

JOB- OG KANDIDATPROFIL

Plejhjemsleder Tornhøjhaven

Plejebolig, Ældre og Sundhed



Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. STILLINGEN	4
3. TORNHØJHAVEN	5
4. FORVENTNINGERNE TIL DEN NYE PLEJEHJEMSLEDER	7
5. ANSÆTTELSESPROCESSEN	8
6. SENIOR OG OMSORG	8
7. AALBORG KOMMUNE	10

BILAG:

1. Masterplan for Tornhøjhaven, april 2018
2. Arbejdsbeskrivelse for plejehjemsledere i Aalborg Kommune

1. Indledning

Tornhøjhaven er et specialplejehjem opført i 2018. Det ligger i Aalborg Øst og er et plejehjem med gode rammer for mennesker med diagnosen demens, som ikke længere kan klare sig uden pleje, omsorg og demensfaglighed omkring sig.

Plejehjemmet er designet og bygget, så det imødekommer særlige behov hos mennesker med demens. Der er 72 plejepladser, 36 pladser til gerontopsykiatriske beboere, 30 demenspladser og 6 aflastningspladser. Herudover er et daghjem for demensramte borgere tilknyttet enheden.

Boligerne er placeret i klynger, der hver især skaber en tryk og overskuelig ramme for både beboere og medarbejdere. Udearealerne ligger i centrum og er omgivet af bygninger, så gåture, adspredelser og aktiviteter kan foregå sikkert.

Tornhøjhaven har 100 medarbejdere, primært SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter, men også sygeplejersker, pædagoger, terapeuter, husassistenter og administrative medarbejdere. Medarbejderne arbejder teamorganiseret og refererer alle til den tredelte ledelse, der udover plejhjemslederen består af to assisterende ledere.

Stillingen er blevet ledig efter, at den hidtidige leder har søgt nye udfordringer i en advancementsstilling i en anden kommune.

Ansættelse sker efter gældende overenskomst mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation.

Overvejer du din interesse i stillingen, bedes du orientere dig i de nævnte bilag og på Senior og Omsorgs hjemmeside for mere detaljerede beskrivelser (klik [her](#)). Du er meget velkommen til at kontakte Jan Kjeldsmark fra Mercuri Urval på telefon 4073 4950 eller mail: jan.kjeldsmark@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Aalborg Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Du kan også kontakte plejeboligchef Rikke Petersen Ravn på telefon 2520 3470 eller mail: rprv-aeh@aalborg.dk

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Anne Marie Bak, telefon 5076 1214, mail: annemarie.bak@mercuriurval.com

Ansættelsesudvalget består af:

- Rikke Petersen Ravn, plejeboligchef (nærmeste foresatte)
- Jakob Thøgersen, plejhjemsleder
- Christina Viffert, plejhjemsleder (pt. konstitueret i stillingen)
- Louise Møller Karlsen, assisterende leder
- Lene Steen Sørensen, pædagog
- Lotte Rostgaard Nielsen, tillidsrepræsentant for FOA og SSA
- Betina Dreyer, arbejdsmiljørepræsentant
- Thea Buus Lynggaard, leder Videnscenter for Demens
- Kirsten Larsson, formand i pårørenderådet

Plejeboligchefen har ansættelseskompetencen.

2. Stillingen

Plejhjemslederen refererer til plejeboligchefen og er over for denne ansvarlig for al drift og udvikling af Tornhøjhaven; fagligt, økonomisk og personaleledelsesmæssigt. Plejhjemslederen er personaleleder for de 2 assisterende plejhjemsledere og for alle de ca. 100 ansatte. Ledelsen af plejhjemmet deles med de 2 assisterende, der i konkrete sammenhænge og relationer leder på delegation fra plejhjemslederen.

Tornhøjhaven er kommet rigtig langt siden åbningen i 2018 og står i dag generelt et godt sted. Der er stadig et godt potentiale og meget at arbejde videre med og udvikle på.

Der er tale om en meget spændende, udviklende og *givende* lederstilling på et meget vigtigt – og i Aalborg Kommune højt prioriteret – kernevelfærdsområde.

Stillingen tilbyder de klassiske lederroller og opgaver, der findes i denne meget store kommunale ”koncern”, så det er også en *krævende* ledelsesudfordring, som kalder på et dedikeret og kompetent lederskab. Balancen mellem givende og krævende skaber ret unikke muligheder for at udvikle sit eget personlige lederskab sammen med den udvikling, der løbende vil og skal ske med institutionen, arbejdspladsen og tilbuddene til beboerne og brugerne.

Særligt forventes den nye leder sammen med ledergruppen og den øvrige organisation at have fokus på og skabe positive resultater på ikke mindst disse områder:

Fælles retning og fælles kultur – ”1 hus”

Med 12 boenheder, forskellige fagligheder, forskellig anciennitet og visse fusionsreminiscenser er det fremdeles en ledelsesmæssig hovedopgave at arbejde for at skabe en tydelig og kendt fælles retning og mål, der kan samle denne komplekse organisation og arbejdsplads. Fokus er her også på en fælles kultur, der - med udgangspunkt i Aalborg Kommunes værdier og visioner - tager udgangspunkt i den særlige gruppe af beboere og de fysiske rammer.

Den fortsatte udvikling af institutionen; tilbuddene og arbejdspladsen sker i et tæt samarbejde med medarbejdere og pårørenderådet med henblik på at skabe videst muligt grad af accept og følgeskab.

Lederteamet

Institutionen ledes af et lederfællesskab bestående af plejhjemslederen og 2 assisterende (hhv. geronto og demens). Det er en helt central – måske den vigtigste? - ledelsesopgave at skabe et tæt, tillidsfuldt og effektivt lederteam, der reelt kan lede og drifte institutionen, så de meget høje (ikke mindst politiske) forventninger og mål faktisk realiseres.

Ledelse af ledere og ledelse af ledergruppen er en central og vigtig opgave.

Medarbejderne

Medarbejderne på Tornhøjhaven har en høj faglighed og specialiseret viden om arbejdet med målgruppen. Medarbejdergruppen er allerede dedikeret og motiverede, og trivslen er generelt god. Personaleledelsesopgaven løses ved den nævnte tydelighed omkring retning og rammer, men også ved god og nærværende personaleledelse, der prioriterer den enkeltes trivsel og motivation, som er afgørende for, at der er kvalitet i den måde, som medarbejderne leverer ydelserne på.

Medarbejderne brænder for den specialiserede opgave (og målgruppen), og det er retnings- og rammesættende ledelse af netop denne drivkraft, der er central i stillingen, såvel som i hele ledergruppen. Medarbejdernes trivsel og kvalitet i kerneopgaven hænger sammen.

Pårørende

Samarbejdet med de pårørende er vigtigt. De pårørende ses som en væsentlig ressource i beboernes liv og i plejen. Et tæt samarbejde er essentielt for at yde den rigtige pleje. Gennem et respektfuldt samarbejde skal forventningerne afklares, og de pårørende skal inddrages i plejen af deres nære. Pårørenderådet er veletableret og et formelt organ, der rummer gode muligheder for at understøtte den daglige praksis.

3. Tornhøjhaven

Værdier

På Tornhøjhaven arbejder vi ud fra Aalborg Kommunes værdier **nærvær, ansvarlighed og respekt** samt forvaltningens vision: **"Vi udvikler velfærd sammen"**.

Mål med Tornhøjhaven

- At skabe den bedst mulige hverdag for den enkelte beboer i rammer, der skaber værdi, guider og understøtter hans eller hendes hverdagsliv og kan tjene til inspiration andre steder.
- At skabe tryghed gennem hjemlige rammer, hvor der er fokus på overskuelighed, genkendelighed og en enkel struktur, der hjælper beboeren med at tage hånd om hans eller hendes hverdagsliv.
- At give beboerne mulighed for en meningsfyldt hverdag, hvor de små og nære ting dyrkes. At have øje for om visse fællesskaber kan gøre noget godt for beboeren – herunder bidrage til en naturlig døgnrytme.
- At skabe rammer for indretning i et hjemligt miljø, som giver tryghed og genkendelighed.
- At sikre optimale arbejdsforhold for personalet, så de oplever trivsel og tilfredshed.

Arkitekturen spiller sammen med demenssygdommen

Ambitionen med Tornhøjhaven er at skabe et levested, hvor adfærdsforstyrrelserne mindskes og beboerne støttes til at klare sig selv bedst muligt, så deres livskvalitet øges.

Tornhøjhaven er bygget, så arkitekturen spiller sammen med demenssygdommens grundlæggende udfordringer. Opmærksomheden er bl.a. rettet mod beboernes forskellighed, så plejehjemmet kan rumme hele spekteret af demenssygdomme og livskvaliteten maksimeres for den enkelte beboer.

Samarbejde med pårørende

For den svært demente beboer er familie og nære venner oftest en vigtig ressource, selvom han eller hun ofte ikke kan overkomme længerevarende besøg.

For personalet er det nære netværk ligeledes en værdifuld kilde til at kende og forstå beboerens livshistorie, væsen og interesser.

På Tornhøjhaven vil vi derfor gerne give de pårørende mulighed for at tage aktiv del i planlægningen af dagligdagen for det demente menneske, så vi sikrer, at forventningerne afstemmes gensidigt.

Målgrupperne

Målgruppen for plejehjemmet er svært demente borgere og deres nære netværk. Når den demente ikke længere kan bo hjemme eller i en almindelig plejebolig, er der hermed mulighed for at blive visiteret til plejehjemmet eller borgeren kan visiteres til daghjemmets forskellige tilbud.

Målgruppen er således stærkt kognitivt svækket og skal dermed understøttes af en specialiseret tværfaglighed, samt specialindrettede og -designede fysiske rammer og omgivelser”.

4 tilbud

Målgrupperne for de 4 typer af tilbud på plejehjemmet, hhv.

- Gerontopsykiatrisk pladser,
- Demenspladser,
- Midlertidig pladser og
- Daghjemspladser (drives af Videnscenter for Demens)

Permanente boliger - gerontopsykiatriske pladser

I henhold til Aalborg Kommunes administrationsgrundlag er målgruppen for en gerontopsykiatrisk plads:

- Borgere med demens kendetegnet ved komplekse problemstillinger præget af adfærdsforstyrrelser, der vedrører borgeren selv og ofte andre personer i omgivelserne.
- Problemstillinger og behov, der ikke kan imødekommes i en almindelig plejebolig eller i en boenhed for demente.
- Borgerne skal være udredt såvel somatisk som psykisk. Der skal forelægge diagnose og beskrivelse af adfærd. Der må ikke være et aktivt misbrug, men borgeren kan være misbrugsskadet. Det kan fx dreje sig om frontallapsskadede og alzheimer med en vigende adfærd - fx udtalt rum/retningsforstyrret, kan have udadreagerende adfærd, kan være angst, urolig og vandrende.

Permanente boliger - demenspladser

I henhold til Aalborg Kommunes administrationsgrundlag er målgruppen for en demensboenhed:

- Borgere med en demensdiagnose
- Borgere med gennemført demensudredning – enten via egen læge, speciallæge i demensklubben eller demenssygeplejerske
- Borgere med demens i moderat til svær grad, der har behov for kontinuerlig og specialiseret demensomsorg i alle døgnets timer
- Borgere med behov for foranstaltninger om magtanvendelse – f.eks. optagelse i særlige botilbud uden samtykke eller andre fysiske indgreb i selvbestemmelsesretten jf. SEL § 67 a og kapitel 21
- Borgere med adfærdsændringer som følge af demens – f.eks. aktivitetsforstyrrelser, apati, søvnforstyrrelser, impulsstyret, svære ændringer i social adfærd eller følelsesmæssige forstyrrelser
- Borgere, der har komplicerende funktionstab som følge af demenssygdommen – f.eks. svær afasi, primitivisering, hukommelsessvigt, fejlforfættelser og tab af praktiske færdigheder.

Midlertidige pladser

De midlertidige pladser er til borgere, som på sigt er i målgruppen til enten en gerontopsykiatrisk plads eller demensplads. Den midlertidige plads kan også anvendes til en afklaringsperiode, hvorefter det vurderes hvilken type plads, borgeren vil passe ind på – gerontopsykiatrisk eller demens.

Daghjemspladser

For hjemmeboende borgere med demens er der et daghjemstilbud på Tornhøjhaven med plads til 10 borgere pr. dag.

Målgruppen er borgere med moderat til svær demens, som profiterer af at komme hjemmefra og være sammen med andre. Borgere, der er visiteret til daghjem, har mulighed for at komme i daghjemmet flere gange i løbet af en uge.

Formålet med daghjem er at tilbyde borgeren aktiviteter, der medvirker til at vedligeholde eller styrke dennes fysiske, sociale/psykiske og intellektuelle færdigheder.

4. Forventningerne til den nye plejhjemsleder

Forventninger til din "bagage"

Den nye plejhjemsleder har erfaring fra (det specialiserede) ældreområde og kender områdets kerneopgaver, fagligheder, dagsordener, formelle grundlag, "koder" mv.

Du er allerede en erfaren (plejhjems-) leder, der har prøvet at lede i noget stort og komplekst i en kontekst med mange aktører og interesser.

Du må gerne have en lederuddannelse, eller være i gang med/have lyst til at påbegynde en.

Forventninger til lederen og mennesket

Som person og leder råder du over et ret stort repertoire - du har allerede prøvet meget, har stor viden og erfaringer.

Du har et godt overblik og kan dele det med omgivelserne på en forståelig og meningsskabende måde **samtidig** med, at du er nærværende og opleves til stede på arbejdspladsen.

Du har tydelige faglige og ledelsesmæssige holdninger og kan sætte en fælles retning for hele organisationen **samtidig** med, at du lytter og inddrager andres perspektiver.

Du kan samarbejde, skabe gode dialoger og processer **samtidig** med, at du ved, hvornår du kan afslutte og konkludere.

Under alle omstændigheder har du en inspirerende energi og et godt humør, der skaber et godt arbejdsklima og en organisation, der arbejder sammen om en fælles ambitiøs retning til gavn for beboerne.

5. Ansættelsesprocessen

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	08.02.2022 kl. 23.59
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler. Herefter indkalder Mercuri Urval de udvalgte kandidater til samtale.	10.02.2022, kl. 16.00
Indledende samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget	14.02.2022
Chefvurdering, Test, personvurdering og referencetagning	Ml. 1. og 2. samtaler
Forventningsafstemningsmøde med plejeboligchef Rikke Petersen Ravn	Ml. 1. og 2. samtaler
Rapportering og 2. samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget	18.02.2022
Forhandling og indgåelse af ansættelsesaftale	Umiddelbart efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse	01.04.2022

6. Senior og Omsorg

Forvaltningens vision og strategier

I Senior og Omsorg tror vi på, at man altid skal turde drømme om at blive bedre. Derfor har vi en vision om, at "Vi udvikler velfærd sammen".

Vores vision skal sikre, at vi også fremover kan løse vores kerneopgave, der lyder:

Vi fremmer menneskers mulighed for at leve et uafhængigt liv gennem udvikling, støtte og omsorg.

Vi udvikler velfærd sammen

- I fællesskab bryder vi grænserne for udvikling af fremtidens velfærd.
- Vi er en involverende og kompetent organisation, der drives af at gøre en forskel for mennesker.
- Sammen finder vi nye veje til at sætte ressourcer i spil og fremme menneskers uafhængige liv.
- Vores relationer er præget af nærvær, ansvarlighed og respekt.

Fire strategier sikrer, at vi udvikler velfærd sammen:

- **Handlekraftig organisation:** Sammen udvikler vi fortsat en organisation, der træffer hurtige, klare og meningsfulde beslutninger og handler på dem.
- **Velfærdsinnovation:** Vi griber nye muligheder, og bruger dem til at gøre en forskel for mennesker.
- **Samskabelse:** Vi står stærkere, når alle er deltagere i udvikling af velfærd.
- **Rehabilitering/habilitering:** Vi yder omsorg og giver støtte, og udvikler færdigheder og sociale relationer, der fremmer menneskers uafhængige liv.

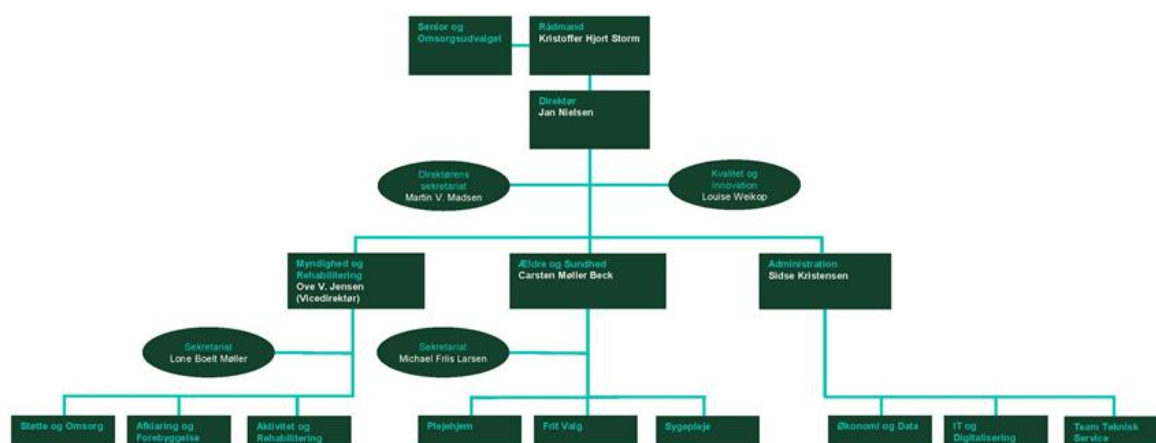
Vi vurderer arbejdet med at udvikle velfærd sammen ud fra fire bundlinjer; borgeren, medarbejderen, organisationen og bæredygtigheden.

Læs mere i [Vision 2020](#)

Forvaltningens arbejde er funderet i vores tre værdier: Nærvær, ansvarlighed og respekt.

Ældre og Sundhed

Figur 1: Organisationsdiagram for Senior og Omsorg



Ældre og Sundhed er bygget op omkring tre funktionsenheder:

- Plejebolig
- Sygeplejen
- Frit Valg

Ledelsesgrundlag – "På Sporet" i Ældre og Sundhed

Ældre og Sundhed har på baggrund af en proces med stor inddragelse af MED-organisationen, Seniorråd og andre samarbejdspartnere formuleret et organisatorisk ledelsesgrundlag: "På Sporet".

Målet med "På Sporet" er, at borgerne oplever sammenhæng og kvalitet i mødet med os. Ved at sikre fælles løsninger på tværs og ved at lede i fællesskab skal vi hjælpe hinanden med at finde de bedste løsninger for borgeren - og huske at inddrage borgeren heri.

Kvalitet er mange ting. Det handler ikke mindst om at levere en god indsats med høj grad af faglig kvalitet, men det handler også om at være nærværende i mødet med andre mennesker - borgere såvel som kolleger og andre samarbejdspartnere.

Der er brug for alle i løsningen af vores kerneopgave, og pårørende og frivillige inviteres med om bord med et åbent blik for, hvordan forskellige fagligheder og personer kan berige varetagelsen af vores kerneopgave.

Du kan få mere viden om Aalborg Kommunes ledelsesgrundlag "På Sporet" i [Pjece om "På Sporet"](#) og i [Film om "På Sporet"](#)

7. Aalborg Kommune

Vi udvikler os sammen

Aalborg Kommune er i rivende udvikling. En udvikling, som har formålet at kombinere industri med viden, og som har skabt tusinder af nye arbejds- og studiepladser, et rigt kultur- og fritidsliv samt en velfærd, der tilsammen har været med til at kåre Aalborgs borgere til de lykkeligste i Europa.

Den udvikling, kommunen har gennemgået de seneste årtier, er sket via et ganske unikt samarbejde, og det er også sammenholdet, der skal løfte kommunen ind i fremtiden. Vi står sammen og udvikler i fællesskab løsningerne på de udfordringer, vi står over for.

I Aalborg Kommune siger vi: Vi udvikler os sammen! Læs mere [her](#).

"4 for fællesskabet"

Aalborg Kommunes personalepolitik "4 for fællesskabet" sætter rammen for at skabe gode arbejdspladser, god opgaveløsning og gode resultater til gavn for borgere, virksomheder, foreninger m.m.

Personalepolitikken bygger på de fire principper: Helheder og sammenhænge, det skal give mening, inddragelse og tværfaglighed, og vi er gensidigt fleksible.

Læs mere i [personalepolitikken](#)

Aalborg Kommunes ledelsespolitik

Ambitionen med ledelsespolitikken, der er godkendt i Byrådet i 2020, er at have den bedste ledelse, der matcher den kontekst, vi befinder os i. Ledelsespolitikken indeholder fire principper:

1. Vi sætter borgerne først
2. Vi er gode personaleledere
3. Vi udvikler sammen
4. Vi skaber resultater.

Læs mere om ledelsespolitikken [her](#)