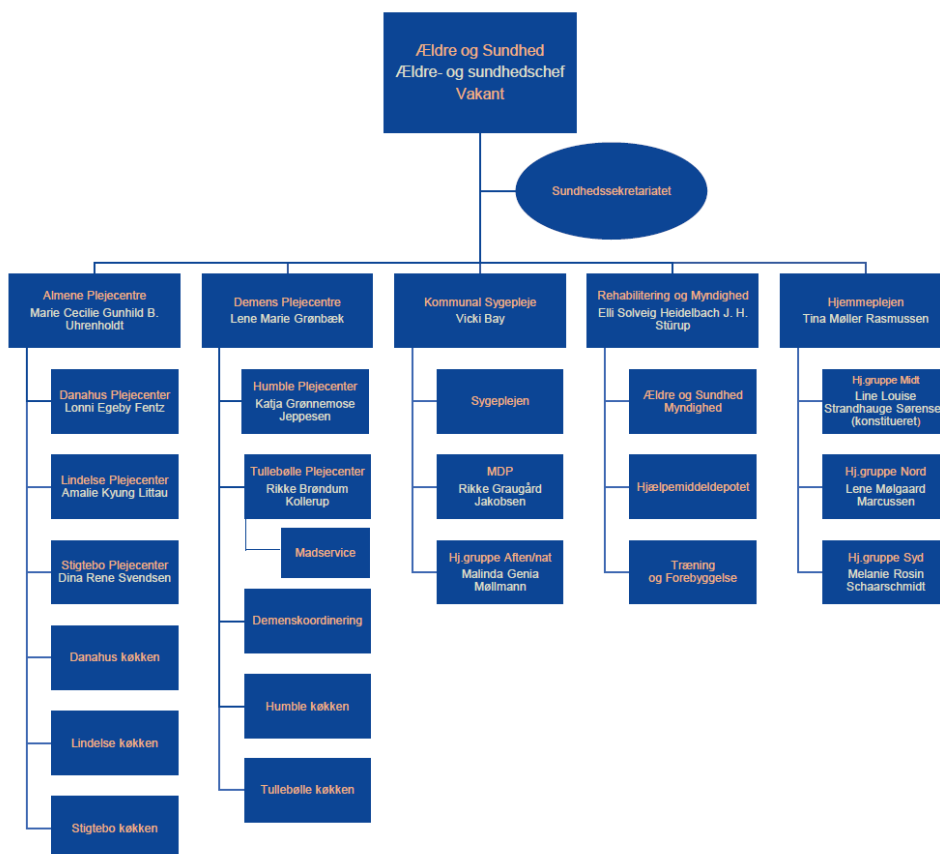
Organisationsdiagram – Langeland Kommune



Ældre og Sundhed

Ældre og Sundhed i Langeland Kommune dækker over de almene plejecentre, demens plejecentre, den kommunale sygepleje og hjemmeplejen, samt rehabilitering og myndighed. Ældre og Sundhed beskæftiger ca. 600 medarbejdere i form af social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker, ergoterapeuter, sundhedsforebyggende konsulenter, fysioterapeuter mf.

Organisationsdiagram – Ældre og Sundhed



Ansættelsesudvalget

- Henrik Mott Frandsen, Vicekommunaldirektør
- Jani Hansen, Kommunaldirektør
- Ulrik Kølle Hansen, Formand for ældre- og sundhedsudvalget
- Peter Faarup, Skole- og dagtilbudschef
- Vicki Bay, Områdeleder for Kommunal Sygepleje
- Tina Møller Rasmussen, Områdeleder for Hjemmeplejen
- Lene Marie Grønbæk, Områdeleder for demensplejecentre
- Lene Pryds Andersen, TR/FTR i Hj. Gruppe Syd
- Kristina Svop, TR i Sygeplejen

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
