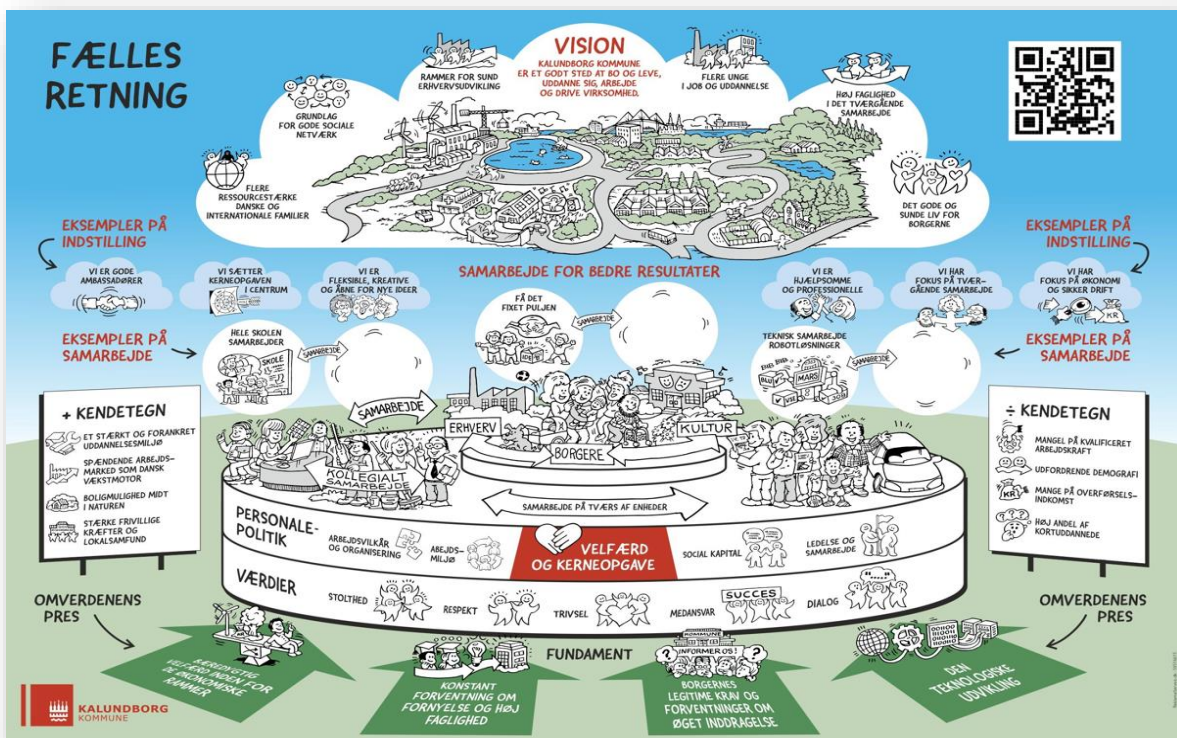




# Ansættelse af chef til Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnrehabilitering (HSD) i Kalundborg Kommune



Stillingsbeskrivelsen .....	2
Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnrehabilitering .....	4
Ældre- og Sundhedsområdet .....	5
Kalundborg Kommunes organisering .....	6
Den politiske organisation .....	8
Mere om Kalundborg Kommune .....	9
Rekrutteringsproces .....	10



## Stillingsbeskrivelsen

### **Chef med stor faglighed, høje ambitioner og en stærk lederprofil**

Vi skal finde en afløser for vores mangeårige chef for Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnrehabilitering, som helt fortjent går på pension nu. Vi søger derfor efter en engageret person til en spændende og attraktiv stilling som chef for et af de største områder i Kalundborg Kommune.

En attraktiv chef er, i vores øjne, en chef der kan kombinere sin faglighed med gode lederkompetencer og sin store politiske forståelse. Mere konkret betyder det, at vi søger en chef der har en sygeplejefaglig baggrund, som har kendskab til vores område og gerne med ledelseserfaring fra sundhedsvæsenet – og meget gerne fra den kommunale verden.

Området er kendetegnet ved at have en ambitiøs ledergruppe og en veldrevet organisation, hvor der er højt til loftet og hvor samarbejdet er baseret på gensidig tillid og høj faglighed – samtidig med at vi har fokus på at have en sikker og stabil drift.

Vi har fokus på at drive området med tillid, så vi søger efter en chef, der helt naturligt kan bedrive tillidsbaseret ledelse, der også smitter af til ledere, medarbejdere og borgere. Og netop borgerne er vores udgangspunkt. Vi har borgerperspektivet med i alt hvad vi laver, for vores indsats skal altid kunne gøre en forskel hos netop dem.

For at få succes i jobbet er det afgørende at du kan være synlig indadtil samtidig med at du kan gøre området synlig udadtil og indgå i det gode tværgående samarbejde med de øvrige chefer på området og selvfølgelig med politikkerne, som du også får en tæt dialog med. Det betyder blandt andet at du skal sikre inddragelse af og samarbejde med mange forskellige fagligheder – herunder også på tværs af organisationsstrukturer og i det tværsektorielle samarbejde.

Intet af dette kan dog lykkes, hvis ikke fundamentet er på plads ift. den gode økonomistyring. Du skal derfor være tryk i at have det økonomiske ansvar for et stort og komplekst område, ligesom du skal kunne trives med de administrative opgaver der følger med det. Du skal kunne implementere nye økonomiske tiltag og du skal kunne gøre din økonomiske indsigt forståelig for andre.

Så kort fortalt, skal vores nye chef kunne bidrage til en fortsat sikker drift, nytænkning og sikre udsyn gennem inddragelse af andre fagligheder og fagområder. Du skal have lederformat og være handlekraftig, men samtidig være en holdspiller med stærke relationelle kompetencer, der kan samle og knytte ender sammen. Du skal kunne indgå både i de små og store fællesskaber og være en stærk kommunikator, der kan træffe beslutninger og sætte retning.

Afsættet for arbejdet i Kalundborg Kommune er "Fælles Retning" – det er det, du kan se på forsiden af denne profil. I tillæg hertil beskriver kommunens Ledelses- og styringsgrundlag, hvordan vi skaber fælles retning, og hvilke forventninger, der er til den måde, der ledes og styres på i kommunen.



Vi er en arbejdsplads, hvor vi vægter hjælpsomhed og professionalisme højt, hvilket kommer til syne gennem vores ubureaukratiske facon, flade struktur og decentrale handlerum. Derudover tillægger vi det stor betydning, at gode ideer vokser og bliver til virkelighed gennem samspil i organisationen, fordi vores medarbejdere gerne vil gøre en forskel.

Du skal være chef hos os, fordi du brænder for at gøre en forskel, er nysgerrig på og har viden om området. Du er en kompetent leder, der har insisterende ambitioner for kvaliteten og samtidig har en inddragende ledelsesstil. Dertil er det forventningen, at begrebet "at trække på samme hammel" ligger fuldstændig naturligt til dig. Fælles retning er nemlig ikke bare noget, vi siger – det er noget, vi gør.

### **Chefens profil:**

Vi søger en chef, der har ledelseserfaring og som er bevidst om ledelsesopgaven i en politisk styret organisation. Dertil indsigt i ledelsesopgave med ressourcestyring, struktur og god planlægning som fundament for den faglige ledelse. Du skal være stærk på det faglige og have lyst og evne til at tilegne dig ny viden inden for området.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget ser gerne at du skal:

- Gerne være uddannet sygeplejerske eller have en anden sundhedsfaglig baggrund
- Have ledelseserfaring indenfor området og gerne med erfaring for at lede ledere samt en relevant lederuddannelse, evt. på diplomniveau
- Have et skarpt blik for ledere og medarbejders motivation og teamsamarbejde, og du arbejder systematisk for at skabe rum for faglig dialog
- Kunne balancere mellem forankring og fornyelse på et område med mange traditioner og med et konstant behov for udvikling
- Være handlekraftig, synlig og tydelig – og samtidig være lyttende og anerkendende
- Kunne prioritere den faglige sparring med lederne
- Være kreativt tænkende, have humor og kunne lede med et glimt i øjet
- Være visionær og udviklingsorienteret og have et godt blik for områdets muligheder og samarbejdsrelationer
- Have hjertet på rette sted og evner at være kulturbærer og værdiskaber
- Kunne lade dig inspirere af andre og samtidig kan lede op, ned og ud
- Være stærk kommunikativt og handlekraftig når det kræves
- Have interesse for og lyst til økonomiske, IT-faglige og administrative opgaver samt have et fagligt overblik

### **Vi kan tilbyde**

En spændende stilling som chef med masser af udviklingsmuligheder på et område der er veldrevet og har lange traditioner, der både kan og skal udvikles videre. Du vil også blive en del af et stort velfungerende ledernetværk i Kalundborg Kommune.

### **Lønniveau**

De ambitioner og krav, der knytter sig til chefstillingen, muliggør en lønftale, hvor forhandlingsudgangspunktet vil være en løn på kr. 800.000 årligt. Dertil kommer pension.



## Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnerhabilitering

Ældreområdet i Kalundborg Kommune er opdelt i tre områder; Aktivitet og Plejehjem (AOP), Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnerhabilitering (HSD) samt Trænings- og rehabiliteringscenter Høng (TRC).

HSD består af tre områder, Gørlev, Svebølle og Kalundborg.

De tre områder har hver:

- En sygeplejegruppe
- To hjemmeplejegrupper om dagen
- En hjemmeplejegruppe om aftenen
  - Aftensygeplejen er tilknyttet Gørlev og Kalundborg
  - Nattevagtsgruppen er tilknyttet Svebølle sygeplejegruppe

Området har i alt ca. 400 medarbejdere, som dækker over en bred mangfoldighed af fagligheder; der er sygeplejersker, SSA'ere, SSH'ere, ufaglærte samt enkelte pædagoger og farmakonomer. Derudover er der også ansat to administrative medarbejdere, en klinisk sygeplejespecialist og en systemadministrator (Nexus).

Området bliver drevet af centerchefen samt af 10 afdelingsledere, som alle enten er sygeplejersker eller SSA'er.

Lederteamet er velfungerende og er kendetegnet ved at have en række forskellige spidskompetencer og ledelsesanciennitet. Et andet kendetegn er, at udfordringer og muligheder er noget vi løser i fællesskab og sparring, fagligt og ledelsesmæssigt, er en helt naturlig ting.

Uddannelse og kompetenceudvikling er et område som der altid er et stort fokus på, for alle niveauer og for alle medarbejdere. HSD er også kendt for at prioritere at være elev- og uddannelsessted, hvilket betyder at der altid er et stort antal sygeplejestuderende, SSA-elever og SSH-elever.

HSD prioriterer et godt arbejdsmiljø højt og helt aktuelt er der igangsat et projekt vedr. *"Forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse i hjemmeplejen"*.

Medarbejderne er som sagt mangfoldige og det er vores opgaver også, og særligt er der mange forskelligartede opgaver forankret i området i forhold til Det nære sundhedsvæsen samt Klyngesamarbejdet med Holbæk og delvis Slagelse Kommune. Dertil kommer også en række projekter inden for den velfærdsteknologiske udvikling.

Internt arbejder vi med mange og tætte samarbejdsrelationer til AOP, Forebyggelse og Genoptræning, Sundhed og Myndighed, stabene og selvfølgelig hele det politiske niveau.

Området har dog også en række udfordringer, der skal arbejdes med. Vi bliver udfordret af det stigende antal ældre borgere og den øgede kompleksitet i opgaverne og opgaveglidningen fra regionen til kommunen. Vi arbejder aktivt med fastholdelse og rekruttering, særligt set i lyset af vores demografiske udvikling.

### FAKTABOKS:

1300 borgere får hjælp fra den kommunale hjemmepleje

Der blev leveret 297.500 timer i 2023 i hjemmeplejen

Der blev kørt 1.812.364 kilometer i hjemmeplejen og sygeplejen i 2023.

Området har et samlet bruttobudget på 189.872.000 kr

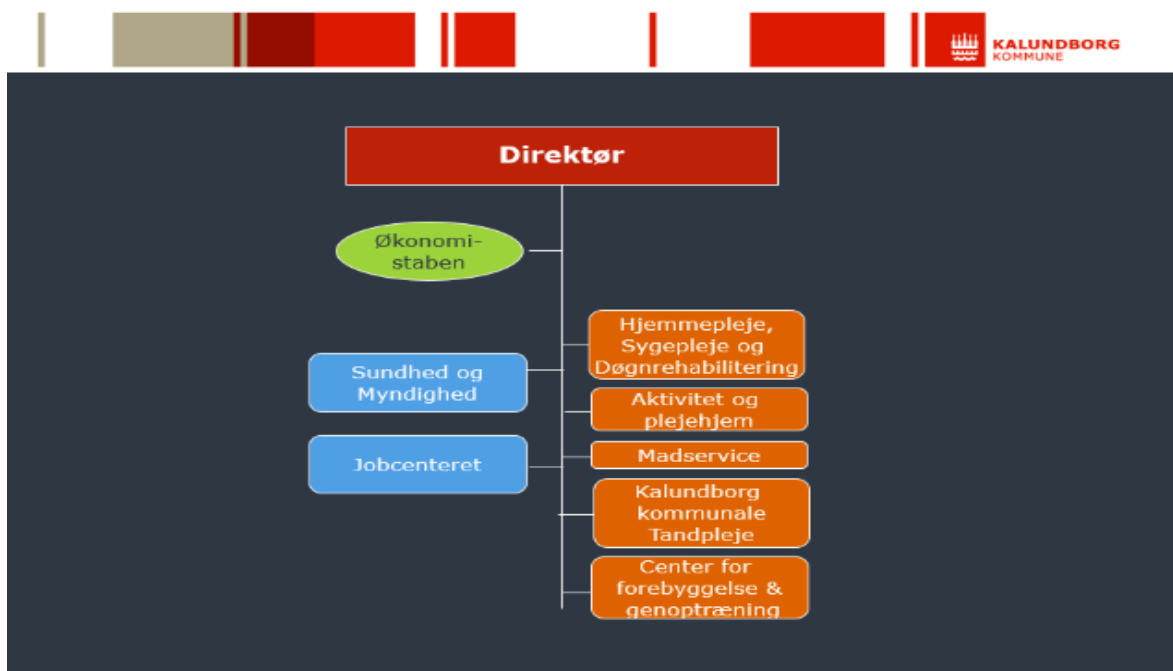


## Ældre- og Sundhedsområdet

I det nære sundhedsvæsen arbejder vi for, at alle har mulighed for at leve et sundt liv med fysisk, mental og social trivsel, og vi vil øge ligheden i sundhed. En af nøglerne hertil går gennem sundhedsfremme og forebyggelse. Vi har den enkelte borgers behov og ønsker som pejlemærke i vores arbejde med at skabe værdi og livskvalitet for den enkelte – det gælder både for borgere med og uden handicap. Vi kan ikke lykkes alene, idet sundhed ikke udelukkende er et kommunalt anliggende. Vi lægger derfor vægt på et bredt samarbejde med regionale samarbejdspartnere, almen praktiserende læger, patientforeninger, frivillige og ikke mindst de pårørende og den enkelte borger.

På ældreområdet arbejder vi for at bidrage til og understøtte, at borgerne kan få et godt og værdigt ældre liv – dette med blik for at der kan være forskel på, hvad der for den ældre opleves som et godt og værdigt ældre liv. Vores arbejde bygger på en forståelse af, at vi som kommune i høj grad er samarbejdspartner og facilitator i et fællesskab. Fokus er således på at arbejde ligeværdigt og aktivt sammen med den enkelte borger med henblik på at understøtte størst mulig glæde og selvstændighed i livet.

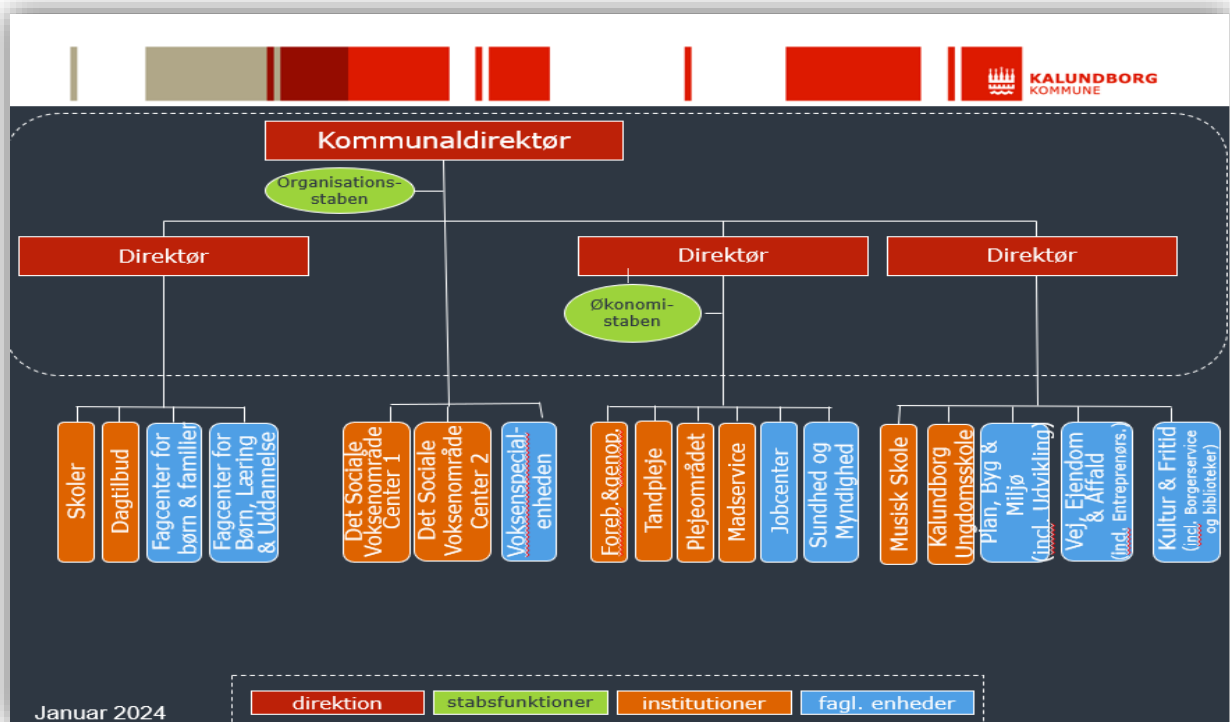
Vi arbejder ud fra strategien "Det gode og værdige ældre liv", som kan findes her: [Strategier \(kalundborg.dk\)](http://kalundborg.dk)





## Kalundborg Kommunes organisering

Kalundborg Kommunes styringsfilosofi baserer sig på en flad struktur med som hovedregel kun to ledelseslag. Der lægges i den overordnede organisation vægt på, at de enkelte enheder har stor selvstændighed, og dermed bygger styringsformen på en markant decentralisering. Borger og erhvervsliv er i centrum, og derfor skal der være gode muligheder for, at den enkelte enhed og ledelse selv skal kunne udvikle sig i samspillet med brugeren. Den gennemgående tankegang er derfor at støtte den decentrale ledelse og give denne mulighed på indholdssiden.



Der er udarbejdet et ledelses- og styringsgrundlag, der skal understøtte, at vi i endnu højere grad har fokus på kerneopgaven, kernevelfærd. Innovation og samskabelse med relevante interessenter.

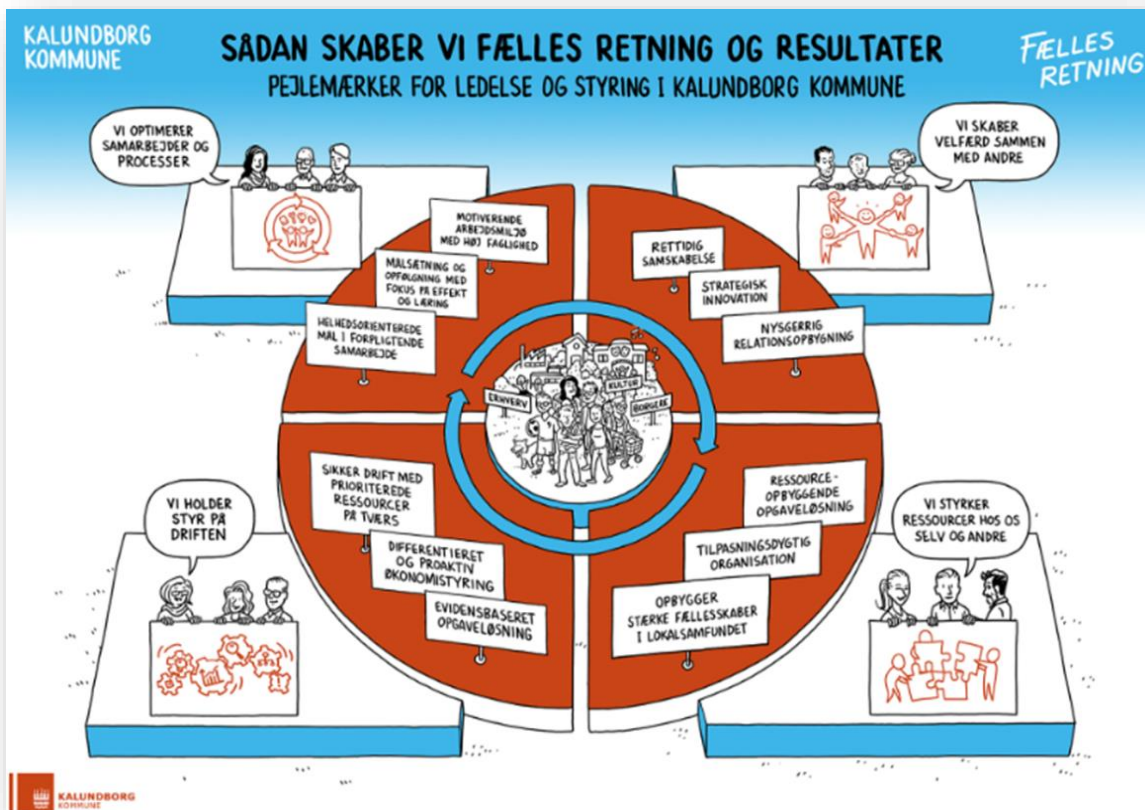
Grundlaget er blevet til i et samarbejde mellem Direktionen og kommunens Niveau 2 chefer, der via dialog og kvalificering har udarbejdet og formuleret de nye pejlemærker for ledelse og styring. En "klassisk" Kalundborg-tilgang, hvor der er stor tiltro til, at vi når mere i fællesskab end med direktiver ovenfra.

Hovedoverskrifterne er:

- Vi optimerer samarbejde og processer
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi holder styr på driften
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget her: [Ledelses- og Styringsgrundlag](#)





Som Niveau 2 leder i Kalundborg er man en del af den samlede ledelse, der består af 40 personer, og som mødes jævnligt. Den samlede ledelse har bl.a. medvirket til udviklingen af den omtalte visionsplakat "Fælles Retning". Plakaten er en anderledes måde at fortælle om den retning og udvikling, der sker i Kalundborg Kommune, ved hjælp af visuelle tegninger og illustrationer i stedet for ord.

Derudover er det også her, at der er udviklet en "grundfortælling", der fortæller, hvad der er vigtigt, når man skal arbejde i Kalundborg Kommune. Det er ikke mindst noget om samarbejde med afsæt i den kendte symbiose. Det er bæredygtig udvikling såvel socialt, miljømæssigt som økonomisk. Endelig er det fokus på, at det er resultaterne, der skal vise – og bevise – at opgaven er i centrum, og at fokus er at gøre en forskel. Læs mere herom på vores hjemmeside.



## Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget samt seks stående udvalg. De er: Børn- & Familieudvalget, Ældre- & Sundhedsudvalget, Teknik- & Miljøudvalget, Socialudvalget, Unge- og Beskæftigelsesudvalget samt Kultur- & Fritidsudvalget. Det er en kommune med styr på sin drift og dermed også på økonomien. Det er selvfølgelig noget, der er befordrende for roen i den samlede kommunale organisation, der er præget af en rigtig god grundstemning.

Der arbejdes struktureret med vores udviklingsstrategi, der sætter retning – ikke blot i ord men også – i praksis. Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* er Kommunalbestyrelsens vurdering af og strategi for kommunens udvikling. Strategien har afsæt i Kommunalbestyrelsens overordnede vision for kommunens udvikling: "Kalundborg kommune er et godt sted at bo og leve, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed".

Udviklingsstrategien beskriver, hvordan vi med udgangspunkt i en helhedsorienteret tilgang på tværs af sektorer vil arbejde for at visionen bliver til virkelighed. Den sætter retningen for den kommende kommuneplan ved at angive de strategiske indsatsområder for den kommende planperiode. Udviklingsstrategien skal angive revisionsomfanget af den kommende kommuneplan, og redegøre for planlægning gennemført siden vedtagelsen af den gældende kommuneplan.

Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* har følgende hovedoverskrifter:

- Bæredygtig udvikling i byen og på landet
- Flere borgere i kommunen
- Erhverv, Arbejdskraft og Uddannelse
- Fremtidens Velfærd
- Natur og Ressourcer
- Infrastruktur

Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* blev godkendt i Kommunalbestyrelsen i januar 2023 og kan læses her: [Læs udviklingsstrategien her.](#)







## Mere om Kalundborg Kommune

Kalundborg Kommune med knap 49.000 indbyggere ligger naturskønt på det vestligste Sjælland. Nogle af landets største vandflader – Saltbæk Vig og Tissø – er en del af de mange naturmæssige højdepunkter i den geografisk vidtforgrænsede kommune. Kystlinjen præges af de tre markante halvøer Reersø, Asnæs og Røsnæs og er begunstiget af det tørre og solrige "storebæltsklima", der tilgodeser en række sjældne planter og dyr.

Kalundborg Kommune huser nogle af Danmarks største virksomheder (bl.a. Novo Nordisk) og er en national vækstmotor. I mere end 50 år har private og offentlige virksomheder arbejdet sammen og skabt en verdenskendt industriel symbiose, hvor rester fra produktionen på én virksomhed f.eks. bliver til råvarer på en anden. Der eksisterer i dag 30 forskellige strømme mellem virksomhederne til gavn for både økonomien og miljøet. Kalundborg Symbiose handler kort sagt om, at virksomheder samarbejder for at producere på en mere bæredygtig måde, der samtidig gavner virksomhedernes bundlinje.

Samarbejdet udmønter sig ikke bare i fælles investeringer i fx produktion af grøn energi, men også i fælles fodslag i forhold til infrastruktur, uddannelse og tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft. En fælles indsats og partnerskab som har resulteret i at vi nu er ved at realisere Kalundborg som en uddannelses- og innovationskommune.

Kalundborg Kommune er på netop vej til at blive et uddannelsesmæssigt knudepunkt med bl.a. ingeniøruddannelse, elektrikeruddannelse, maskinmesteruddannelse, arkitektuddannelse og uddannelsesmuligheder for bioanalytikere.





## Rekrutteringsproces

### Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til

- Direktør Søren Ole Sørensen, telefon 24 25 42 70

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Søren Ole Sørensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

### Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- En direktør
- En chefkollega
- Tre lederrepræsentanter
- Fire medarbejderrepræsentanter

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceprofil gennemført af HR. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens ledelsesmæssige og personlige kompetencer.
- Et skriftligt resumé af referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra relevante personer, som ansøgeren oplyser. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde



### Tidsplan for ansættelsen

Ansøgning uploades senest den **8. juni 2024**, via dette link: [Chef til Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnrehabilitering](#)

Den **10. juni 2024** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **12. juni 2024 i tidsrummet kl. 8.30-16.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 25. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **25. juni 2024 kl. 9.00 – 14.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. august 2024.**