

Stillings- og personprofil



RUDERSDAL
KOMMUNE

Centerchef

Plejecenter Byageren, Rudersdal Kommune

August 2024



**muus
mann**

Opdragsgiver	Rudersdal Kommune
Adresse	Rudersdal Kommune Stationsvej 36 3460 Birkerød Tlf. 46 11 50 00 www.rudersdal.dk
Stilling	Centerchef
Refererer til	Vicekommunaldirektør Thomas Bille
Ansættelsesforhold	Tiltrædelse: 1. november 2024
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Centerchef Signe Lillegaard Haldgran, tlf.: 72 68 22 31 eller Centerchef Anette Schubert, tlf.: 72 68 49 41 eller Mia Fruergaard, MUUSMANN A/S, tlf.: 21 29 70 79
Ansøgningsfrist	Søndag den 1. september 2024 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: Tirsdag d. 10. september 2024 Test: Mandag den 16. september 2024 (der afsættes en halv dag) 2. samtaler: Mandag d. 23. september 2024

Rudersdal Kommune

Rudersdal Kommune er en natursmuk kommune i det nordlige Storkøbenhavn under Region Hovedstaden med ca. 57.000 beboere og kort kørselsafstand til København. Det visuelle samspil mellem åbent land og bebyggede områder er karakteristisk for Rudersdal Kommune med bl.a. naturoaser, skov og parker samt 10 forskellige byområder og fire mindre bebyggelsesområder.

Rudersdal Kommune er en ambitiøs og progressiv kommune inden for sygepleje- og ældreområdet. I kommunen betragter man den aktive inddragelse af borgerne og deres viden som en styrke, der bidrager positivt til udviklingen af kernevelfærden. Der stilles høje krav til fagligheden, og der arbejdes nysgerrigt og fremadstræbende med bl.a. nye organiseringsformer, initiativer og tiltag, som kan imødekomme fremtidens syge- og ældrepleje med borgernes individuelle behov, ønsker og livssituationer i centrum.

I 2019 omorganiserede man kommunens ældre- og socialområde med henblik på at etablere en fladere ledelsesstruktur, mere handlefrihed og selvbestemmelse hos de enkelte tilbud og et forpligtende tværgående ledelsessamarbejde. I den forbindelse frisatte man bl.a. fem plejecentre (herunder Plejecenter Byageren) og to botilbud. Frisættelsen er dels organisatorisk men i lige så høj grad udtryk for et særligt styringsparadigme, som er gældende i hele kommunen, hvor man tilstræber at reducere ledesspænd, minimere organisationskompleksitet og give mere selvbestemmelse til tilbuddene til gavn for både borgere, medarbejdere og ledere. I 2022 blev det politisk besluttet at arbejde videre med frisættelsen.

I Rudersdal Kommune vægter man højt, at lederne har det nødvendige ledelsesrum og i større udstrækning sættes fri til at udfylde eget ledelsesrum i henhold til kommunens overordnede værdier, politikker og strategier. Det er helt afgørende, at ledelsesværdierne i kommunen understøtter en kultur, hvor både ledere og medarbejdere tør bringe nye idéer frem og afprøve disse på baggrund af en reflekterende organisation, hvor man løbende forholder sig til, om de gældende indsatser skaber den forventede værdi og effekt for både medarbejdere og borgere.

Vi lykkes kun i fællesskab

Rudersdal Kommunes direktion igangsatte i 2020 en ny strategiproces i tæt dialog med kommunens områdechefer med overskriften "[vi lykkes kun i fællesskab](#)". Målet med strategien er, at alle medarbejdere og ledere i kommunen arbejder sammen om at identificere bæredygtige løsninger, som skaber mere værdi, kvalitet og sammenhængende løsninger for borgerne. Det betyder bl.a., at Rudersdal Kommune gentænker måden at indrette sig på, organisatorisk, ledelsesmæssigt og styrelsesmæssigt:

OVERORDNET MÅL OG VISION: Det er vores mål, at alle kommunens medarbejdere og ledere i deres opgaveløsning arbejder sammen for at skabe bæredygtige løsninger, der giver værdi for borgerne, virksomheden og det samfund, vi er en del af.

STRATEGI (VEJEN TIL MÅLET): Vi lykkes kun i fællesskab er vores overordnede strategi og fortælling. Vi bruger Ny Syntese-metoden som en strategisk forståelses- og udviklingsramme og som et balanceværktøj, der sikrer, at vi kommer godt rundt omkring opgaveløsningen, hvad enten det gælder regeloverholdelse, resultatskabelse, samskabelse eller involvering af civilsamfund og eksterne partnere.

VÆRDIER: Vores grundlæggende kendetegn som kommune, vores DNA og fundament. Det, der binder os sammen og former os. Det er vores kultur.

SIGNATURPROJEKTER: Er de prioriterede tiltag, der bidrager til at vi gennemfører strategien, lever op til vores værdier og lykkes med vores nye fortælling.

Kommunens værdier er retningsgivende for både medarbejdere og ledere i Rudersdal Kommune, og de udgør fundamentet for kommunens vision og målsætning om at lykkes i fællesskab. Der er i den forbindelse formuleret fem organisationsværdier:

- Vi har et stærkt borgerblik
- Vi har fælles mål og ansvar
- Vi arbejder sammen på tværs
- Vi bygger vores organisation på tillid
- Vi er ambitiøse og har mod på at prøve noget nyt

Du kan læse en uddybning af de fem værdier [her](#) og se kommunens strategifilm "Vi lykkes kun i fællesskab" [her](#).

I forbindelse med en reorganisering af sundhed- og socialområdet i 2023 er der etableret et nyt område, Sundhed & Forebyggelse. De frisatte plejecentre har sammen og på tværs af området Sundhed & Forebyggelse konkretiseret fælles pejlemærker. Pejlemærkerne er politisk besluttet, og der foregår aktuelt en proces med inddragelse af MED-udvalg, før pejlemærkerne implementeres lokalt.

Plejecenter Byageren – den gode hverdag

Plejecenter Byageren er et veldrevet og fagligt ambitiøst plejecenter med et godt ry blandt både medarbejdere, beboere og pårørende samt i kommunen som helhed. Både lederteamet og medarbejderstaben er karakteriseret ved høj faglighed, nysgerrighed og engagement. Atmosfæren på plejecentret er venlig, imødekommende og varm.

Plejecenter Byageren er et almenyttigt boligbyggeri med plejestatus. Det betyder, at hver lejlighed fungerer som et selvstændigt lejemål, hvor beboeren som lejer har selvbestemmelse og selv skal møblere og vedligeholde. Der er tilknyttet en fast medarbejderstab, som yder pleje og omsorg ud fra Rudersdal Kommunes vedtagne [kvalitetsstandarder](#) og politikker på området, herunder kommunens gældende [værdighedspolitik](#).

Fakta om Plejecenter Byageren

Beliggenhed: Nærum, tæt på Nærum Hovedgade, Nærum Torv og Jægersborg Hegn. 10 minutters gang fra Nærum st.

Historie: Indviet i 2012 og frisat i 2019

Årsværk: 57 fordelt på ca. 73 medarbejdere og 2 afdelingsledere.

Antal borgere: Ca. 72 fordelt på 6 huse/bo-enheder

Budget: 35.000.000

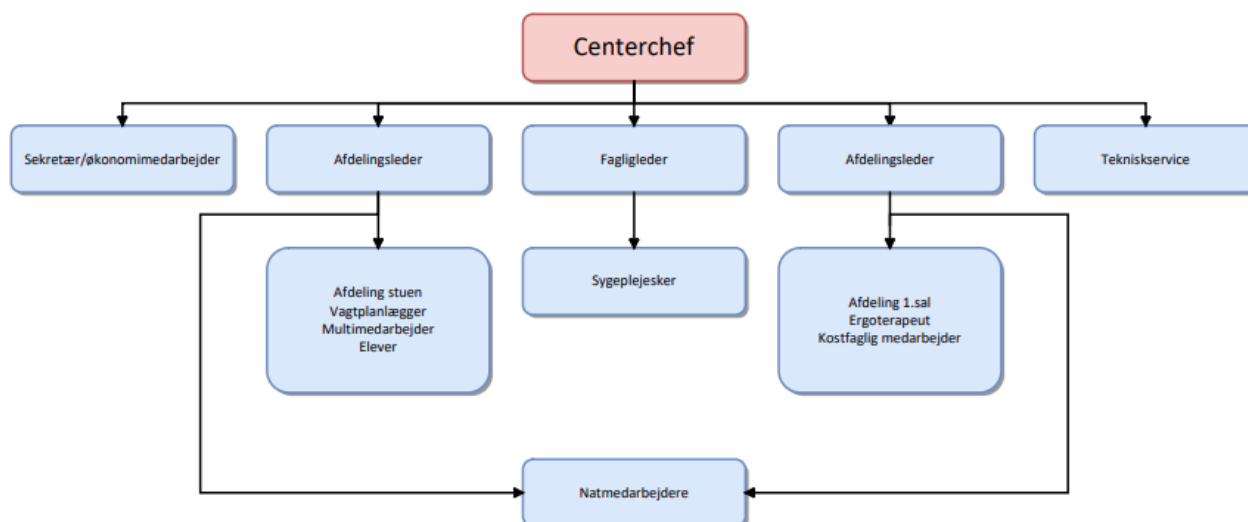
De 72 lejligheder er fordelt på to afdelinger (og etager) med en tilknyttet afdelingsleder. Der er 3 bo-enheder/huse i hver afdeling. Husene fungerer som selvstændige leve-bo-miljøer med fælles spise- og dagligstue, fælleskøkken og birum, hvilket giver gode muligheder for at beboere og pårørende kan indgå i og bidrage til et fællesskab i det omfang, de ønsker det. Der er samtidig ansat 3 kostfaglige medarbejdere, som skiftevis laver mad i de i alt 6 bo-enheders køkkener, hvilket bidrager til den hjemlige stemning.

Der er foruden centerchefen ca. 70 ansatte på Plejecenter Byageren fordelt på følgende vis:

- 2 afdelingsledere
- 1 sygeplejefaglig leder
- 2 sygeplejersker
- 8 social- og sundhedsassistenter
- 1 plejhjemsassistent
- 31 social- og sundhedshjælpere
- 1 sygehjælper
- 2 pædagoger
- 1 kost- og ernæringsassistent
- 1 ergoterapeut
- 1 beskæftigelsesvejleder
- 2 tekniske servicemedarbejdere
- 1 sekretær og 1 multimedarbejder
- 1 vagtplanlægger
- 11 medarbejdere, der arbejder henholdsvis hver 2. og 3. weekend

Plejecentrets organisering

Plejecentret er ét af de fem frisatte plejecentre i Rudersdal Kommune, hvor der således ikke refereres til en områdechef men direkte til vicekommunaldirektøren.



Kultur og arbejdsmiljø

På plejecenter Byageren er beboersammensætningen fortrinsvis ældre, plejekrævende beboere med fysiske og i nogle tilfælde også kognitive udfordringer som fx demens eller alzheimers, ligesom der bor en række yngre beboere med fx multihandicap og/eller hjerneskade mv. Rudersdal Kommune og ældreområdet oplever ligesom andre kommuner en udvikling, hvor antallet af plejekrævende borgere er stigende, og plejebehovet hos beboerne samtidigt bliver mere komplekst. Det forudsætter en løbende faglig nysgerrighed, stærke faglige kompetencer og en vedvarende opmærksomhed på at sikre beboerne den bedst mulige pleje og omsorg indenfor rammen af kvalitetsstandarderne. Det er i den forbindelse et afgørende pejlemærke for alle medarbejderne og lederne på Byageren, at beboerens perspektiver skal være i centrum, og at både beboeren og dennes familie og/eller pårørende inddrages, og ligesom beboeren oplever at blive hørt, set og forstået. Derfor er der bl.a. etableret et velfungerende beboer-pårørenderåd på plejecentret. Der eksisterer også en solidt forankret "hils-kultur" på plejecentret, som betyder, at man altid hilser på hinanden og møder hinanden på en nærværende og oprigtig måde, hvilket også øger det gensidige kendskab og styrker relationerne mellem borgere, pårørende og ansatte på plejecentret. Du kan læse om Byagerens politik for samarbejdet med beboeres familie og venner [her](#).

Der er en høj grad af medarbejdertrivsel på Plejecenter Byageren og et arbejdsmiljø, som er karakteriseret ved, at ledere og medarbejdere møder hinanden i hverdagen med anerkendelse, humor og arbejdsglæde, som i høj grad også hænger sammen med de resultater, der opnås i fællesskab til gavn for både beboere og deres pårørende. Medarbejderne arbejder i teams og arbejder således i høj grad selvstændigt under ansvar. Samarbejdet mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere er præget af gensidig tillid, ansvar og åbenhed, hvad end det drejer sig om succeser eller eventuelle udfordringer.

Pleje og omsorg

Plejen og omsorgen på Plejecenter Byageren er baseret på en grundlæggende respekt for beboerens individuelle livssituation og ønsker. Det er ambitionen, at der på plejecentret skabes en god hverdag for beboerne, som skal have mulighed for at udfolde deres eget liv under hensyntagen til helheden. Det er afgørende, at det er den gode stemning og de tætte relationer, der er omdrejningspunkt for samarbejdet mellem beboerne og medarbejderne. Der arrangeres løbende forskellige aktiviteter på centret for beboerne i overensstemmelse med beboernes interesser og ønsker. I den forbindelse har plejecentret også et velfungerende samarbejde med en række frivillige kræfter.

I sammensætningen af medarbejdere tages der højde for, at det faglige niveau og de faglige kompetencer gør det muligt at opspore og forebygge. Det betyder bl.a., at beboerne undgår unødige hospitalsindlæggelser, fordi de i mange tilfælde kan modtage den fagligt kompetente pleje og omsorg på plejecentret. Dette sker i overensstemmelse med gældende lovgivning om dokumentation, medicinbehandling og behandlingsplaner.

Værdier og ledelsesgrundlag

Værdighedspolitik

Værdighedspolitikken afspejler den vision og de værdier, som Rudersdal Kommune arbejder efter i mødet med borgere og i tilrettelæggelse af indsatsen. Værdighedspolitikken er samtidig et fælles pejlemærke for både ansatte, borgere og pårørende i samarbejdet mellem kommune og borgere.

Politikken er således et værdibaseret redskab for de ansatte i deres daglige arbejde:

Et aktivt samarbejde mellem borger og kommune. Et samarbejde mellem borgere og kommune, tager udgangspunkt i ligestilling og respekt i relationen samt aktiv deltagelse fra begge parter. Værdighed og respekt går således begge veje i mødet mellem borger og medarbejder.

Et aktivt hverdagsliv. Et aktivt hverdagsliv styrker borgernes funktionsevne og livskvalitet, hvilket understøttes med rehabilitering og kompenserende hjælp i et aktivt samarbejde mellem borger og kommune, både i hjemmet, på dagcenter, på genoptræning eller på døgnophold.

Individuel hjælp. I de situationer, hvor en borger ikke længere kan klare sig selv, yder kommunen kortere- eller længerevarende hjælp, pleje og lindring tilpasset den enkeltes behov. Hjælp, pleje og lindring bliver tilrettelagt i samarbejde med den enkelte for at sikre størst mulig indflydelse på egen situation, og hjælpen integreres respektfuldt i borgerens liv. Når hjælpen foregår i borgerens hjem - uanset om man stadig bor i egen bolig eller i en plejebolig - ydes hjælpen i en respekt for, at hjemmet er rammen for borgerens liv samt medarbejderens professionelle virke.

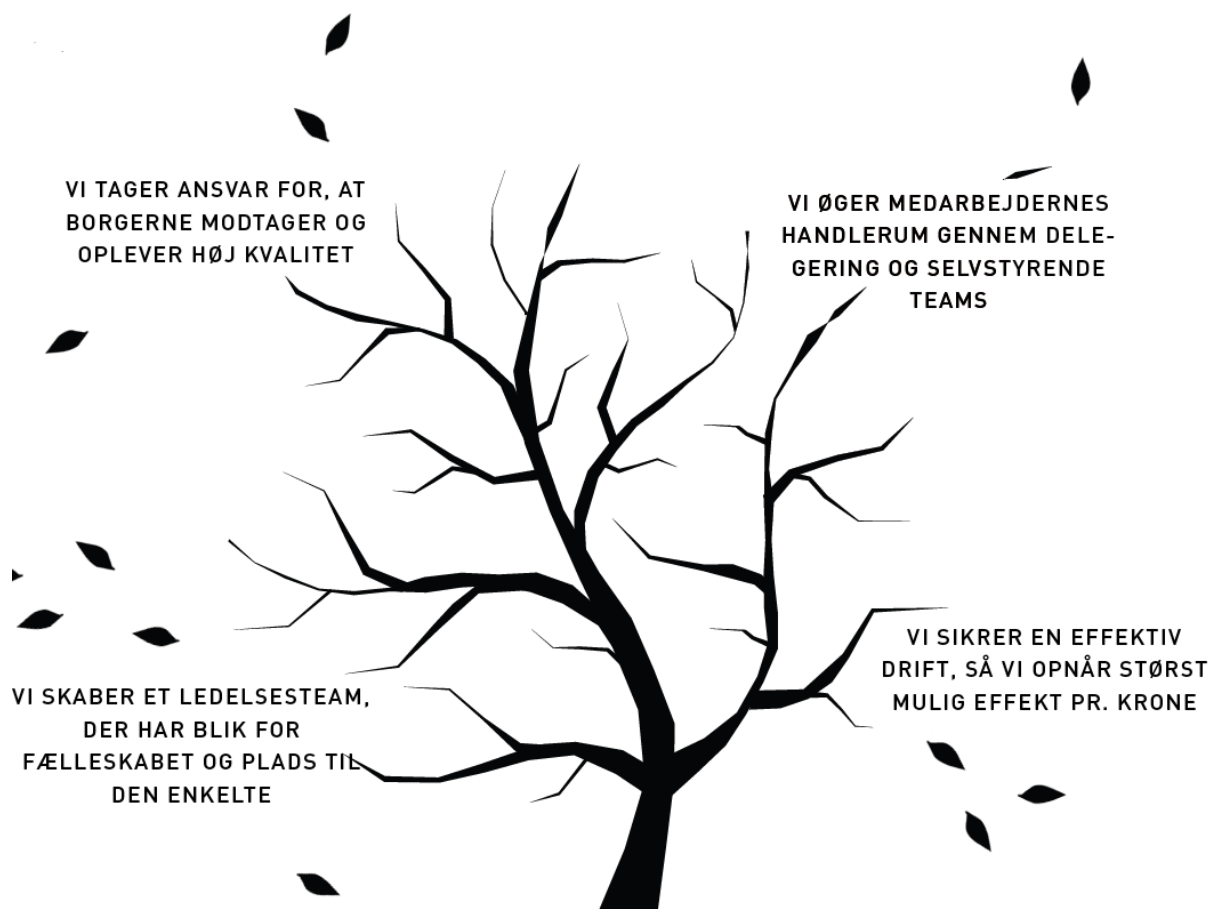
Sociale netværk og sundhed. Kommunen understøtter ensomme borgers tilknytning til aktiviteter, netværk, sociale/humanitære organisationer og selvhjælpsgrupper. Den enkelte borger deltager ud fra egne ønsker og behov.

Faglighed og sammenhæng. Kommunen samarbejder med borgerne for at skabe en sammenhængende hjælp af høj faglig kvalitet på tværs af faggrupper og sektorer.

Ledelsesgrundlag

Rudersdal Kommune er optaget af at sikre høj trivsel, et godt arbejdsmiljø og løbende kompetenceudvikling af medarbejderne i hele organisationen. Som leder i Rudersdal Kommune får man et stort personligt ledelsesrum. Der er stor opbakning både oppe- og nedefra til at udvikle og styrke fremtidens syge- og ældrepleje, hvilket bl.a. betyder, at der er rig mulighed for at arbejde med og implementere relevante og meningsfulde projekter/tiltag og kompetenceudvikle for både ledere og medarbejdere.

Ledeshierarkiet er relativt fladt i Rudersdal Kommune med en lav grad af detailstyring og en høj grad af tillid både opadtil og nedadtil i organisationen. Ledelsen forventes at være fremsynet - på alle niveauer - og bidrage til at styrke trivslen blandt medarbejderne samt højne kvalitetsniveauet i løsningen af kerneopgaven. Ledelsesgrundlaget har blik for borgeren, medarbejdernes handlerum og trivsel, drift og fællesskab og tager afsæt i følgende fire pejlemærker:

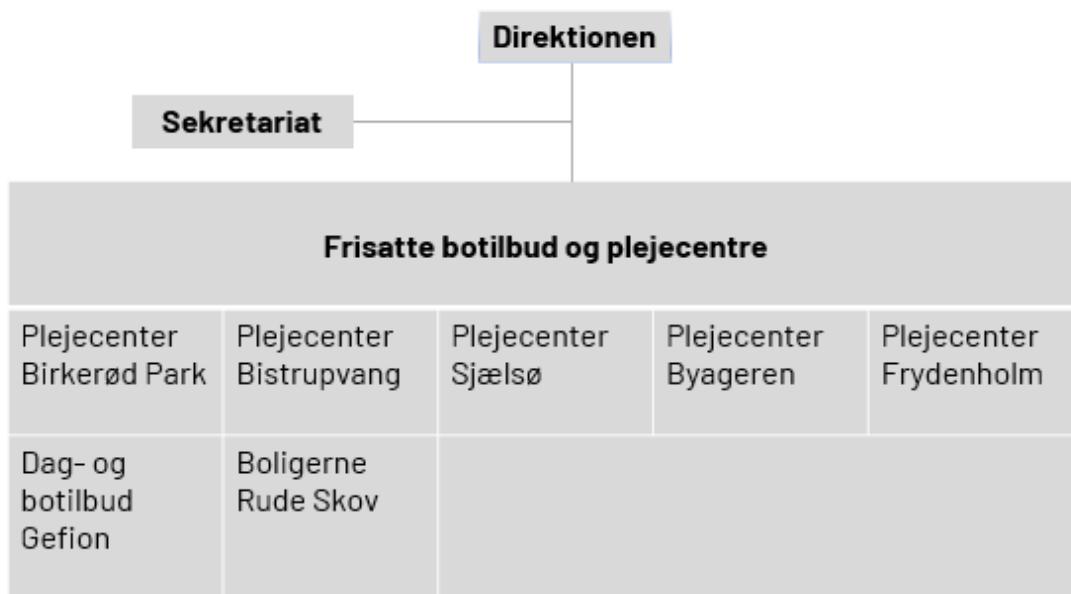


Organisering

Kommunalbestyrelsen er den øverste politiske ledelse i Rudersdal Kommune og består af [23 medlemmer](#), herunder den siddende borgmester Ann Sofie Orth (K) og de 7 politiske udvalg. [Social- og Sundhedsudvalgets](#) ansvarsområde er bl.a. ældreområdet, herunder opgaver vedrørende ældre- og plejeboliger samt hjemmehjælp.

Direktionen udgør Rudersdal Kommunens øverste administrative ledelse og består af kommunaldirektør Birgitte Lundgren, vicekommunaldirektør Thomas Bille, direktør Malene Toscani og direktør Iben Koch. Direktionen varetager forvaltningen af kommunens 11 områder og dertilhørende afdelinger og institutioner i tæt samspil med den øvrige ledelse.

I Rudersdal Kommune er 5 plejecentre og 2 botilbud organisatorisk frisatte, herunder Plejecenter Byageren, hvor centerchefen således refererer direkte til kommunalvicedirektør Thomas Bille.



Centerchefen indgår som udgangspunkt i to lederfora, hvor man sparrer internt med hinanden omkring ledelsesudvikling, indsatser, opfyldelse af de gældende kvalitetsstandarder og lovkrav mv. Det primære lederforum består af ledergruppen fra de frisatte botilbud og plejecentre. Her er der bl.a. fokus på at tænke tværgående og synergiorienteret i henhold til centerchefernes forskellige pædagogfaglige og sundhedsfaglige uddannelsesbaggrunde og kompetenceprofiler med henblik på at udvikle og styrke de eksisterende centre og botilbud.

Det andet lederforum består af centerchefer fra de frisatte plejecentre samt øvrige centerchefer på tværs af Sundhed & Forebyggelse. Chefgruppens ramme for samarbejde er de fælles faglige pejlemærker og visionen om sammenhængende borgerforløb med fokus på kvalitet og inddragelse af borger, pårørende og civilsamfund.

Der er således rig mulighed for sparring og medudvikling indenfor de fælles kommunale rammer samtidig med, at man som centerchef har rum til og også forventes at kunne forvalte og implementere strategier og indsatser selvstændigt med blik for de konkrete forhold, rammer, medarbejdere og beboere, der gør sig gældende på de respektive plejecentre.

Opgaven

Centerchefen har det overordnede ledelsesansvar for de borgerrettede opgaver, personale, daglig drift og økonomi. Centerchefen er samtidig ansvarlig for den strategiske udvikling af stedet, som skal sikre, at det fortsat er det bedst mulige bosted for beboerne og en velfungerende arbejdsplads. I den forbindelse deltager centerchefen i det politiske og strategiske arbejde på tværs af De frisatte Plejecentre samt Sundhed & Forebyggelse og inddrager løbende afdelingslederne og medarbejderne, der i kraft af deres tætte arbejde med borgerne i hverdagen kan medvirke til at sikre, at de borgernære perspektiver integreres i beslutningerne

Centerchefen vil have et tæt samarbejde med de to afdelingsledere, hvorigennem den daglige ledelse af plejecentret udmøntes. De borgernære og sammenhængende indsatser prioriteres højt i hele Rudersdal Kommune, hvorfor plejecentrets centerchef og afdelingslederne tager aktivt del i kommunens tværgående samarbejde.

Plejecenterchefen skal arbejde fokuseret med at omsætte de politiske ambitioner, herunder have et naturligt og erfaringsbaseret fokus på inddragelse af borgere og pårørende, der ønsker medindflydelse.

En højt prioriteret opgave, som den nye centerchef skal have flair for, kompetencer til og ikke mindst lyst og energi til, er økonomi- og budgetstyring. Byageren har aktuelt et merforbrug, som centerchefen forventes i tæt samarbejde med centrets ansatte og samarbejdspartnere at få nedbragt i løbet af den kommende tid. Der er allerede iværksat tiltag som fx omlægning af den kostfaglige indsats og nedbringelse af vikarforbrug og andre udgifter. Det forventes ikke, at underskuddet er nedbragt pr. 2025, men der skal ske en løbende reducere, så økonomien kan blive bragt i balance.

En vigtig og aktuel opgave for plejecenterchefen er at sikre initiativer og handlinger, der understøtter og styrker den eksisterende indsats ift. fastholdelse og rekruttering af gode og kompetente medarbejdere. Der er aktuelt ved at blive ansat en ny afdelingsleder, som forventes at tiltræde den 1. november 2024. Derfor vil der være behov for at arbejde med udvikling af et stærkt lederteam.

Centerchefen skal i hverdagen være en rollemodel, der gennem nærværende og anerkendende ledelse sikrer, at opgaverne hos beboerne løftes bedst muligt på baggrund af stærke værdier om faglighed, etisk forsvarlighed og borgeren i centrum.

Centerchefen vil skulle deltage i udvalgsmøder og lign. og vil derfor være i jævnlig kontakt med kommunens administration og politiske niveau, hvor centerchefen forventes at kunne repræsentere plejecentret på troværdig og transparent vis.

Centerchefens opgaveportefølje vil blive understøttet efter behov af en solid og velfungerende centralforvaltning, hvor der er de nødvendige kompetencer ift. at understøtte fx juridiske og økonomiske opgaveområder.

Øvrige væsentlige opgaver for centerchefen:

- Sikker økonomisk drift – monitorering og opfølgning
- Strategisk udvikling
- Ledelse af ledere, herunder skabe resultater og udmønte strategier i tæt samspil med og gennem afdelingslederne og den faglige leder
- Sikre et godt og konstruktivt samarbejde med MED-udvalg og TR
- Forebyggelse af og opfølgning på sygefravær
- Løbende kompetenceudvikling af afdelingsledere og medarbejdere
- Stå til rådighed for løbende sparring med medarbejderne
- Håndtering af henvendelser og/eller klager fra både borgere og pårørende

Personlige, sundhedsfaglige og ledelsesmæssige kompetencer

Følgende personlige og ledelsesmæssige kompetencer forventes at være til stede hos den kommende centerchef på Plejecenter Byageren:

Økonomi- og budgetstyring

Som centerchef skal du have flair for, kompetencer og erfaring med økonomi- og budgetstyring. Det skal være et naturligt interesseområde for dig at sikre en sund økonomi og kunne kommunikere betydningen af dette for centrets medarbejdere. Du skal være bevidst om og agere i tråd med, at

økonomi er andet end tal på bundlinjen og kunne definere rammer og understøtte de gode relationer og samarbejde, der sikrer ansvarlighed og velovervejede dispositioner i den daglige drift.

Rummelig og relationskompetent

Det er helt afgørende, at du som kommende centerchef er særdeles relationskompetent, rummelig og anerkendende i din ledelsesstil med et tydeligt og overbevisende borgerperspektiv i alt, hvad du gør og kommunikerer. Og at du som leder dels kan spejle dig i de værdier og den ånd, der kendetegner Byageren, og dels kan spejle dig i den fællesstrategiske indsats om at lykkes i fællesskab. Du kan se værdien i at arbejde med og være i dialog med mange forskellige mennesker, hvad end det drejer sig om medarbejdere med forskellige uddannelsesbaggrunde og fagligheder eller beboere og deres pårørende med forskellige behov. De relationelle kompetencer skal også medvirke til at opbygge de tværgående relationer i organisationen, hvor forskellige fagprofessioner, kompetencer og perspektiver betragtes som en styrke, der kan skabe reel værdi for borgerne.

Nærværende og synlig

Det er vigtigt, at både medarbejdere og beboere/pårørende i udgangspunktet oplever, at du som centerchef har lyst og interesse for samt prioriterer at være synlig og nærværende i hverdagen. Det betyder bl.a. at være tilgængelig overfor henvendelser, dialog og samtale, som ikke altid kan planlægges på forhånd. Det betyder ikke, at centerchefen skal stå til rådighed 24/7, men det er vigtigt, at centerchefen udviser imødekommenhed og er opmærksom på i sine opgaveprioriteringer, at synlighed, tilgængelighed og dialog er en forudsætning for at skabe de gode relationer som en væsentlig ledelseskompetence.

Gode kommunikations- og samarbejdsevner samt en personlig robusthed

Som centerchef kan du oversætte og formidle de gældende strategier og politikker til medarbejdere på meningsfuld og inddragende vis og forstår, hvad det vil sige at lede både opad, til siden og nedad. Du finder det naturligt at skulle kommunikere mundtligt med forskellige målgrupper på tværs af ledelseslag, fagligheder og baggrunde, herunder også det politiske niveau.

Centerchefen er samtidig ansvarlig for at sikre det bedst mulige borger- og pårørendesamarbejde og forventes i den forbindelse at gå forrest og fremstå som en rollemodel for medarbejderne. Du ser målet om at lykkes i fællesskab som en kerneværdi, og kan på den baggrund gennem samarbejde (internt og på tværs i organisationen) omsætte strategierne til praksis og skabe resultater gennem andre. Du kan sætte yderligere strøm til ambitionen om borgerinddragelse gennem konkrete initiativer og indsatser, som gør den overordnede vision om inddragelse borgernær og meningsfuld for medarbejdere og beboere.

Med en direkte reference til vicekommunaldirektøren og relativ tæt på det politiske niveau og udvalg skal du have mod til samt interesse og forståelse for at lede opad. Du skal både kunne navigere selvstændigt som centerchef og samtidig åbent og ærligt række ud og bede om hjælp, når der er behov for dette samt sikre et godt informationsniveau om centrets drift og udvikling.

Strategisk og nytænkende

Som centerchef trives du med at være leder i en organisation, der prioriterer nytænkning, udvikling og kvalitet meget højt. Du har fingeren på pulsen, når det handler om udviklingen af fremtidens syge- og ældrepleje, og du er naturligt nysgerrig på at udvikle de gode og kreative løsninger. Du trives med at indgå i et tværgående strategisk ledelsessamarbejde og har mod på at byde ind med perspektiver og ideer i et felt bestående af ledere med forskellige fagprofessioner, erfaringer og baggrunde samt ledelsesområder. Som centerchef har du blik for, hvordan Byageren kan iværksætte handling til strategier og politikker, herunder den centrale strategi om borgerinddragelse, som fortsat skal udmønte sig i driften gennem meningsfulde og borgernære tiltag.

Øvrige kvalifikationer:

- Politisk tæft og forståelse for, hvad det indebærer at være en del af en politisk styret organisation
- Selvstændighed og mod til at tage ansvar og træffe effektive beslutninger – og inddrage relevant, når det gør beslutninger bedre og mere bæredygtige
- Indsigt i egne stærke og svage sider som leder – og mod til at række ud ved behov for sparring og lign.
- Fornemmelse for at skabe en sund balance mellem tillidsbaseret, faciliterende og retningsanvisende ledelse
- En sundhedsfaglig uddannelse på professionsbachelorniveau, f.eks. sygeplejerske, fysio- eller ergoterapeut. Du kan også have en akademisk baggrund eller pædagoguddannelse, hvilket i så fald forudsætter, at du allerede har ledelsesmæssig erfaring indenfor sundheds-, forebyggelses- og/eller ældreområdet
- Ledelseserfaring, hvor kendskab og erfaring med både strategisk udvikling og den daglige drift gør det muligt at navigere lige smidigt og komfortabelt på alle organisatoriske niveauer – fra f.eks. kommuner, hospitaler eller stabsfunktioner. Erfaring fra plejehjem er ikke en betingelse
- Lederuddannelse på diplomniveau eller lign.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.
