

GENITOR

– gør god ledelse bedre

København marts 2019

Job- og personprofil

LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

LEDER AF HJEMMEPLEJEN

CENTER FOR SUNDHED OG OMSORG

1. Indledning

Lyngby-Taarbæk Kommune ønsker at skabe gode rammer for og levere høj kvalitet til kommunens ældre borgere i tæt samspil med borgerne selv, de pårørende og kommunens medarbejdere. Lige under en femtedel af kommunens godt 55.000 borgere er over 65 år, mens 5,9 % er over 80 år.

Kommunens befolkning ligger over dansk gennemsnit i forhold til uddannelsesniveau og gennemsnitsindkomst – og forventningen til velfungerende kommunale tilbud og kvalitetsstandarder er høje.

For den gruppe af ældre, der er svækkede fysisk, psykisk og socialt, bidrager kommunen med at skabe gode rammer for et trygt og godt liv. Dels ved menneskelig omsorg og god pleje og behandling, dels ved at hjælpe borgerne med det, de ikke selv kan, og dels ved at støtte, træne og pleje dem til at klare sig selv bedst muligt i hverdagen på trods af deres udfordringer.

Det er derfor omdrejningspunktet og kerneopgaven i hjemmeplejen, der lige nu glæder sig til at byde en ny leder velkommen. Stillingen er ledig, fordi den nuværende leder går på pension.

Jobprofilen giver en kort introduktion til organisationen samt beskriver de forventninger, der er til den kommende leder af hjemmeplejen.

Vil du vide mere, er du velkommen til at kontakte centerchef Tina Mørk, Lyngby-Taarbæk Kommune, tlf. 2070 4690 eller associeret partner i Genitor Trine Schandorff, tlf. 3141 0255. Genitor assisterer i forbindelse med rekrutteringen.

Yderligere oplysninger om Lyngby-Taarbæk Kommune kan findes på www.ltk.dk.

2. Om hjemmeplejen

"I hjemmeplejen lykkes vi, når borgeren og pårørende oplever, at vi i samarbejde med borgeren når de mål, som vi sammen har defineret. Vi har i samarbejde med borgerne fokus på:

- *At borgerne kan blive i eget hjem*
- *Rehabilitering og træning*
- *At borgerne oplever, at hjælpen er meningsfuld".*

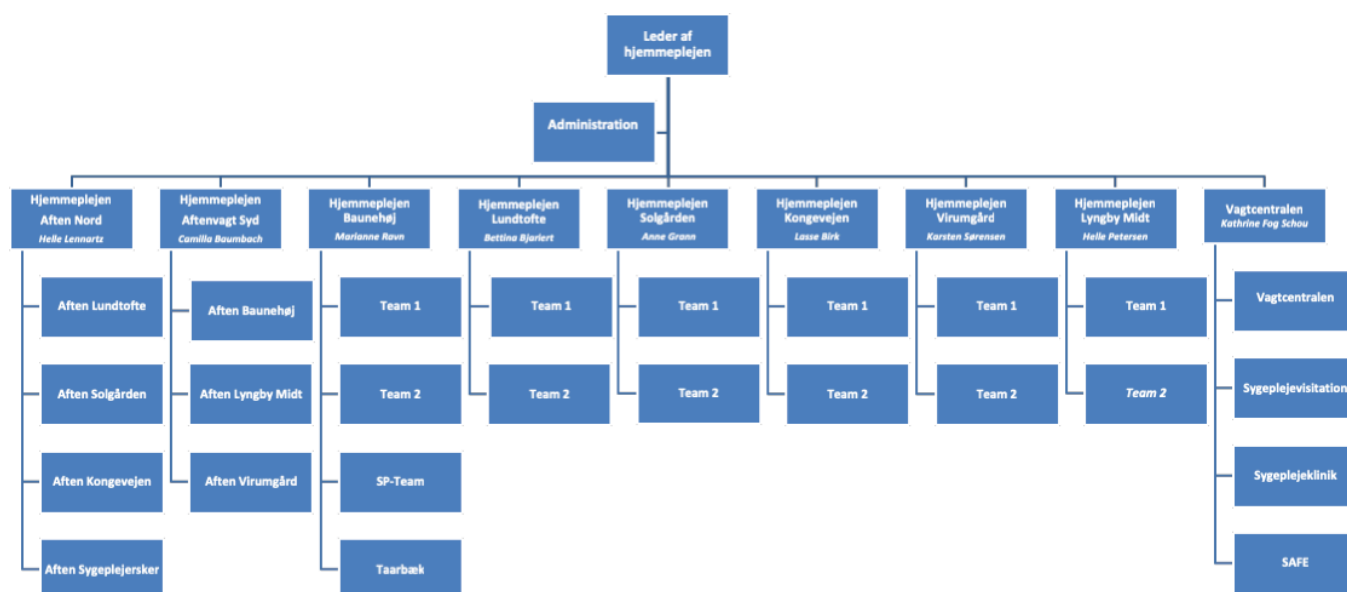
Dette er hjemmeplejens kerneopgave, og den skal du som ny leder af hjemmeplejen finde motiverende og være med til at løfte hver dag.

Samtidig kan du blive en del af en rigtig god arbejdsplads i en attraktiv kommune, hvor der er rig mulighed for personlig- og ledelsesmæssig udvikling.

Organisering

Hjemmeplejen i Lyngby-Taarbæk Kommune er organiseret med en leder af hjemmeplejen, en administration og ni afdelingsledere, fordelt på fire lokationer, samt Vagtcentralen.

Hjemmeplejens organisationsdiagram ser ud som følger:

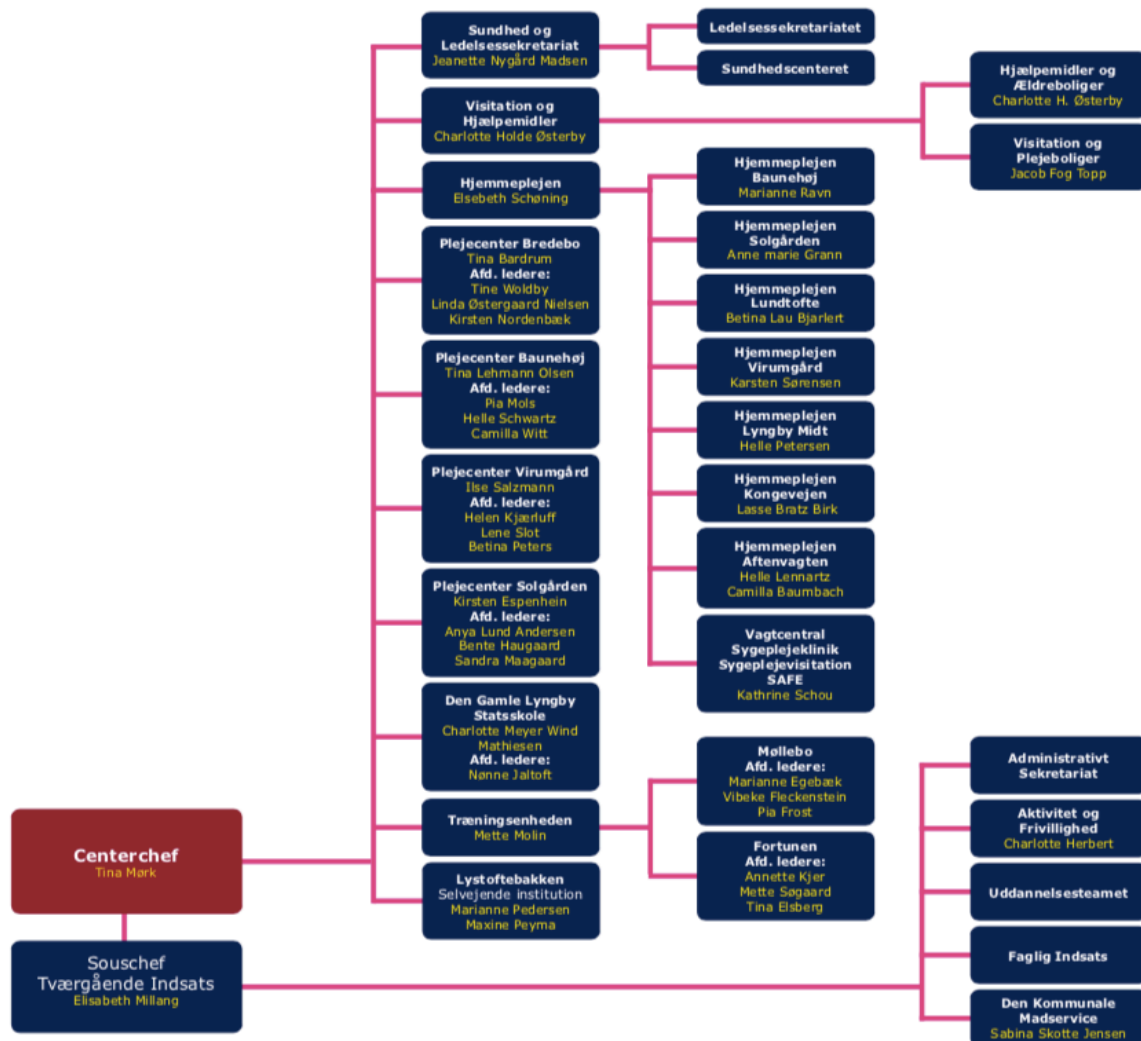


Hjemmeplejens ledergruppe er blevet udvidet med flere ledere og er derfor relativt ny og arbejder intensivt på at udvikle samarbejdet. De ser deres forskellige kompetencer og erfaringsgrundlag som en styrke, som de er gode til at udnytte.

Lederen af hjemmeplejen refererer til centerchefen for Sundhed og Omsorg.

2.1 Center for Sundhed og Omsorg (CSO)

Hjemmeplejen er en del af Center for Sundhed og Omsorg, hvor der i alt er ca. 1.400 ansatte – på rådhuset, på plejecentre, træningscenteret, i hjemmeplejen og på det tværgående sundhedsområde. Centret ledes af en centerchef, og er pt. organiseret som følger:



Til at understøtte sammenhængen på tværs er der i Lyngby-Taarbæk Kommune etableret en styringsmodel, der med en samlet ambition for aktiviteterne på tværs af centeret (qua Ældrestrategien, Sundhedsstrategien og Koncernstrategien) sætter retning for de faglige indsatser og udviklingen af driften.

På baggrund af den overordnede ambition indgås aftaler mellem centerledelsen og centrets øvrige ledere. På den måde sikres det, at alle udviklingsaktiviteter i centeret understøtter den overordnede ambition, og det bliver muligt at undgå overlappende eller modsatrettede initiativer på tværs af enheder.

En ny leder af hjemmeplejen vil med fordel kunne orientere sig i hhv.:

Ældrestrategi 2017-2021: <https://bit.ly/2NG613j>

Sundhedsstrategi 2016-2019: <https://bit.ly/2IPJAKk>

Leder- og medarbejdergrundlaget: <https://bit.ly/2UiSiSx>

3. Styrker og udfordringer:

Hjemmeplejen er kendetegnet ved en høj faglighed med generelt veluddannet personale, mange medarbejdere har været rigtig længe i Lyngby-Taarbæk Kommune, og der er en høj medarbejdertilfredshed.

Samtidig er sundheds- og omsorgsområdet også påvirket af udfordringer, nogle der går på tværs af næsten alle kommuner, og nogle der er mere lokale. Blandt de væsentligste er:

- Øgede faglige krav som følge af: At borgere i dag udskrives hurtigere med større og mere komplekse behandlingsbehov; at flere borgere behandles ambulantly; og at de borgere, der kommer på plejecentre, er ældre og mere plejekrævende. Konturerne af den kommende Sundhedsreform viser, at denne udvikling fortsætter.
- Pres på puljen til afregning af de kommunale og private leverandører af hjemme- og sygepleje .
- Øgede krav til personaleledelsen – ældre- og sundhedsområdet kommer til at mangle kvalificerede medarbejdere pga. flere ældre borgere, og medarbejdere, der går på pension. Det vil øge konkurrencen mellem kommunerne ift. rekruttering og fastholdelse.
- Fortsatte krav til effektiv drift – som resten af den offentlige sektor må også ældre- og sundhedsområdet fremadrettet forventes at skulle realisere løbende effektiviseringer.
- Øgede krav om implementering af nye digitale og velfærdsteknologiske tiltag.

3.1 Projekter og indsatser 2019

De store projekter og indsatser i hjemmeplejen i 2019 fremgår af den decentrale årsaf-tale for hjemmeplejen, der er vedlagt som bilag. Kort kan opsummerende nævnes:

De to største udfordringer i hjemmeplejen i 2018 har været styringen af områdets økonomi, hvor hjemmeplejen overfører et merforbrug til 2019, samt at nå målsætningen om at nedbringe sygefraværet til gennemsnitligt højst 13 dage pr. årsværk. Selvom der

er skabt en positiv udvikling på sygefraværsområdet, er hjemmeplejen endnu ikke nået i mål.

I forlængelse af dette er der et fokusområde omkring mindsket vikarforbrug – forbruget af vikarer skal i 2019 reduceres med 50 %. Veje til et mindsket vikarforbrug kan være flere, herunder at arbejde med arbejdsplanlægning, ruteoptimering mm.

Parallelt arbejdes der med udviklingen af en ny afregningsmodel for hjemmeplejen, der måske bliver den mest tillidsbaserede i Danmark. Modellen skal være et forsøg på at lette de administrative arbejdsgange og styrke både kvalitet og effektivitet. I en første fase sigtes på at afprøve en ny model som pilotforsøg.

Den største selvstændige indsats er implementeringen af projektet "Hjemmet som udgangspunkt", hvor borgerne i langt højere grad skal trænes og plejes i hjemmet og ikke på en døgnplads. På lang sigt vil projektet resultere i et kvalitetsløft af den rehabiliterende indsats med en samtidig økonomisk optimering.

For hjemmeplejen betyder dette et markant ressource- og kompetenceløft, hvor hjemmeplejen overtager mange flere komplekse opgaver med fokus på og i samarbejde med borgerne og deres pårørende.

Omstillingsprocessen resulterer også i en styrkelse af det udgående træningstilbud, så hjemmeplejen og træningsenheden i fællesskab kan implementere et nyt tilbud til borgere, der vender hjem fra en hospitalsindlæggelse, med en tværfaglig modtagelse.

I 2019 bliver borger- og pårørendesamarbejde en tværgående indsats i hele CSO. Succeskriterierne er, at pårørende og borger oplever sig hørt og inddraget i beslutningsprocesser og oplever tilgængelighed til lederne. Samt at ledere og medarbejdere indgår konstruktivt samarbejde med borgere og pårørende med respekt for borgernes selvbestemmelsesret.

Endelig er det også væsentligt at fremhæve fokusområdet én hjemmepleje. Alle hjemmeplejeenheder blev samlet i én organisatorisk enhed 2017. Siden er der blevet arbejdet med at sikre ens retningslinjer, få etableret teams i de individuelle enheder samt etableret samarbejde mellem ledere og teamsygeplejersker samt lederne imellem. I 2018 er der blevet ansat tre nye ledere, bl.a. fordi ledelsesspændet i CSO er blevet reduceret. Der er derfor nu en relativt ny ledergruppe med flere ledere end for et år siden. I 2019 skal hjemmeplejens fælles arbejdskultur forstærkes yderligere.

4. Arbejdsområder og opgaver

Som leder af hjemmeplejen i Lyngby-Taarbæk Kommune har du en kombination af overordnede hovedopgaver og specifikke arbejds- og ansvarsområder:

Ledelse:

Lederen af hjemmeplejen har ansvaret for den overordnede ledelse af hjemmeplejen med fokus på at understøtte nærværende personaleledelse, herunder at skabe et godt arbejdsmiljø, trivsel og udvikling for hjemmeplejens medarbejdere. Konkret har lederen af hjemmeplejen det direkte ledelsesansvar for hjemmeplejens afdelingsledere og fællesfunktioner.

Udover ledelse i hjemmeplejen udøver du sikkert ledelse både opad, til siden og ud af organisationen.

Som leder i Lyngby-Taarbæk Kommune er forventningen, at du leder på kerneopgaven og skaber fælles mening, så alle forstår og arbejder efter de samme mål. Du formidler klart, loyalt og tydeligt, reducerer kompleksiteten, forenkler uden at forsimpler, oversætter beslutninger og prioriterer nye tiltag, så de kan omsættes i praksis.

Politisk betjening:

Som leder af hjemmeplejen bidrager du til den politiske betjening på det faktuelle og faglige niveau, og efterfølgende er du med til at følge de politiske beslutninger sikkert i mål.

Du har politisk tæft med øje for, hvornår en "sag" kan have særlig politisk interesse. Og du kender organisationen Lyngby-Taarbæk Kommune godt, så du ved, hvilke spilleregler og styringsdokumenter, der gælder og arbejder loyalt efter dem.

Styring, planlægning og prioritering:

Du har det overordnede budgetansvar for de aktivitetsområder, der er tilknyttet hjemmeplejen og hermed opgaven med at styre og prioritere hjemmeplejens ressourcer. Det betyder, at du aktivt deltager i budgetprocessen, følger op på økonomien og agerer på ubalancer og inddrager dine afdelingsledere heri. Du har styr på kompetencerne i hjemmeplejen og har blik for, hvad der er brug for at udvikle nu og i fremtiden.

Samarbejde:

Vi er gensidigt afhængige af hinanden og bistår med den fælles opgaveløsning.

Derfor forventer vi, at du som leder af hjemmeplejen er relationelt stærk og både kan lede hjemmeplejen og bidrage ledelsesmæssigt på tværs af organisationen med blik for sammenhænge og for, hvad der er bedst for den samlede, tværgående organisation – og ikke mindst for at understøtte velkoordinerede borgerforløb.

Du har også som leder af hjemmeplejen ansvar for at skabe et stærkt samarbejde både med pårørende, lederkolleger, MED-udvalg, tillidsrepræsentanter, centerchef og resten af Center for Sundhed og Omsorg.

Strategi:

Du leder strategisk. Med dette menes, at du har et godt overblik og formår at se organisationen både i helikopterperspektiv og helt tæt på praksis. Samtidig har du et godt udsyn, forudser konsekvenserne af ændret lovgivning og kan lede forandringer og forankring af nye tiltag og indsatser.

Kompetenceprofil for ledere i Lyngby-Taarbæk Kommune er vedlagt som bilag.

5. Kvalifikationer og kompetencer

Lederen af hjemmeplejen skal helt overordnet gribe hjemmeplejens udfordringer og arbejde med på løsningen af disse samt udøve professionel ledelse. Det betyder, at vi forventer du har følgende kompetencer:

- Kendskab til den kommunale hjemmepleje og dyb viden om ældre- og sundhedsområdet
- Solid erfaring med økonomistyring og dataunderstøttet ledelse fra en politisk ledet organisation
- Erfaring med bidrag til politisk sagsskrivning er en fordel
- Evne til at sætte ambitiøse mål med en klar faglig retning
- En tilgang til, at opgaveløsningen skal ses fra borgerens perspektiv, i samarbejde med borgeren og ved at inddrage borgeren og pårørende
- Anerkende den gode indsats og mod til at afprøve nye faglige metoder
- Struktureret arbejdsstil og stort overblik
- Solid ledelseserfaring – gerne en formel lederuddannelse – samt erfaring med ledelse af ledere foretrækkes
- Relevante kompetencer indenfor IT og digitalisering og nysgerrighed på at følge udviklingen af digitale og teknologiske muligheder på ældre- og omsorgsområdet.

Derudover værdsættes følgende personlige kompetencer:

- Afklaret og tydelig omkring eget værdisæt og egen autoritet og har gennemslagskraft
- En anerkendende og tillidsfuld omgang med andre
- Reflekterer over, hvordan egen ledelse virker, bl.a. ved at bede om systematisk feedback
- Dygtig til at kommunikere, sparre, rådgive og inddrage
- Håndterer konflikter på en fremadrettet og løsningsorienteret måde
- Har mod på at udfordre sig selv til at sætte ambitiøse mål og ikke lade sig begrænse af bekymringen for at fejle
- Er ambitiøs og vedholdende og arbejder for, at afdelingen kan gøre det endnu bedre – og trives med at andre høster roserne af den fælles indsats
- Er nysgerrig og interesseret i andre mennesker, har øje for både den enkelte medarbejder og hele arbejdspladsen, er en social holdspiller
- Møder medarbejdere og samarbejdspartnere med anerkendelse og en god portion empati og er tilgængelig
- Er robust og tåler modgang og kan træffe beslutninger og stå ved dem
- Har humorist sans og glimt i øjet.

6. Ansættelsesvilkår og betingelser

Lønniveauet er ca. 600.000 kr. med mulighed for forhandling på baggrund af kvalifikationer og erfaringer. Hertil kommer pensionsbidrag.

7. Proces

Konsulentvirksomheden Genitor medvirker ved ansættelsen af den nye leder af hjemmeplejen. Du kan søge stillingen på Genitors hjemmeside www.genitor.dk under "Rekruttering" og dernæst "Ledige stillinger".

Ansøgningsfristen er søndag den 24. marts 2019.

Første samtalerunde afvikles fredag den 29. marts 2019.

Anden samtalerunde afvikles onsdag den 10. april 2019.

Mellem de to samtalerunder gennemføres testforløb hos Genitor, og der indhentes referencer efter aftale med kandidaterne.

Forventet tiltrædelse er den 1. juni 2019.

8. Bilag

1. Decentral årsplan for hjemmeplejen 2019:
<https://bit.ly/2tOeB75>
2. Kompetenceprofil for ledere i Lyngby-Taarbæk Kommune:
<https://bit.ly/2C3jZHM>