

Job- og personprofil

Sektionsleder

Administration og Økonomi

Sundheds- og Omsorgsafdelingen

Silkeborg Kommune

Generel job- og personprofil for sektionsledere i Sundhed og Omsorg

Job- og personprofilen er udarbejdet med udgangspunkt i Silkeborg Kommunes ledelsesgrundlag, der overordnet definerer ledelsesrummet og beskriver de forventninger, der er til ledere på forskellige niveauer – fra direktion og til yderste ledelsesled. Ledelsesgrundlaget giver det fælles udgangspunkt for dialog om ledelsesopgaven og for udvikling af ledelse og ledere. Ledelsesgrundlaget er ligeledes det, der forbinder Silkeborg Kommunes udviklingsstrategi og vision med de resultater, den enkelte leder skal skabe.

Ledere i Sundheds- og Omsorgsafdelingen skal aktivt understøtte udførelsen af en kerneopgave, der har udgangspunkt i borgeren og den rehabiliterende tilgang som omdrejningspunkt. Sammen er ledere og medarbejdere ansvarlige for at skabe trivsel på arbejdspladsen. Det gøres ved at etablere en kultur, der bygger på dialog, åbenhed og respekt for hinanden.

Sektionslederen er bindeleddet mellem de politiske beslutninger og de driftsmæssige tiltag for sektionen. Opgaven er her at sikre den konkrete sammenhæng mellem de strategier, der er udarbejdet for afdelingen, og næste ledelseslags driftsmæssige tiltag. Ledelse og sammenhæng både vertikalt og horisontalt er derfor en afgørende kompetence.

Roller

De konkrete ledelsesopgaver indebærer et betydeligt medansvar for den strategiske ledelse i afdelingen. Det gør rollen som den strategiske oversætter, der formår at oversætte og tydeliggøre politikker, strategier og beslutninger til konkrete driftsmæssige initiativer, helt central.

Sektionslederen skal kunne balancere mellem, på den ene side at være garant for sikker drift og stabilitet, og på den anden side være optaget af innovative løsninger af kendte og nye udfordringer. Det betyder, at sektionslederen skal kunne lede i samspil med afdelingschefen, lederkolleger og ledere på niveauerne under. Det gælder f.eks. i forhold til:

- at opstille og følge op på operationelle mål samt korrigere mål og retning i nødvendigt omfang
- tværgående initiativer, der skal koordineres både internt i afdelingen og internt i kommunen mellem afdelinger
- ekstern koordinering på både det udviklingsmæssige og praktiske niveau.

Sektionslederen skal kunne lede opad, nedad og til siden. Det indebærer at kunne stille de rigtige spørgsmål og give de rigtige svar i de komplekse samspil, som denne er en del af – f.eks. i forhold til:

- indhold og afgrænsning af det kommunale serviceniveau
- at forholde sig åbent og nysgerrigt til nye ideer og forslag, og samtidig gennemtænke konsekvenserne i et kritisk perspektiv
- at have en konstruktiv tilgang til rollen som medlem af Lederforum, hvor sektionslederen gennem et tæt og indgående tværfagligt samarbejde med øvrige sektionsledere bidrager aktivt til, at Lederforum har et helhedsorienteret perspektiv i beslutninger og opgaveløsninger.

Det er vigtigt for samarbejdet i Lederforum, at snitflader afklares og tydeliggøres, og at sektionslederen opsøger, udnytter og udvikler potentialerne for det tværgående samarbejde. Sektionslederen skal både

kunne "stå fast" på eget område og samtidig række hånden ud til samarbejde med de øvrige sektioner til gavn for borgerne.

Sektionslederen skal have markant fokus rettet mod sikker drift med en tryk og solid økonomisk styring og skal løbende udvikle grundlaget for den økonomiske styring af egen sektion. Det indebærer et konstant fokus på datadrevet ledelse og brug af metoderne i forbedringsledelse til at etablere en kultur, hvor der arbejdes med løbende læringscirkler. Sektionslederen skal derfor have kompetencer indenfor analyse, økonomi og styring, som gør sektionslederen i stand til at gennemskue og styre et samlet sektionsområde og samtidig bidrage til den tværgående styring.

Sektionslederen skal have en sund og naturlig interesse i at vide, hvorfor tingene koster, som de koster, og have pondus og "tyngde" til at forklare og stå fast i situationer, hvor de økonomiske vilkår betyder, at serviceniveauet må tilpasses. Sektionslederen skal således kunne håndtere økonomiske situationer, hvor der ikke altid er overensstemmelse mellem de optimale langsigtede løsninger og behovet for mere kortsigtede løsninger, og kunne "holde til" presset, når forskellige interesser, ønsker og behov trækker i hver sin retning.

Der er i afdelingen udmøntet en tydelig decentralisering og ansvarsfordeling ud i ledelseskæden. Denne udvikling skal sektionslederen understøtte og styrke. Samtidig skal sektionslederen kunne samle sin ledergruppe om at se en fælles og tydelig retning for indsatserne og opleve det som en fælles opgave og et fælles ansvar at binde indsatserne i sektionen sammen. Sektionslederen skal kunne bevare overblikket og med udgangspunkt i en helhedstænkning turde uddelegere opgaver og ansvar i sektionen.

Sektionslederen skal have forståelse for både myndighedsindsatser og udfører-opgaver og kunne initiere og udvikle samarbejdet således, at afdelingens samlede ledergruppe arbejder i fælles retning. Sektionslederen skal kende og medvirke til at udvikle samspillet mellem bestiller og udfører og være bevidst om, at bestiller og udfører gensidigt påvirker hinanden.

Sektionslederen skal opnå følgeskab i sin organisation. Derfor skal denne være en dygtig og inspirerende kommunikator, som i alle sammenhænge kan formidle og tydeliggøre budskaber, både vertikalt og horisontalt i organisationen. Det indebærer blandt andet at kunne gribe den gode historie og bruge den konstruktivt, når det er relevant.

Sektionslederen skal være en imødekommende og tilgængelig leder, som det er trygt at gå til, og kunne agere som en vidende sparringspartner for sine ledere. Sektionslederen skal desuden kunne facilitere fora og processer, som skaber sammenhæng og fælles løsninger i egen sektion og på tværs af afdelingen. Sektionslederen skal derfor have kompetencer indenfor implementering og evaluering og blandt andet kunne håndtere diverse setup omkring interne projekter og projekter med mange eksterne samarbejdspartnere.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Sektionslederen skal gøre en positiv forskel for de borgere, som sektionen er i kontakt med.

Sektionslederen skal være en spørgende, lyttende og inddragende leder, der formår at skabe lige dele arbejdsglæde og resultater til gavn for borgere og medarbejdere. Sektionslederen skal samtidig være tydelig, markere sig og stå fast, når det er påkrævet.

Sektionslederen skal praktisere en åben, ærlig og troværdig ledelsesstil, hvor udfordringer og problemer ikke er noget, man gemmer, men derimod noget man taler åbent om og løser. Sektionslederen skal sætte rammerne og lede med baggrund i tillid. Sektionslederen skal kunne tænke ud af boksen, finde nye vinkler, se muligheder, være åben og nysgerrig og have stærke sociale kompetencer.

Sektionslederen skal kunne navigere sikkert, professionelt og med overskud i pressede situationer. Sektionslederen skal besidde lige dele tålmodighed og mod og kunne balancere sikkert mellem de skiftende behov for at træde et skridt frem og et tilbage i de mangeartede samspil og situationer, som denne er en naturlig del af.

Sektionslederen skal have en tilgang, hvor samskabelse er noget, man praktiserer, udvikler og inspirerer til gennem konstant fokus på at dyrke fællesskaber og opsøge og inddrage såvel interne som eksterne alliancepartnere. Sektionslederen skal være en holdspiller, som ser udvikling og fremdrift som en fælles opgave, hvor man spiller hinanden gode. Dette gælder både i Lederforum og i samarbejdet med øvrige ledere og medarbejdere. Det forudsættes, at sektionslederen ved aktivt og konstruktivt at inddrage MEDsystemet skaber forudsætningerne for at inddrage og skabe motivation hos medarbejderne.

Sektionslederen skal i alle sammenhænge have en sikker fornemmelse for, hvornår der skal skrues op og ned for opmærksomheden på et givet emne. Det kræver viden, overblik og situationsfornemmelse. Sektionslederen skal kunne "sætte sig i andres sted" og indtage andres perspektiv, både i forhold til Lederforum, egen ledergruppe, menig medarbejder og borger. Dette indebærer at have en sikker fornemmelse for, om en given målgruppe forstår et budskab, og hvordan budskabet forstås.

Reference

Ledere på dette niveau refererer til sundheds- og omsorgschefen.

Baggrund og organisering - Sundhed og Omsorg

Sundhed og Omsorg er den afdeling i Silkeborg Kommune, som varetager kommunens tilbud indenfor ældre- og sundhedsområdet. Afdelingschefen udgør sammen med sektionslederne ledelsen af Sundhed og Omsorg. Sundhed og Omsorg består af ca. 1700 ledere og medarbejdere.

Per 1. januar 2021 ændrer Sundhed og Omsorg struktur med henblik på at skabe bedre rammer for sammenhæng, enkelhed og faglighed. Vi søger i den forbindelse en leder til at stå i spidsen for en ny central stabsfunktion: Administration og Økonomi.

Målet med den nye struktur er:

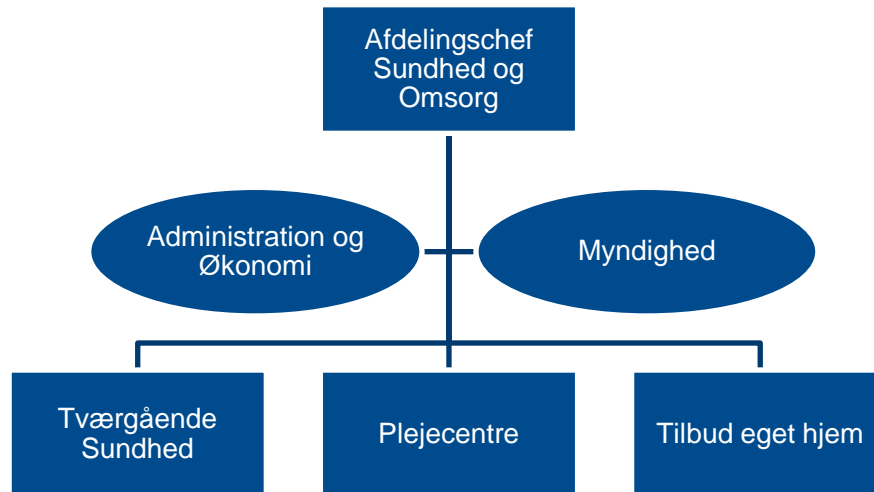
- At tilpasse udgifterne til budgetrammen
- At sikre en fælles forståelse for kerneopgaven, hvor rehabilitering er i centrum
- At skabe en robust organisation, der hurtigt kan tilpasse sig, når der stilles nye krav til os

I processen med den nye struktur arbejder vi med fire spor:

- 1) **Ledelse og Organisationsændring** Færre sektioner, tilpasning inden for sektionerne og arbejde med lederfællesskaber
- 2) **Styring** Udvikling af ledelsesinformation, budgetopfølgning, tildelings- og afregningsmodel. Derudover analyse af boligområdet og sekretariatets understøttelse af driften
- 3) **Digitalisering** Udarbejdelse af IT-strategi, øget brug af skærmbesøg, digi-rehab, organisering af IT-understøttelsen
- 4) **Samarbejdspartnere** Håndtering af snitflader til Socialafdelingen, snitflader til Regionen og centrale funktioner i Silkeborg Kommune

Organisering Sundhed og Omsorg

Fra 1. januar 2021 består afdelingen af to centrale funktioner "Administration og Økonomi" og "Myndighed" samt tre driftsfunktioner "Tværgående Sundhed", "Plejecentre" og "Tilbud i eget hjem".



De fem sektioner ledes af hver sin sektionsleder, der har fagspecifikke kompetencer på det respektive ansvarsområder. Sektionslederne refererer til Sundheds- og Omsorgschefen, som har det daglige ansvar for sundheds- og omsorgsområdet med ca. 1700 medarbejdere og et driftsbudget på ca. 1,1 mia. kr. Sundheds- og Omsorgschefen refererer til koncerndirektøren.

Organisering Sektionen for Administration og Økonomi

Sektionen for Administration og Økonomi består af 45 medarbejdere er inddelt i tre teams samt et sekretariat:

- **Konsulentteam**

Teamet består af medarbejdere med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. Teamet arbejder med sundhedsfaglige udviklingsopgaver, analyse- samt implementeringsopgaver og spiller ofte en centrale rolle i initiering og styring af tværgående projekter og arbejdsgrupper. Sektionslederen har den faglige og personalemæssige ledelse af teamet.

- **Økonomiteam**

Teamet varetager en lang række økonomiske opgaver for afdelingen og understøtter Sundhed og Omsorgs ledere med økonomiopgaven. Teamet refererer til en teamleder.

- **IT-team**

IT-teamet varetager tekniske serviceopgaver i relation til opkobling, undervisning mv. Teamet refererer til en teamleder.

- **Sekretariat**

Sekretariatet varetager tværgående sekretariatsopgaver i afdelingen. Sekretariatet refererer til sektionslederen, som har den faglige og personalemæssige ledelse.

Specifik jobbeskrivelse for sektionslederen for Administration og Økonomi

Stillingen som sektionsleder for Administration og Økonomi er en absolut **nøgleposition** i Sundhed og Omsorg. Sektionen for Administration og Økonomi har en stor kontakt- og berøringsflade på tværs og op og ned i hele afdelingen – og i kommunen. Alt (næsten) - med interesse og betydning for politikerne, for organisationen, for kerneopgaven og i sidste instans for borgerne - involverer Sektionen for Administration og Økonomi. Men først og fremmest har sektionen en understøttende og tværgående funktion – krumtappen i Sundhed og Omsorg.

Centralt i stillingen er det tætte parløb med Sundheds- og Omsorgschefen i dennes roller og opgaver opad i organisationen til direktionen og koncernledelsen samt det politiske udvalg. Der lander rigtig mange sager og opgaver på sektionens bord. Det er en vigtig opgave for sektionslederen at gribe samt sortere og prioritere i disse sager og opgaver samt sikre, at de håndteres og fordeles sikkert og effektivt.

I afdelingens sektionsledergruppe er det sektionslederen for Administration og Økonomis opgave at bidrage til den tværgående planlægning og de tværgående projekter. Det er sektionslederen for Administration og Økonomi der bidrager til og løfter de tværgående projekter og opgaver, og herigennem medvirker til en realisering af strategier og ambitioner med udgangspunkt i Silkeborg Kommunes ledelsesgrundlag. Sektionsledergruppen arbejder med fokus på tværgående teamledelse og der er en åben og inddragende dialog, som du vil blive inviteret til at bidrage ind i og sætte dit personlige præg på.

Ikke mindre vigtig er ledelsesopgaven i Sektionen Administration og Økonomi, hvor personaleledelsesopgaven omfatter ledelse af teamledere samt af medarbejdere. Her er forventningen, at sektionslederen for Administration og Økonomi sætter en tydelig retning og kan agere sparringspartner og har en delegerende og tillidsbaseret ledelsesstil. Der skal være fokus på medarbejdernes udvikling og trivsel samt på deres fælles indsats og bidrag til driften af Sektionen for Administration og Økonomi.

Ansvar og opgaver

Sektionsleder for Administration og Økonomis primære arbejdsopgaver (foruden de i stillingsopslaget nævnte) vil være:

- Sekretariatsunderstøttelse af Sundheds- og Ældreudvalget
- Håndtering og udarbejdelse af udvalgsdagsordener og beslutningsgrundlag
- Rådgivning og sekretariatsbetjening af afdelingschefen for Sundhed og Omsorg
- Håndtering og udarbejdelse af lederforumdagsordener og beslutningsgrundlag
- Projektledelse og udviklingsopgaver inden for en række strategisk vigtige områder, herunder i samarbejde med de øvrige sektionsområder og afdelinger
- Sætte ramme for sektionens medarbejders opgaver (tid og indhold)

- Udvikling og koordinering af effektiviseringstiltag
- Rådgivning af og administrativ sekretariatsbistand til sektionslederne
- Økonomistyring og opfølgning for den samlede forvaltning i samarbejde med den fælles centrale økonomifunktion
- Digitaliseringsprojekter i forvaltningen sammen med IT-afdelingen
- Formand for sektions-MED

Forventningerne og kravene til sektionslederen for Sekretariat og Administration er store – men du kan også have store forventninger til os. Sundhed og Omsorg er en del af en udviklingsorienteret og proaktiv kommune. Her er højt til loftet og vi er en organisation med fokus på læring. Vi bestræber os dagligt på at udvikle gode og meningsfulde løsninger og samarbejder, som i sidste ende skal komme vores borgere til gavn. Samtidigt er det vigtigt for os at bevare en arbejdsplads, hvor det både er sjovt og udviklende at møde ind – og der også er smil og overskud, når vi går hjem

Yderligere information

På [kommunes hjemmeside](#) (klik på Sundhed og Omsorg) kan du finde Silkeborg Kommunes ledelsesgrundlag samt øvrige relevante strategier og politikker for Sundhed og Omsorg og for hele Silkeborg Kommune.

- Politikker i Sundheds og Omsorg
 - ❖ Værdighedspolitikken
 - ❖ Det gode hverdagsliv
 - ❖ Mester i eget liv
 - ❖ Værdier og organisation
 - ❖ Sundhedsfremme og forebyggelsespolitik
- Strategier og politikker i Silkeborg Kommune
 - ❖ Ledelsesgrundlag i Silkeborg Kommune
 - ❖ Udviklingsstrategi for vækst og velfærd 2018-2030
 - ❖ Koncernledelsens strategi 2025 – Kompetent ind i fremtiden
 - ❖ Styringsmodel i Silkeborg Kommune