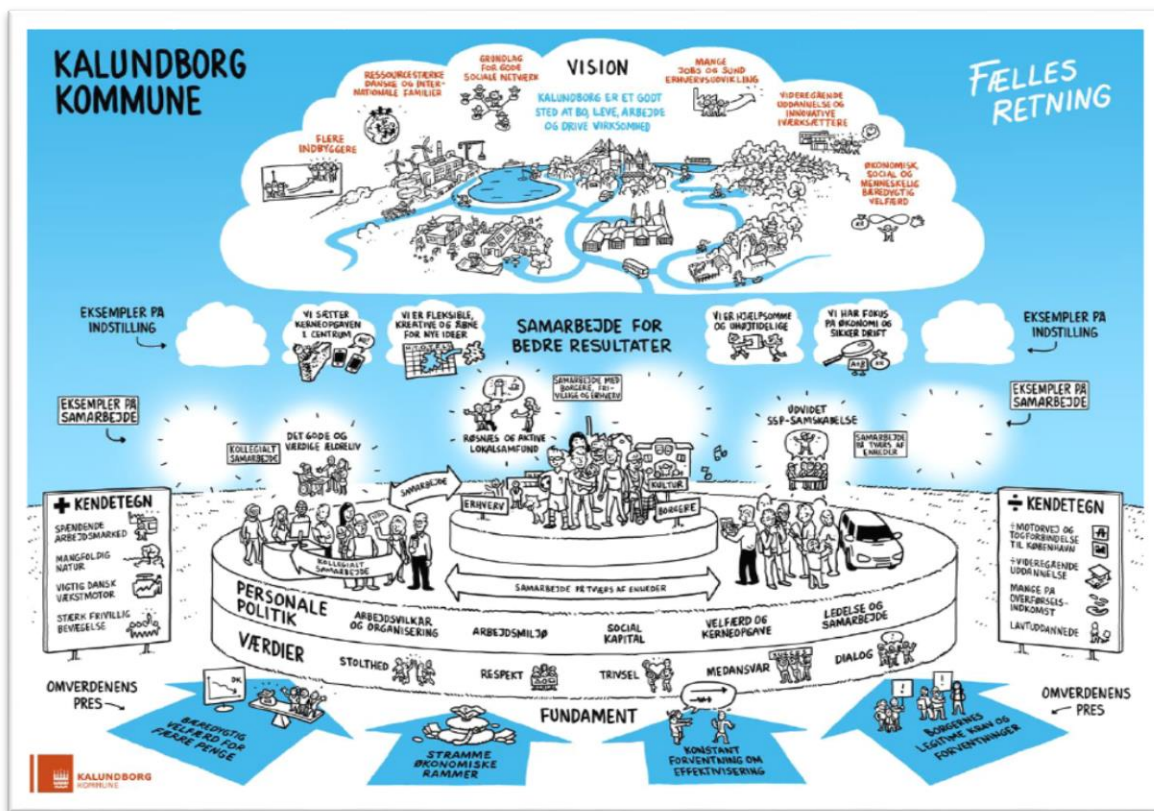




Rekruttering af leder til Plejecenter Jernholtparken i Kalundborg Kommune



Stillingsbeskrivelsen 2

Ældre- og Sundhedsområdet 4

 IP Nord 4

 Jernholtparken 5

Visioner for ældre- og sundhedsområdet i Kalundborg Kommune 6

Rekrutteringsproces 7



Stillingsbeskrivelsen

Rodfæstet leder med ledelseserfaring og stærk faglighed

Til en nyoprettet stilling som leder for plejecenteret Jernholtparken søger vi efter en, der kan fortsætte den gode faglige og stærke udvikling der er sat i gang.

Du skal som leder kunne prioritere den gode relation til de borgere, der bor på stedet, deres pårørende og det personale, der dagligt bidrager til at Jernholtparken er et godt sted at bo, leve og arbejde.

Vi søger efter en engageret, faglig stærk leder med humor, som kan forsætte og forny den gode indsats, der gøres på Jernholtparken. Det kræver at du har erfaring med ledelse af plejecentre samt at du har en uddannelsesbaggrund som sygeplejerske eller anden sundhedsfaglig baggrund.

For at få succes i jobbet, skal du have fokus på kerneopgaven, og kunne udfordre personalet i udvikling af tilgang til opgaverne, udvikling af arbejdsgange, og i at tage nye velfærdsteknologiske løsninger i brug. Du skal kunne skabe og fastholde en god virksomhedskultur, der balancerer økonomi, personalebehov og trivsel.

Du er som person og leder robust og balanceret også i pressede situationer og kender dine egne grænser. Du skal være en god kommunikator og kunne mestre det relationelle såvel i eget område som ift. samarbejdspartnere. Du er teamplayer og ønsker at indgå i et socialt arbejdsfællesskab med andre ledere og medarbejderne.

Vi søger efter en leder der har styr på driften, så du skal være en dygtig administrator, der sikrer at budgettet holder. Derudover kan du også arbejde projektorienteret og sætte udvikling i gang, så samfundstendenserne implementeres.

Du skal kunne kommunikere ærligt og "lige ud af posen", samtidig med at du kan synliggøre området internt og eksternt og dermed være synlig for både beboere, pårørende og personalet. Din måde at lede og kommunikere på skal være tillidsbaseret.

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 nye Ledelses- og styringsgrundlag, hvordan vi skaber fælles retning, og hvilke forventninger, der er til den måde, der ledes og styres på i kommunen. Ledelses- og styringsgrundlaget består af følgende fire felter:

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

Det betyder, at du som leder skal styre plejecenteret gennem samarbejde og økonomisk ansvarlighed. Samtidig stiller forståelsen af velfærd, som noget vi skaber sammen med andre, krav til, at både egne og lokalsamfundets ressourcer aktiveres og styrkes. Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget her: [Ledelses- og Styringsgrundlag](#)

Vi er en arbejdsplads, hvor vi vægter hjælpsomhed og uhøjtidelighed højt, hvilket kommer til syne gennem vores ubureaukratiske facon, flade struktur og decentrale handlerum. Derudover tillægger vi den betydning, at gode ideer vokser og bliver til virkelighed gennem



samspil i organisationen, fordi vores medarbejdere gerne vil gøre en forskel. Det omfatter samtidig et ledelsesansvar for at skabe den fælles forpligtigende retning.

Du skal være leder hos os, fordi du brænder for at gøre en forskel, er nysgerrig på og har viden om ældre- og sundhedsområdet. Du er en kompetent leder, der kan sætte en tydelig retning, 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.

Lederens profil:

Vi søger en leder, 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 med andre ord være stærk på det faglige og have lyst og evne til at tilegne dig ny viden inden for området.

Du skal:

- Have et skarpt blik for medarbejdernes motivation og teamsamarbejde, og du arbejder systematisk for at skabe rum for faglig dialog.
- Kunne balancere mellem forankring og fornyelse på et ældreområde 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 ledere og medarbejdere
- 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 ledere og medarbejdere og samtidig kan lede op, ned og ud
- Være stærk kommunikativt og handlekraftig når det kræves
- have ledelseserfaring indenfor ældreområdet og en relevant lederuddannelse, evt. på PD-niveau
- have uddannelsesbaggrund som sygeplejerske eller anden sundhedsfaglig baggrund
- have økonomisk, IT-fagligt, administrativt og fag-fagligt overblik

Vi kan tilbyde

En spændende lederstilling med masser af udviklingsmuligheder på et veldrevet plejecenter med gode faciliteter, der 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 lederstillingen, muliggør en lønftale, hvor forhandlingsudgangspunktet vil være en løn på kr. 540.000 årligt. Dertil kommer pension.



Ældre- og Sundhedsområdet

Ældre- og Sundhedsområdet i Kalundborg Kommune dækker over:

- Sundhed og Myndighed
- Den Integrerede Pleje (plejehjem og hjemmeboende)
- Kompetencecenter for demens
- Forebyggelses- og Genoptræningscenter
- Madservice
- Tandplejen

Vi har årligt et budget på ca. 650 mio. kr. og har ca. 1.250 ansatte.

Vi har 308 plejeboliger og 48 midlertidige pladser, som fordeler sig på:

- Jernholtparken (55)
- Raklev Plejecenter (21)
- Loch Ness Plejecenter (10)
- Ældrecenteret Enggården (42)
- Bregninge Plejecenter (31)
- Sejerø Ældrehjem (10)
- Høng Ældrecenter (24)
- Odinscenteret (40)
- Rørmosecenteret (57)
- Nyvangsparken (66)

Derudover har vi 5 kommunale dagcentre samt 5 der drives af frivillige.

IP Nord

IP Nord er en del af Ældreområdet i Kalundborg Kommune og omfatter tre plejecentre, to grupper der leverer pleje og praktisk bistand i borgernes hjem samt en sygeplejegruppe. Området ledes af en områdeleder og har 8 teamledere og 400 medarbejdere.

Vi har mange udviklingstiltag i gang, der er højt til loftet og en sund kollegial kultur. Vi arbejder målrettet med rekruttering som en del af den overordnede strategi i Kalundborg Kommune, hvilket giver mange ansøgere til vores ledige stillinger.

Og sidst men ikke mindst, har vi en sund og sikker økonomi, som i resten af kommunen.



Jernholtparken

Jernholtparken er et plejecenter med 54 boliger, et dagcenter og køkkenfunktion. Medarbejderne arbejder dedikeret med faglig udvikling og det gode hverdagsliv. Fagligheden er bredt repræsenteret ved 1 teamleder, 75 engagerede medarbejdere med både SSA'ere, sygeplejersker, SSH'ere, kok samt medarbejdere til rengøring.

Læs mere om Jernholtparken her: [Jernholtparken](#)





Visioner for ældre- og sundhedsområdet i Kalundborg Kommune

I Kalundborg kommune har vi fokus på borgeren og borgerens mål og værdier. Vi tager udgangspunkt i Strategierne Det gode og Værdige Ældrelev og Det Nære Sundhedsvæsen i en rehabiliterende tilgang, så borgeren i videst muligt omfang kan deltage i dagligdagen og være i stand til at benytte de muligheder, der byder sig.

Det gælder også på plejecentrene, hvor indsatsen sigter imod at borgeren deltager i det daglige liv og i aktiviteter alt efter behov, interesse og respekt for det, der har værdi for den enkelte.

Vi har selvfølgelig også udfordringer og særligt demografi og demens fylder. Vi oplever at få flere ældre og flere demente borgere, der kræver forandringer i det nære sundhedsvæsen. Derfor arbejder vi også aktivt for at sikre netop en udvikling af det nære sundhedsvæsen.

Det ser bla. ved, at vi forsøger at styrke samarbejdet mellem de praktiserende læger, hospitalerne/Regionen og kommunerne og sikre en række regionale initiativer for den ældre medicinske patient.

Der er blevet oprettet en nærklinik i Kalundborg gr. lægemangel, der er oprettet akutpladser i Høng, ligesom vi arbejder med andre sundhedspolitiske tiltag, så som rygning, mental sundhed, fedme. Rehabilitering, demenshandleplan samt digitalisering/telemedicin (eHospital og TeleKol) er også indsatsområder som der arbejdes strategisk på.

På toppen af alt dette, er der iværksat en række lokale indsatser for at sikre en løbende kompetenceudvikling af alle medarbejdere og der arbejdes strategisk ift. rekruttering og fastholdelse på området.

Kompetenceudviklingen har historisk set i høj grad haft fokus været på sygeplejen og ledelsen. Men nu har vi også øget fokus på de øvrige SOSU-medarbejdere og der bliver fulgt op på udviklingen inden for områder som demens, rehabilitering, digitalisering samt kommunikation. Finansieringen til dette sker via VEU-midler og Ældre- og Socialudvalgets udviklingspulje

Vi oplever også en begyndende rekrutteringsudfordring som kræver nye initiativer, derfor har vi bla. fokus på samarbejdet med Jobcenteret og "Skolerne" (folkeskole og uddannelsesinstitutioner) og særligt "Kalundborg-modellen" herunder projekt SOSU-klar er vi stolte af. Vi har også skabt flere elevpladser ved en øget dimensionering.

I et stærkt lokalt samarbejde har vi sikret, at EUC Nordvestsjælland får Grundforløb1 og Grundforløb2 fra skoleåret 2020/21 – det vil sige at vi kan uddanne vores nye medarbejdere i Kalundborg, og dermed være med til at understøtte vores egen fødekæde af nye medarbejdere.



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

- Områdeleder Karin Graff, 21 67 80 20

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 Områdeleder Karin Graff 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:

- Karin Graff, områdeleder IP Nord
- Susan Skeel-Olsen, områdeleder Kompetencecenter for Demens
- Sheila Funder, teamleder
- Fatima Musa, SSA
- Pia Evers, SSA
- Inge Noe, SSH
- Teresa Høtoft, sygeplejerske

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 **2. oktober 2020**, via dette link: [Søg jobbet her](#)

Den **5. oktober 2020** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **9. oktober 2020 i tidsrummet kl. 8.00-15.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 43. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **29. oktober 2020 kl. 13.00 – 17.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. december 2020.**