



# Leder til to bosteder i Munkebo

**Kerteminde Kommune**

Maj 2018



- **Opdragsgiver** Kerteminde Kommune
- **Adresse** **Kerteminde Kommune**  
 Hans Schacksvej 4  
 5300 Kerteminde  
 Telefon 65 15 15 15
- **Stilling** Leder til to bosteder i Munkebo
- **Refererer til** Leder af Rehabilitering, Handicap & Pleje  
 Stine Dideriksen
- **Ansættelsesforhold** Ansættelsen sker på kontrakt. Lønniveauet er ca. kr. 500.000,- årligt, hvortil kommer pension.
- **Ansættelsestidspunkt** Forventet 1. august 2018
- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:

Leder af Rehabilitering, Handicap & Pleje,  
 Stine Dideriksen  
 Telefon 51 14 67 63

eller

Partner i MUUSMANN,  
 Mia Fruergaard  
 Telefon 21 29 70 79

Der henvises til Kerteminde Kommunes hjemmeside, [www.kerteminde.dk](http://www.kerteminde.dk), hvor der findes relevant materiale om kommunen. Se også videoen "Her leves det gode liv" på: <http://www.sebrochure.dk/video/3311>
- **Ansøgningsfrist** **Mandag den 4. juni 2018 kl. 12.00**

Søg stillingen på Kerteminde Kommunes hjemmeside
- **Rekrutteringsprocessen** 1. samtale: Tirsdag d. 12. juni 2018  
 2. samtale: Fredag d. 15. juni 2018

## Om Kerteminde Kommune

Kerteminde Kommune har meget at byde på. Smuk natur, et rigt kulturliv, historie, idyl, et sprudlende foreningsliv og et erhvervsliv i rivende udvikling.

Fællesskabet er noget, der vægtes højt i Kerteminde Kommune. Her bor 23.700 mennesker, som alle vil hinanden på tværs af organisationer, erhverv og kultur. Det store fokus på fællesskabet skaber en stærkere kommune, hvor tillid og accept af forskelligheder giver den sammenhængskraft, som er fundamentet for et godt liv. Også på erhvervsområdet arbejder virksomhederne i kommunen sammen inden for og på tværs af brancher.

Takket være en infrastruktur, som skaber god forbindelse til resten af Danmark samt muligheden for at placere sig tæt på motorvejen i Langeskov, har flere større erhvervsvirksomheder valgt at etablere deres base i kommunen. Dette er understøttet af den nye togforbindelse, der gør det nemmere for både medarbejdere og forretningsforbindelser at komme til og fra Kerteminde Kommune.

Kerteminde Kommune ligger helt ud til havet, og den enestående natur og nogle af landets bedste badestrande gør, at kommunen hvert år byder velkommen til tusindvis af besøgende, som kommer både kørende og sejlene.

Borgerne i Kerteminde nyder også godt af den smukke natur, hvilket kommer til udtryk i kommunens rige foreningsliv, hvor mange af aktiviteterne udfolder sig på vandet. Fælles for alle borgere – indfødte og tilflyttere – er et helt exceptionelt engagement for at drive foreninger og mødes på tværs. I Kerteminde Kommune vil man nemlig fællesskabet.

### Fakta om Kerteminde Kommune

**Indbyggere:** ca. 23.700

**Største byer:** Kerteminde (ca. 5.900), Munkebo (ca. 5.600), Langeskov (ca. 4.000)

**Arbejdspladser:** ca. 8.500

**Arbejdspladser inden for én time fra Kerteminde:** ca. 201.800

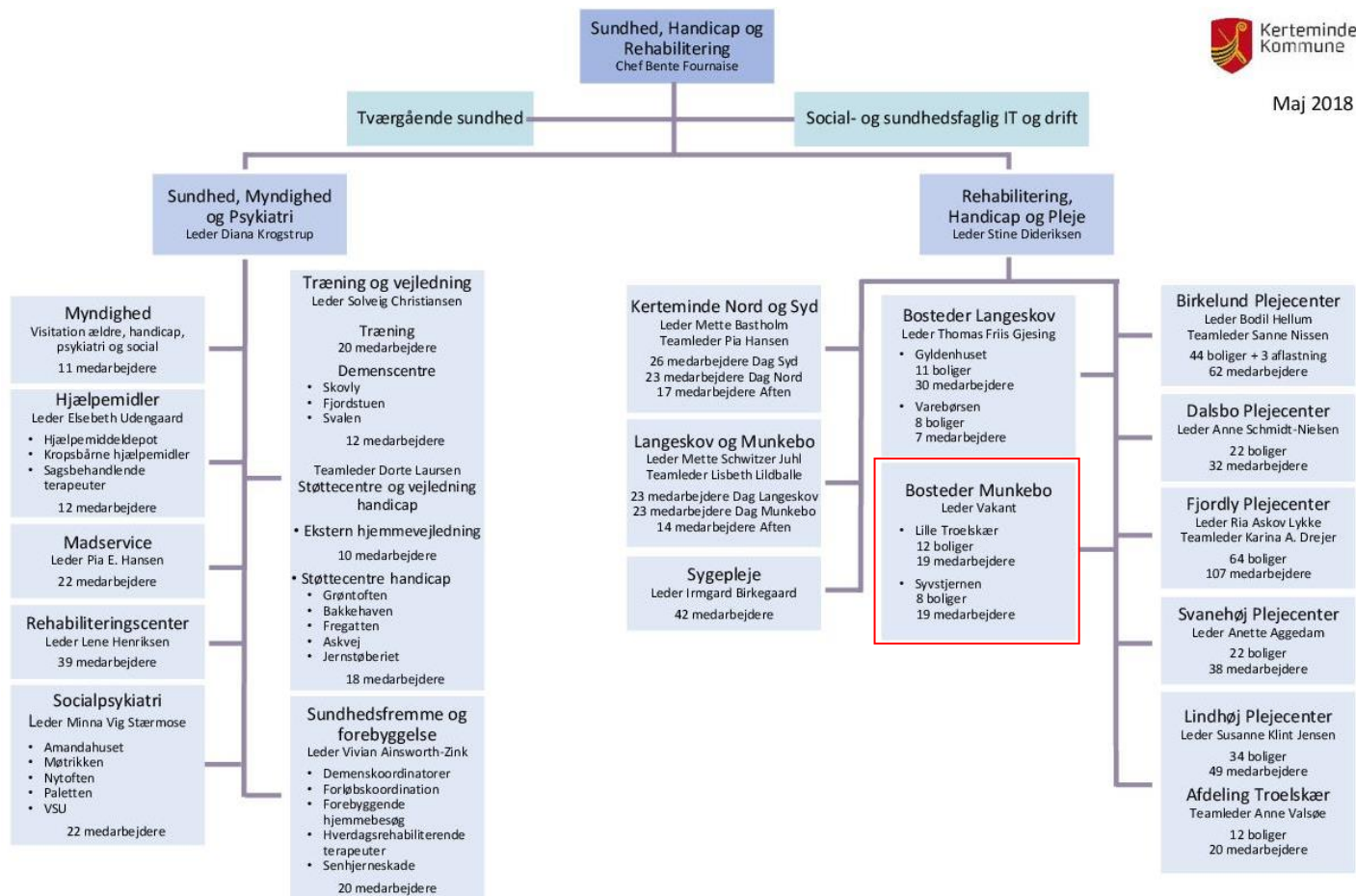
Uddybende fakta om kommunen samt regnskaber, budgetter, visioner, organisationsdiagram, personalepolitikker mv. kan findes på kommunens hjemmeside: [www.kerteminde.dk](http://www.kerteminde.dk).

## Organisationen omkring bostederne i Kerteminde Kommune

Bostedernes rammer og opgaver besluttet overordnet af kommunens politiske Ældre-, Handicap- og Psykiatriudvalg. Til kommunaldirektøren refererer chef for Sundhed, Handicap & Rehabilitering Bente Fournaise. Leder af Rehabilitering, Handicap & Pleje, Stine Dideriksen samt Leder

af Sundhed, Myndighed & Psykiatri, Diana Krogstrup, refererer til chefen for Sundhed, Handicap & Rehabilitering. Den vakante lederstilling refererer til Leder af Rehabilitering, Handicap & Pleje.

Den samlede administrative organisation på Sundhed, Handicap og Rehabilitering fremgår af diagrammet herunder:



**Fælles for Sundhed, Handicap og Rehabilitering**  
 Lovgivning – Sundhedsaftale - Nationale og regionale handlingsplaner - Forløbsprogrammer  
 Sundhedspolitik – Voksenpolitik - Handicappolitik – Værdighedspolitik - Fællesskab i Kerteminde - Store forandringer  
 Kvalitetsstandarder - Byrådets arbejdsplan - Budgetaftale 2017-2020 - Deloitte analyse rapport

Der pågår aktuelt et større analysearbejde på administrativt niveau i kommunen, herunder vedrørende organiseringen på Ældre-, Handicap- og Psykiatriområdet.

### Bostedernes opgaver og rammer

Nærværende stilling indebærer den daglige, operative ledelse af bostederne Lille Troelskær og Syvstjernen i Munkebo. Bostederne er døgnbemandede og henvender sig til voksne borgere med betydelig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne, som har brug for særlig støtte. Der er i alt ansat

ca. 45 medarbejdere ved bostederne, som enten er pædagogiske assistenter, pædagoger, SOSU-assistenter eller SOSU-hjælpere samt enkelte ufaglærte.

### **Syvstjernen**

Syvstjernen er målrettet voksne borgere med omfattende fysiske og psykiske funktionsnedsættelser, herunder immobile borgere, borgere med udviklingsbetingede dysfunktioner eller erhvervet hjerneskade samt borgere med psykiatriske problemstillinger. Det indebærer, men er ikke afgrænset til, spastiske lammelser (cerebral parese), epilepsi, angst, sklerose mv.

Syvstjernen har otte pladser af typen almen ældrebolig/handicapvenlig bolig (ABL § 105, stk. 2). Aktuelt er alle Syvstjernens boliger beboede.

### **Lille Troelskær**

Lille Troelskær er et botilbud for voksne udviklingshæmmede med betydelige og varigt nedsatte funktionsevner. En del af borgerne har udover udviklingshæmning forskellige udfordringer. Lille Troelskær rummer fx borgere med forskellige handicap/tillægshandicap såsom kommunikationshandicap, epilepsi, dobbeltdiagnoser, autismspektrumforstyrrelser og bevægehandicap (kørestolsbrugere).

Lille Troelskær har ti pladser af typen almen ældrebolig/handicapvenlig bolig (ABL § 105, stk. 2). Hertil har Lille Troelskær to pladser af typen midlertidigt botilbud til voksne (§ 107). Aktuelt er 10 ud af 12 af Lille Troelskærs boliger beboede.

### **Samarbejdspartnere**

Bostedernes tætteste samarbejdspartnere er sagsbehandlere og hjælpemiddelafdelingerne i Kerteminde Kommune og de tilstødende kommuner, ligesom der samarbejdes med læger og sygehuse om beboernes sundhed og udvikling. Desuden samarbejdes der med Syddansk Universitet (SDU) og Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU) om bl.a. undervisningsforløb og beskæftigelse for beboerne.

Bostederne har desuden regelmæssig kontakt og samspil med forskellige myndigheder, herunder specialtilsyn, fødevarestyrelsen, TFPS – Risikobaseret tilsyn og arbejdsmiljøtilsyn.

### **Aktuel situation og udvikling**

Som en konsekvens af større analyser af Ældre-, Handicap- og Psykiatriområdet er der igangsat forskellige udviklingstiltag fra centralt hold. En organisationsændring på Rehabilitering-, Handicap- & Plejeområdet i 2016 samt indførelsen af Voksenudredningsmetoden til udredning af alle voksne borgere i 2017 har afstedkommet et løbende arbejde med at finde det rette serviceniveau i kommunen. De kommunale bosteder har været en del af dette udviklingsarbejde.

Kerteminde Kommune har på Rehabilitering-, Handicap- & Plejeområdet i alt fire mindre bosteder, herunder Syvstjernen og Lille Troelskær. Et større forbedringsfokus på området har afstedkommet overvejelser om, hvorvidt der er behov for en mere hensigtsmæssig organisering med henblik på en mere evidensbaseret og ensartet tilgang til borgernes service, behandling og pleje samt mere effektiv og økonomisk hensigtsmæssig drift.

Den nye leder og medarbejderne får, i tæt samspil med samarbejdspartnere på området og den nærmeste overordnede ledelse, indflydelse på områdets udvikling, herunder fx en fælles faglig og evidensbaseret retning for området samt nye arbejdsgange og samarbejdsformer – i samskabelse med borgere og pårørende. Der er stor, politisk bevågenhed og ledelsesmæssig opbakning samt forventninger til forbedringer indenfor det specialiserede voksenområde samt åbenhed for nye initiativer, der kan bringe området og de to bosteder til det næste niveau.

## Lederens funktion og opgaver

Som leder af bostederne får du et stort råderum for sammen med borgerne, pårørende og medarbejderne at indfri Kerteminde Kommunes ambitioner og forventninger til området. Der vil være frihed til at præge udviklingen lokalt på de to bosteder og forløse de faglige, personalemæssige og organisatoriske potentialer, men også gennem eksterne netværk og samarbejder på nationalt niveau præge udviklingen i et større perspektiv og sætte Kerteminde Kommune på landkortet.

Lederen for de to bosteder i Munkebo har opgaver og ansvar for overordnet set fire områder:

- Personaleledelse
- Faglig udvikling og kvalitet
- Økonomi og løbende driftsopgaver
- Samarbejde med pårørende og øvrige samarbejdspartnere

### Personaleledelse

Lederen har det daglige personalemæssige ansvar på de to bosteder. Planlægning og tilrettelæggelse af medarbejdernes arbejde er overordnet set lederens ansvar, men der er ansat en planlægger til i praksis, og ud fra klare kriterier og rammer, at forestå planlægning og give administrativ support.

Ved en stærk faglig identitet og ledelse, der inviterer til åbenhed og dialog om den fælles opgave, skal lederen sætte den faglige retning og klare rammer for medarbejdernes arbejde. Herved skal lederen også bidrage til en kulturudvikling præget af en stærk tværfaglighed, der til enhver tid er baseret på viden om den enkelte borgers særlige ressourcer, rehabiliteringspotentialer, udfordringer samt ønsker og behov. Lederen skal gennem fokus på og udvikling af et stærkt fagligt miljø sikre medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel gennem faglig udvikling og stolthed. Der er etableret en ny og velfungerende MED-organisation decentralt under hver leder.

De forskellige faggrupper, som udgør personalegruppen på bostederne, har i nogle sammenhænge forskellige synspunkter og præferencer, som lederen skal kunne rumme, udfordre og bygge bro mellem. Personalet på bostederne er engagerede og optagede af at gøre deres arbejde godt og som udgangspunkt åbne og nysgerrige med viljen til at se fremad, hvilket lederen skal forstå at realisere potentialet af. Der kan opstå situationer med uoverensstemmelser eller konflikt – ikke blot mellem medarbejdere, men også med beboere eller pårørende – hvor lederen professionelt og sikkert skal kunne indtræde, deeskalere situationen og bidrage til at finde løsninger.

### **Faglig udvikling og kvalitet**

Lederen for bostederne er i det daglige ansvarlig for den overordnede faglige retning, kvalitet og udvikling på bostederne, herunder pædagogiske og behandlingsmæssige princippers anvendelse i praksis. Der er fra personalemæssigt hold en interesse for revitalisering og udvikling af fagligheden på baggrund af faglige drøftelser og evidens om virkningsfulde tiltag.

Set fra centralt, strategisk hold har lederen på bostederne en vigtig rolle i eksekvering af vedtagne strategier på området på bostederne. Samtidig skal lederen også videregive faglige input, observationer og nyeste tendenser og viden indenfor det specialiserede voksenområde opadtil i organisationen og i forhold til den overordnede strategi. Herunder forventes lederen at holde sig orienteret om, hvad der rører sig i praksis – både i kommunen, men også i andre kommuner og på regionalt og nationalt plan. Det er således også en del af lederens opgave at holde sig opdateret om udvikling og evidens på området.

### **Økonomi og løbende driftsopgaver**

Med det daglige, operative ansvar har lederen som en primær opgave at sikre velfungerende drift og samarbejde på bostederne, herunder at kvalitets- og servicemål og borgernes mål og handleplaner dokumenteres, monitoreres og overholdes samt følges op på.

Det operative ansvar indebærer endvidere overholdelse af og opfølgning på budgetter, understøttet af centrets administrative stab.

### **Samarbejde med pårørende og øvrige samarbejdspartnere**

I arbejdet med beboerne udviser mange pårørende et stort engagement og udgør således et potentiale for inddragelse og samskabelse på borgerens præmisser. De udviser ofte stor interesse, klare forventninger og tydelige holdninger. Det er lederens ansvar, at kommunikationen med pårørende er præget af ordentlighed og dialog, og at samspillet er konstruktivt og løsningsorienteret.

Også udadtil skal lederen skabe konstruktive samspil og netværk, herunder til andre kommuner og forskningsinstitutioner, således at viden om målgruppen udveksles og udvikles.

### **Lederforum og fælles ledelsesgrundlag**

Lederen for Syvstjernen og Lille Troelskær indgår i et lederforum med i alt 14 andre ledere på Rehabilitering-, Handicap- & Plejeområdet. Derudover findes der ledelsesmæssige underfora, herunder rehabilitering på tværs af fag mv.

I forbindelse med organisationsændringen i 2016 fik Kerteminde Kommune et nyt ledelsesgrundlag, der lægger vægt på fællesskaber:

*I Kerteminde Kommune er visionen, at kommunen skal være et fællesskab af ansvarsfulde aktive borgere og ikke en organisation af ansatte. I den kommune udvikler vi fællesskaber, hvor borgere, politikere og medarbejdere hjælper hinanden og gør nytte for andre end os selv. Borgere, politikere og medarbejdere har ressourcer, engagement og lyst til at finde løsninger i fællesskaber.*

Dette stiller krav til lederne i den forstand, at lederne skal turde prøve ting af og gå ind i processer, som de ikke på forhånd kender endemålet med. De skal bidrage til at skabe en kultur, hvor medarbejderne tør lave fejl og lærer heraf. Lederne skal skabe åben og ligeværdig dialog samt i øjenhøjde og med plads til forskellighed formå at skabe involvering, engagement og motivation. Ledelsesgrundlaget kan læses i fuld længde her:

<https://kerteminde.dk/Files/Files/Kommunen/Fakta%20om%20kommunen/Ledelsesgrundlag2015.pdf>.

## Lederens profil

Bostedernes nye leder skal have dyb indsigt i og viden om det specialiserede voksenområde. En pædagogfaglig eller eventuel lærerfaglig uddannelsesmæssig baggrund vægtes højt, idet indgående kendskab til det pædagogiske arbejde med målgruppen er central for stillingen.

Det er tilsvarende vigtigt, at den rette kandidat til stillingen har solid ledelseserfaring fra organisationer med tilsvarende eller samme opgavekomplekser og vilkår. En relevant efteruddannelse på diplomniveau, herunder både ledelsesmæssigt og specialpædagogisk, for at kunne sætte den pædagogiske retning på bostederne, vil have stor betydning for at indfri forventningerne til stillingen.

Følgende erfaringer og kvalifikationer vægtes og prioriteres højt:

- Det specialiserede voksenområde, herunder kendskab til døgnpladser og det plejemæssige og pædagogiske arbejde i og omkring borgernes hjem
- At skabe synergi og stærke tværfaglige fællesskaber målrettet og til gavn for borgernes rehabilitering og trivsel
- Gennemførelse af struktureret og systematisk kvalitetsudvikling
- Ledelse og dokumenterede resultater indenfor håndtering af samtidige og komplekse opgaver, hvor meget er på spil og omgivelsernes krav og forventninger store – herunder prioritere og skabe ro i konfliktfyldte situationer

## Personlige og ledelsesmæssige kvalifikationer og kompetencer

Den nye leder for Syvstjernen og Lille Troelskær trives i lederrollen og med at håndtere ledelsesmæssige opgaver, der udfordrer, og hvor løsninger ikke altid er forudsigelige. Lederen ser muligheder og tør bevæge sig ud, hvor der er risiko for at fejle, men hvor nye løsninger og forbedringer opstår og afprøves.

Lederen af de to bosteder er som person og leder:

- Begejstret for at udvikle kerneopgaven og udfylde de politiske rammer for et top professionelt tilbud på de to bosteder, hvor borgere og pårørende trives og føler sig hjemme.
- Åben, motiverende, imødekommende og dialogorienteret.
- Stærk i sparring og coaching af medarbejdere og i stand til at skabe arbejdsglæde og engagement gennem det personlige lederskab.



- Empatisk, lyttende og involverende og samtidig i stand til at træffe beslutninger, også på et ufuldstændigt grundlag, når det kræves.
- Robust og sikrer fastholdelse af vedtagne mål og aftaler.
- I stand til at sætte retning og skabe sammenhæng mellem overordnede strategier, kerneopgaven og den daglige drift.
- Tydelig og retningsgivende i kommunikation og formidling af vigtige budskaber og strategiske satsninger og prioriteringer.
- En dygtig kulturudvikler, der i situationen konstruktivt korrigerer uhensigtsmæssig adfærd, så budskaber forstås, og adfærd ændres.
- Klar, ordentlig og professionel i håndtering af uoverensstemmelser og konflikter.

