



Job- og personprofil for

Sektorchef for Ældre og Sundhed i Lolland Kommune

Vil du stå i spidsen for de vigtige og nyskabende ændringer, der skal ske på ældre- og sundhedsområdet i de kommende år i en organisation, der tør tænke kreativt? Kan du også se dig som en del af et stærkt fællesskab og have ambitioner på hele Lollands vegne, så søg stillingen som Sektorchef for Ældre og Sundhed.

Aaberg+ bistår Lolland Kommune ved rekruttering af Sektorchef for Ældre og Sundhed

Indhold

Punkterne for indholdet i dette dokument er følgende:

- Overordnet – om stillingen og fremtidige pejlemærker
- Lolland Kommune – En kommune med udsyn
- Jobbet, ansvar og opgaver
- Dig og din profil
- Proces og ansættelsesvilkår
- Spørgsmål til stillingen

1. Overordnet - om stillingen og fremtidige pejlemærker

Lolland Kommune er i rivende udvikling, hvor store infrastrukturprojekter – med Femernforbindelsen som omdrejningspunkt - skaber vækst, udvikling og jobs. Her bor ca. 39.000 borgere, som hver dag nyder godt af vores smukke natur, de mange kyster samt velfærdstilbud og lokalsamfund, som gør det attraktivt at bo og leve i Lolland Kommune.

På ældre- og sundhedsområdet er der også gang i en rivende udvikling. Udover de to store reformer som følger af den ny ældrelov og sundhedsreformen, så arbejder vi også med en ny plejecenterstrategi og løbende innovation i organisering og udvikling af den konkrete pleje, omsorg, træning og forebyggelse. Med sundhedsreformen får Lolland en unik mulighed for at bekæmpe den ulighed i sundhed, som vi ser i dag, og arbejde målrettet med udvikling af de nære sundhedstilbud.

Vi søger en chef der kan begejstre en stor organisation og virkeliggøre visioner og politiske ambitioner, som fx den om lighed i sundhed.

Vi arbejder målrettet på at være en kommune, som sikrer borgerne den bedst mulige hverdag for hele familien. Det handler om gode servicetilbud og adgang til en helt unik natur og stærke kulturelle fællesskaber i de mange lokalsamfund og foreninger.

Vi hjælper hinanden, og arbejder hele tiden for at tænke nyt og finde nye veje til at sikre velfærden til kommunens borgere og udviklingsmuligheder for kommunens erhvervsliv.

Sundhed er højt på dagsordenen, og som chef for Ældre og Sundhed får du en central rolle i arbejdet med det strategiske fyrtårn om "Sundhedsområdet", som lige er blevet igangsat af Byrådet i august måned.

God ledelse er vigtigt for os. Vi lægger særlig vægt på, at du er fagligt motiverende, inddragende, delegerende og tillidsbaseret, så det kan mærkes i alle led i organisationen.

Vi søger en chef, der vil være ambitiøs på Lolland Kommunes vegne og som har en organisatorisk forståelse og indsigt, som betyder, at du både kan tænke strategisk langsigtet og samtidig have blik for den konkrete opgaveløsning hos borgeren.

2. Lolland Kommune – En kommune med udsyn

Administrativ organisering og centrale værdier

Der er ca. 3.500 medarbejdere i Lolland Kommune. Du kommer til at arbejde i en kommune, hvor vi står sammen om at finde de rigtige løsninger, og hvor det værdimæssige afsæt har reel betydning i dagligdagen.

Lolland er organiseret med en direktion på fire medlemmer og ti sektorer – seks med linjeansvar og fire med tværgående opgaver – som har det overordnede ansvar for drift, udvikling og økonomi på deres områder.

Direktionen og sektorcheferne udgør Strategisk Lederforum, som mødes jævnligt for at sikre det tværfaglige samarbejde og den strategiske udvikling af organisationen.

Endelig er der et tæt og meget konstruktivt samarbejde med medarbejderne, hvor der findes løsninger sammen i både nedsatte arbejdsgrupper og i MED-systemet.

Lolland arbejder ud fra fire overordnede udviklingsprincipper:

- Overordnet planlægning har som udgangspunkt et tiårigt perspektiv
- Indsatser, der styrker kommunens strukturelle vilkår, opprioriteres
- Servicestrukturen tilpasses befolkningsudvikling og bosætningsmønstre
- Kommunens service skal styrke borgernes selvhjulpenhed og selvforsørgelse

For at udleve disse principper stilles der krav til organisationen om tæt koordination indadtil og tæt dialog og samarbejde med civilsamfundet og erhvervslivet.

Vi arbejder efter Lollandsmodellen, som tager udgangspunkt i værdibaseret ledelse, og hviler på fire generelle organisationsværdier:

- Tillid
- Åbenhed
- Fairness
- Kompetence

Kommunen arbejder for at realisere de syv strategiske fyrtårne, som Byrådet har vedtaget:

- Kommune i en ny virkelighed
- International rekruttering og bosætning
- Grøn industrialisering
- Lollands Sydkyst
- Boligudvikling
- Fremtidens skole
- Sundhedsområdet (sat i gang i august 2025, og under udvikling)

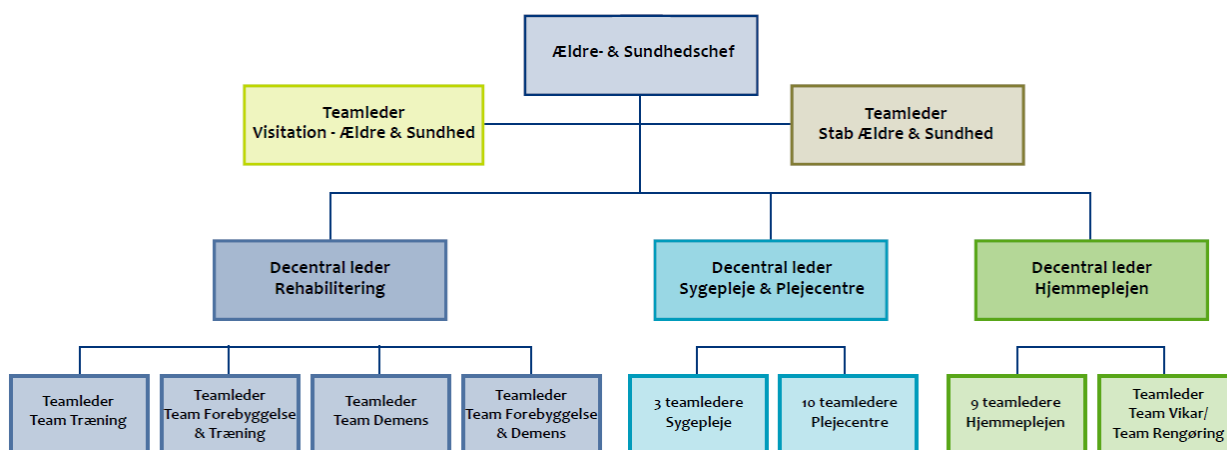
De store potentialer, der er i forlængelse af Femernforbindelsen og erhvervsudviklingen omkring tunnelfabrikken, mødes samtidig af en befolkningsudvikling med generel tilbagegang samtidig med en stigende andel af ældre borgere.

3. Jobbet, ansvar og opgaver

Ældre og Sundhed er en af de helt store driftssektorer i kommunen med et samlet budget på ca. 950 mio. kr. og ca. 975 medarbejdere.

Du får ansvar for en ledergruppe bestående af fem ledere: tre decentrale ledere af henholdsvis Hjemmeplejen, Rehabilitering og Sygepleje & Plejecentre samt to teamledere af henholdsvis Stab - Ældre og Sundhed og Visitation - Ældre og Sundhed.

Organisationsdiagram
Ældre & Sundhed



Din egen reference er til direktør Thomas du Plessis de Richelieu.

Overordnede ansvarsområder for sektorchefen

Du får som sektorchef en række overordnede ansvarsområder:

- Lede og videreudvikle din sektor, herunder sikring af den daglige drift, den faglige kvalitet i opgaveløsningen, prioriteringer, budgetstyring og den løbende udvikling af metoder og opgaveløsning.
- Understøtte direktionen strategisk og være en aktiv sparringspartner.
- Bidrage til kommunens udviklingsdagsordener – fx reformimplementering af såvel ny ældrelov som sundhedsreform, rekruttering, velfærdsinnovation, kapabilitetsopbygning og bæredygtige løsninger.
- Understøtte Ældre, Omsorgs- og Sundhedsudvalget i deres arbejde
- Eget SektorMED
- Arbejdsmiljøleder for din sektor, som skal løftes i tæt samarbejde med de valgte Arbejdsmiljørepræsentanter.

På den korte bane er det forventet, at du hurtigt får bygget dine relationer op såvel til egen organisation som til kollegaer, direktionen og eksterne samarbejdspartnere.

Herudover fylder implementering af den ny ældrelov naturligvis meget.

I forlængelse af den ny ældrelov skal der arbejdes med balancen mellem frisættelse og så de gældende økonomiske rammer. Det betyder et særligt fokus på det styringsmæssige set-up, som skal udvikles til at understøtte den decentraliserede drift fremadrettet.

Ny lovgivning, den demografiske udvikling, rekrutteringssituationen og de økonomiske og ressourcemæssige vilkår gør, at der er behov for fokus på at opnå hurtig effekt af de indsatser, der gennemføres. Det er nødvendigt at levere den ønskede service med færre medarbejdere. Det betyder også, at vi arbejder efter at lykkes med få og velvalgte indsatser fx inden for velfærdsteknologi fremfor at ride på alle heste på samme tid.

I forhold til sundhedsreformen pågår der aktuelt drøftelser om, hvordan den skal implementeres i samarbejde med regionen og de øvrige kommuner, som deltager i Sundhedsråd Østsjælland og øerne. Det bliver en vigtig opgave at bidrage til dette arbejde, og her vil gode relationer og relationelle kompetencer være nødvendige.

Vores ambition er at gribe mulighederne i den ny sundhedsreform og få maksimalt udbytte af det til gavn for vores borgeres sundhed. Vi har en unik mulighed for at gøre noget ved den ulighed i sundhed, som i dag rammer Lolland hårdt

Begge reformer har således markant indflydelse på sektorens fremadrettede arbejde, hvilket den ny chef skal stå i spidsen for.

Herudover skal den ny chef fortsætte udviklingen af de styrkepositioner, som sektoren står på allerede fx i relation til arbejdet i små tværfaglige teams, understøttelse af sygeplejefagligheden og demensindsatsen. Sidst pågår der et arbejde i sektoren med en ny plejeboligstrategi, som også skal gennemføres i de kommende år.

Sektorchefen har ansvaret for at udarbejde politiske sager, årshjul mv. til Ældre, Omsorgs- og Sundhedsudvalget, og vedkommende deltager også i udvalgets møder.

Grundlaget for at implementere reformerne er godt. Der er en stærk og faglig velfunderet ledergruppe og en velfungerende organisation, hvilket er et stærkt fundament for den videre udvikling. Fortsat dialog med MED-organisationen og fokus på arbejdsmiljøet vil være vigtige for at fastholde en velfungerende organisation, der har følgeskab til de kommende forandringer.

Kommunen har endelig fået en større bevilling til at arbejde med ledertrivsel, som også skal bruges til at understøtte de mange ledere i sektoren og deres ledelsesmæssige kompetencer.

4. Dig og din profil

Sektorchefen for Ældre & Sundhed står som ansvarlig for en meget stor og vigtig velfærdsopgave, og et stort driftsbudget, som betyder at udviklingen på dit område uvægerligt vil have betydning for resten af kommunen. Du skal derfor have en sikker hånd på økonomistyringen og være ambitiøs på hele Lollands vegne.

Du får en faglig stærk ledergruppe, og du behøver ikke være dybt inde i fag-faglige aspekter af området. Du skal kunne sætte dig i spidsen for at tænke langsigtet og strategisk omkring udviklingen af området, samtidig med at du skal være nysgerrig på og have respekt for den daglige drift, personalet og den konkrete service, der gives til borgerne.

Det vil være en klar fordel med tung erfaring fra den kommunale sektor og det er forventet, at du har en for opgaven relevant lederuddannelse.

Chefgruppen fungerer som et samlet lederforum, hvor der er en rigtig god korpsånd og en vilje til at få ting til at lykkes. Du skal sikre gode relationer til dine kollegaer, da mange opgaver i dit område kræver samarbejde på tværs i organisationen fx med arbejdsmarkedsområdet, ejendomsområdet samt frivilligheds- og kulturområdet.

Du vil også skulle indgå i mange eksterne relationer og repræsenterer kommunen i disse.

I Lolland Kommune arbejder vi efter tre overordnede ledelsesværdier, som er mod, risikovillighed og handlekraft, og generelt lægger vi vægt på værdibaseret ledelse, hvor der er tillid til den enkelte leders ansvar og handlekompetence.

Som leder skal du kunne forklare dine prioriteringer og beslutninger. Værdibaseret ledelse betyder, at alle ledere i Lolland Kommune skal være gode til at kommunikere deres standpunkter og argumenter, og være villige til at tage en åben dialog med medarbejderne. Vi forventer en ledelsestilgang, hvor lyst til at prøve nye ting af går hånd i hånd med forståelsen af, at der kan ske fejl.

Du skal være nysgerrig, rummelig, generøs og vedholdende, og du skal kunne lytte til og mærke den samlede organisation. Du skal ikke mindst tage samarbejdet med dine ledere og medarbejdere ind som en helt naturlig del af jobbet.

5. Proces og ansættelsesvilkår – vi vil lære hele dig at kende

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtale med ansøgerne. Ansøgerne bliver vurderet ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i job- og personprofilen. Ansættelsesudvalget er sammensat af:

Direktør Thomas du Plessis de Richelieu

Direktør Jesper Ulrich Jørgensen

Sektorchef Charlotte Lund Andreassen

Konst. Sektorchef Signe Hindborg Riise-Knudsen

Decentral leder Gwen Pia Tremmel

Decentral leder Inge Kromann Hansen

Decentral leder Tina Sirmacis Skytt

Teamleder Lars Haubroe

Teamleder Sara Katrine Langerup

Decentral teamleder Linette Elisabeth Wittrock

Næstformand SektorMED Maria Højer Christensen

Fælles AMR Chelina Petersen

Tidsplan for ansættelsesprocessen:

Ansøgning sendes til os via rekrutteringssystemet fra Signatur senest tirsdag den 11. november 2025, via dette link <https://www.aabergplus.dk/ledige-stillinger>

Der sendes en kvitteringsskrivelse for modtagelse af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og Aaberg⁺ i resten af ansættelsesprocessen.

Den 1. samtale afholdes tirsdag den 18. november. For ansøgere der går videre til 2. samtale, vil der være test, testtilbagemelding og referencetagning i perioden mellem 1. og 2. samtale.

2. samtale afholdes tirsdag den 25. november. Umiddelbart efter 2. samtale træffes der beslutning om eventuel ansættelse.

Vi forventer, at du kan begynde i jobbet den 1. januar 2026.

Ansættelsesvilkår

Lolland Kommune tilbyder ansættelse på kontraktvilkår i overensstemmelse med KL's cheflønsaftale.

6. Spørgsmål til stillingen – vi hjælper dig gerne

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 direktør Thomas du Plessis de Richelieu tlf. 30588911, eller til ass. partner i Aaberg+ Lau Svendsen-Tune tlf. 2164 4080, mail: lau@aabergplus.dk

