

Stillings- og kompetenceprofil



Albertslund Kommune
Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber

Leder af Sundhedsplejen

Albertslund Kommune

Marts 2025



Opdragsgiver	Albertslund Kommune
Adresse	Rådhuset Nordmarks Allé 1 2620 Albertslund Tlf. 43 68 68 68
Stilling	Leder af Sundhedsplejen
Refererer til	Afdelingschefen for Børn & Familie
Ansættelsesforhold	Lønindplacering sker efter forhandling mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation. Tiltrædelse: 1. juni 2025
Yderligere oplysninger	Kontakt gerne: Tine Buch Juhl Afdelingschef for Børn & Familie i Albertslund Kommune Tlf. 51 20 65 05 Mia Fruergaard Associeret partner i MUUSMANN Tlf. 21 29 70 79 Se mere på Albertslund Kommunes hjemmeside
Ansøgningsfrist	Mandag den 7. april 2025
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Fredag den 11. april 2025 Test: Tirsdag den 22. april 2025 – Bemærk! Der skal afsættes 3-4 timer til testforløbet. 2. samtaler: Mandag den 28. april 2025

Indledning

I Albertslund har vi stærke rødder i fællesskabet og en stolt fortælling om et fælles DNA. Vores rødder får næring, så de vokser, udvikler og fornyr sig. Vi er frontløbere inden for den grønne dagsorden, ligesom Albertslund er en by, der skaber rammerne for det gode liv på tværs af generationer. I Albertslund skal alle børn opleve sig som en del af et stærkt børnefællesskab med mulighed for sundhed, læring, trivsel, udvikling og dannelse.

Albertslund Kommune har knap 28.000 indbyggere og 106 nationaliteter, et højt aktivitetsniveau og tradition for dialog med borgere og erhvervsliv. Miljøaktiviteter, gode rammer for børn og unge og alsidige kultur- og fritidstilbud har høj prioritet.

Hovedopgaver og ansvarsområder

Albertslund Kommune søger en ny leder af Sundhedsplejen, hvilket hos os også inkluderer Børneterapien. Som leder af Sundhedsplejen er en af dine vigtigste opgaver at varetage den overordnede drift og ledelse af sundhedsplejen og børneterapien, herunder håndtere en sikker økonomistyring med blik for en bæredygtig balance mellem udvikling og drift.

Du bliver leder for et velfungerende område med engagerede medarbejdere, der værner om en høj faglighed og er dedikerede til at gøre en oprigtig forskel for kommunens børn og forældre. Historisk har sundhedsplejen og børneterapien i Albertslund Kommune været fremhævet for de mange positive resultater og tiltag, såsom [Far for Livet](#), [Sammen uden Vold](#) og [Sød Balance](#), der bidrager til at sikre en sund og tryk opvækst for børnene og en nær støtte for forældrene. Som ny leder for Sundhedsplejen forventer vi, at du viderefører det gode arbejde og aktivt bidrager til at udvikle og formidle nye tiltag sammen med både medarbejdere, forældre og børn, samt kolleger og samarbejdspartnere på tværs af og udenfor kommunen.

Som ny leder af Sundhedsplejen vil det være din opgave at sikre, at de nationale og lokale politiske og administrative beslutninger og regler oversættes og omdannes til god praksis i Albertslund Kommune. Det indebærer en løbende opfølgning og kvalitetsvurdering af dokumentation, instrukser og retningslinjer til sundhedsplejen og børneterapien, så det sikres, at de er i overensstemmelse med den gældende lovgivning og retningslinjer. Herunder vil det være din ledelsesopgave at skabe de rette forudsætninger for en bæredygtig implementering, så der er tryk omkring nye forandringer og tiltag, både blandt medarbejdere og forældre. Du skal i den forbindelse være tydelig omkring forandringers konsekvenser for den daglige drift og kommunikere omkring eventuelle udfordringer, så der bliver skabt viden og forståelse i organisationen.

Du bliver en del af en velfungerende ledergruppe i Børn & Familie og skal i den forbindelse aktivt bidrage til et stærkt tværgående samarbejde med de andre områder. Du skal kunne løfte blikket til det strategiske niveau og bidrage til den sammenhængende opgaveløsning på tværs af hele børne- og ungeområdet. Du skal også bidrage til at skabe et velfungerende samarbejde med respekt for de forskellige fagligheder og deres rolle i en fælles indsats blandt andet om styrkelse af almenområdet.

Du bliver leder for en medarbejdergruppe, der er kendetegnet ved at være selvtilrettelæggende, og som trives med en høj grad af ansvar og indflydelse på eget arbejde. Det fordrer en leder, der sikrer

kontinuerlig faglig udvikling, og som har sans for at finde den rette balance mellem faglig og ledelsesmæssig sparring og delegering af ansvar og handling til medarbejderne.

Som leder af Sundhedsplejen bliver du nærmeste leder for områdets 16 medarbejdere – fordelt på 13 sundhedsplejersker, 2 fysioterapeuter og 1 ergoterapeut. Derudover har du den faglige ledelse af endnu en ergoterapeut, der er tilknyttet kommunens specialbørnehave. Den daglige ledelse af den pågældende ergoterapeut varetages dog af lederen af den pågældende specialbørnehave, som du skal have et tæt samarbejde med.

Aktuelle udfordringer og muligheder

Sundhedsplejen står overfor at flytte lokaler fra deres midlertidige placering på Sydskolen til lokaler i Sundhedshuset, en flytning der forventes at skulle ske kort efter den nye leders tiltrædelse. Der er derfor en vigtig opgave i den første tid med at planlægge og koordinere flytningen samt etablere Sundhedsplejen i de nye lokaler. Du skal også som ny leder have fokus på at sikre strukturer, der bevarer de stærke samarbejdsrelationer på tværs af kommunens fagområder, og som bidrager til en fortsat sund arbejdskultur præget af tillid og psykologisk tryghed.

Sundhedsplejen er involveret i flere projekter, heriblandt et nystartet projekt, som omhandler udvikling og afprøvning af en tværsektoriel samarbejdsmodel på 0-6 årsområdet. Som leder af Sundhedsplejen har du en central rolle i disse projekter og i at facilitere det tværgående samarbejde både internt og eksternt.

Kompetencer

Vi forestiller os, at du har en sundhedsfaglig uddannelsesbaggrund samt faglig indsigt i sundhedspleje og børneterapi, foruden erfaring med at navigere sikkert i en politisk styret organisation. Du skal have interesse, talent for og gerne erfaring med ledelse af medarbejdere, gerne suppleret af en lederuddannelse. Derudover er følgende kompetencer hos den kommende leder centrale:

1. Faglig indsigt

Som leder af Sundhedsplejen har du en vigtig opgave i at sætte en tydelig fælles retning, sikre sammenhængskraft på tværs af områder samt sikre forståelse for faglige beslutninger og tiltag gennem meningsskabende dialoger og handlinger. Det fordrer en leder med faglig indsigt og strategisk blik, som forstår at balancere tydeligt mellem faglighed og ledelse. En leder med kendskab til medarbejdernes fagligheder og fokus på hvordan deres kompetencer bedst sættes i spil, både i driften og i udviklingen af området. Du er nysgerrig og opsøgende på ny faglig viden og bidrager til at omsætte den til nye tiltag og indsatser gennem inddragende og inspirerende kreative processer.

2. Kommunikation

Som leder af Sundhedsplejen formidler du de gode historier fra sundhedsplejen og børneterapien og bidrager til dokumentationen af effekten og betydningen af forebyggelse og tidlige indsatser. En leder, der kan synliggøre og videreudvikle sundhedsplejens og børneterapiens rolle i det i forvejen stærke samarbejde med kommunens borgerne. Det kalder på en udadvendt, opsøgende og skriftligt stærk leder, der kan målrette sin formidling af politiske beslutninger og faglige udfordringer og gøre dem tydelige både overfor politikere, borgere og medarbejdere.

3. Tillidsbaseret og tydelig ledelse

Som leder af en selvtilrettelæggende medarbejdergruppe er det centralt, at du evner at delegere opgaver og ansvar med tillid til, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at løse opgaven. Du har blik for sammenhængen mellem opgaveløsningen og medarbejdernes individuelle kompetencer, præferencer og udviklingsmuligheder, så både den gode trivsel og høje faglighed fastholdes. Det fordrer en stærk personaleleder, der er lydhør, nærværende og nysgerrig på den enkelte medarbejder, og som er inddragende i udviklings- og beslutningsprocesser, og som også har modet til at træde i karakter og træffe upopulære beslutninger, når det er nødvendigt.

4. Sikker drift og økonomistyring

Som ansvarlig for den overordnede drift og økonomistyring på området har du erfaring med og evner inden for budgetlægning og økonomistyring. Sundhedsplejen i Albertslund Kommune har gode økonomiske forudsætninger for både sikker drift og udvikling, og det skal fortsat understøttes under din ledelse. Det er en fordel, hvis du har erfaring med klage- og konflikthåndtering samt erfaring med at lave projektansøgninger og drive faglige projekter.

Organisation

Den politiske organisation

Albertslund Kommunes politiske organisering består af en kommunalbestyrelse på 21 medlemmer.

Borgmesteren i Albertslund Kommune er Steen Christiansen (A).

Der er nedsat 11 udvalg i Albertslund Kommune, som hver især arbejder målrettet med at udvikle og styrke de enkelte politiske områder i praksis. De 11 udvalg er:

- Økonomiudvalget
- Børne- og Skoleudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Miljø- og Byudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Ældreudvalget
- Udvalget for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner
- § 17.4 Udvalg for byudvikling
- § 17.4 Udvalget for udsatte børn og unge med behov for særlig støtte
- § 17.4 Udvalg for Plejeboliger
- Børn og Ungeudvalget

Den administrative organisation

Albertslund Kommune har et direktørforum bestående af kommunaldirektøren og to områdedirektører, og et Chefforum bestående af direktørerne og de syv afdelingschefer. Kommunaldirektøren har det overordnede ansvar og ansvaret for Økonomi & Stab, som er alle de tværgående funktioner. Hver

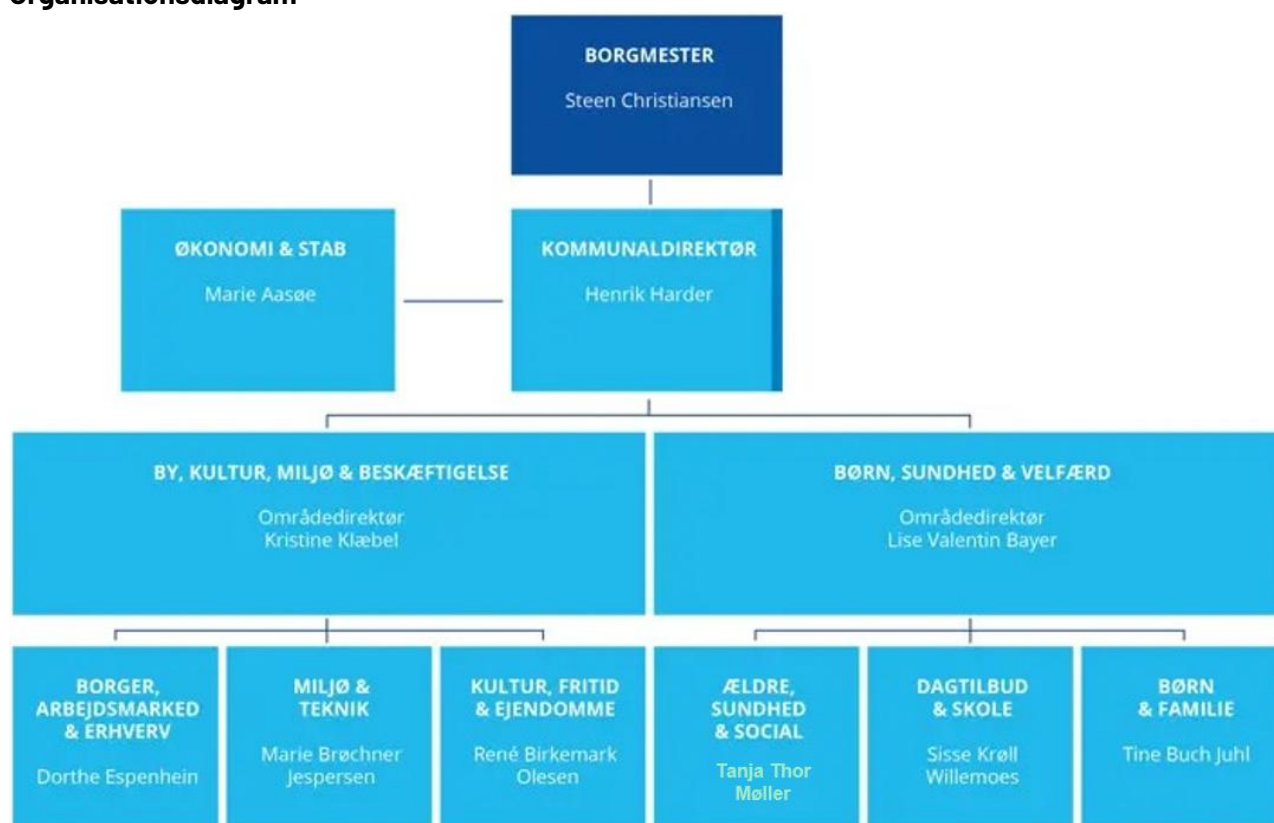
områdedirektør er ansvarlig for tre afdelinger. Afdelingerne er opbygget som stærke faglige enheder med tyngde. De skal sikre effektiv styring, driftssikkerhed og løbende kvalitetsudvikling i fagområderne.

Albertslund Kommune er opdelt i to overordnede områder: By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse og Børn, Sundhed & Velfærd.

Området Børn, Sundhed & Velfærd består af følgende afdelinger:

- Dagtilbud & Skole
- Børn & Familie
- Ældre, Sundhed & Social

Organisationsdiagram

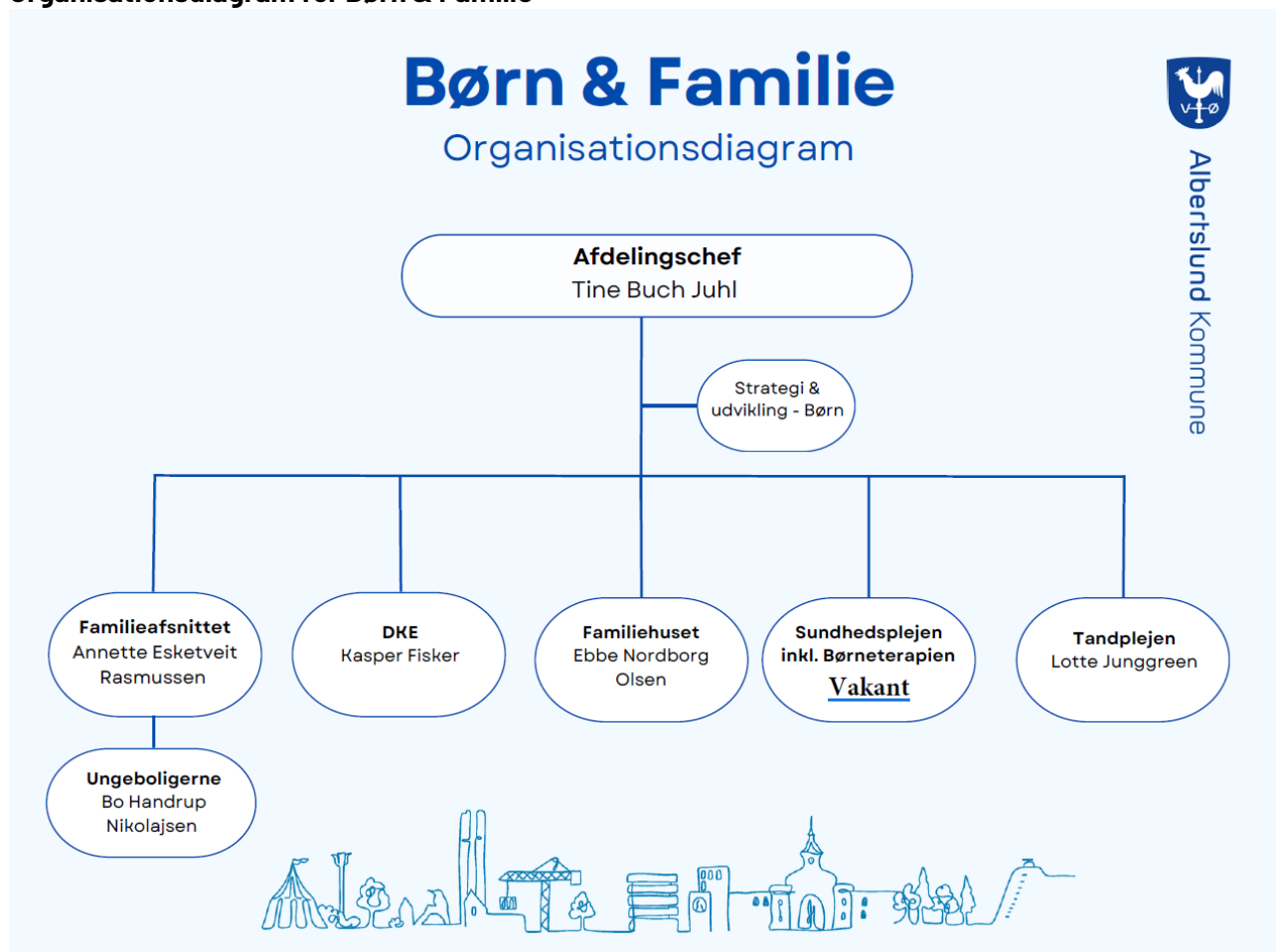


Børn & Familie

Børn & Familieområdet dækker de seks enheder Familieafsnittet, Familiehuset, Ungeboligerne på Stationstorvet, Den Kriminalpræventive Enhed (DKE), Tandplejen og Sundhedsplejen (inkl. børneterapien).

Sundhedsplejen er et gratis kommunalt tilbud om besøg, undersøgelse og rådgivning til gravide, børnefamilier og børn, der er bosat i Albertslund Kommune. I Sundhedsplejen er der også ansat børneergoterapeuter og fysioterapeuter, som yder råd og vejledning samt behandling til børn med motoriske problemer. Læs mere om Børn & Familie på Albertslund Kommunes hjemmeside.

Organisationsdiagram for Børn & Familie



Visioner, politikker og medarbejder- og ledelsesgrundlag

Albertslund - Vision 2022-2030 - Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber

I Albertslund har vi stærke rødder i fællesskabet og en stolt fortælling om et fælles DNA. Vores rødder får næring, så de vokser, udvikler og fornyr sig. Vi er frontløbere inden for den grønne dagsorden, ligesom Albertslund er en by, der skaber rammerne for det gode liv på tværs af generationer. En by hvor børn udfolder deres potentialer, og hvor ældre trives og lever det gode ældreliv med omsorg, tryghed og nærvær.

Vi skal videreudvikle en by i balance. En by der er bæredygtig – både socialt, økonomisk og miljømæssigt. Albertslund skal kendes og opleves som mulighedernes by for **børnene**, for **det grønne** og for **fællesskaber**.

Læs mere om [Vision 2022-2030](#) her.

Politikker og målsætninger på børne- og ungeområdet

I Albertslund trives familier, og her skabes rammerne for det gode børneliv fyldt af glæde, oplevelser og tryghed. Vi har stærke børnefællesskaber i institutioner, skoler og foreninger, der støtter børnenes trivsel,

læring og udvikling. I Albertslund har alle børn lige muligheder, uanset hvor eller hvad de kommer fra. Børn og unge i Albertslund udvider deres horisonter og får nye erkendelser.

Med afsæt i Albertslund Kommunes visions fokus på børnene og fællesskaber, er der opstillet tre målsætninger, som udgør fundamentet for [børne- og ungepolitikken](#). Målsætninger der også kan genfindes i andre politikker på børne- og ungeområdet, der omhandler og tydeliggør, hvad en opvækst i Albertslund særligt skal være kendetegnet af:

- 1) Der skal være deltagelsesmuligheder for alle børn og unge i Albertslund Kommune
- 2) Alle børn og unge skal opleve udvikling og trivsel i Albertslund Kommune
- 3) Alle børn og unge oplever at blive livsduelige

Med udgangspunkt i børne- og ungepolitikken er der også vedtaget en [sammenhængende børnepolitik](#), der identificerer tre faglige pejlemærker, som hver især støtter op om de overordnede målsætninger.

- 1) **Fælles høje ambitioner:** Alle børn og unge skal opleve, at de lærer noget. Derfor møder vi alle børn og unge med positive forventninger og en ambition om, at de kan udleve deres potentiale – uanset deres udgangspunkt og forudsætninger.
- 2) **Tidlig og tværgående indsats:** For at lære og for at have reelle deltagelsesmuligheder skal der være kort vej til en tidlig og forebyggende indsats. Når vi oplever mistrivsel, skal vi handle tidligt og passende. Det sikrer vi gennem en tværgående og helhedsorienteret indsats, der støtter op, der hvor barnet eller den unge er.
- 3) **Tydelig og klar kommunikation:** For at kunne hjælpe det enkelte barn og den enkelte unge bedst muligt, er det væsentligt, at samarbejdet omkring barnet og den unge, er præget af gennemsigtighed, tillid, anerkendelse og respekt. I den forbindelse er kommunikation centralt – både når vi mødes personligt, taler over telefonen og skriver, for at sikre gode relationer.

Organisationskompas: Én kommune – én organisation

Albertslund Kommune arbejder med et organisationskompas, som skal sikre, at organisationens indsatser afspejler arbejdet med at indfri de politiske målsætninger. Samtidigt skal organisationskompasset bidrage til, at kommunalbestyrelsen får et godt indblik i indfrielsen af de målsætninger, de har vedtaget, og at organisationen tilsvarende arbejder med dokumentation af den værdi, der skabes for borgerne.

Forståelsen af organisationen er, at vi er én organisation, som har blik for at gøre en forskel for hele Albertslund. Vi arbejder på at indrette vores organisation, så den skaber de bedste forudsætninger for, at vi kan lykkes med de opgaver og indsatser, der skaber merværdi for borgerne i Albertslund.

Overordnet tager organisationskompasset udgangspunkt i tre perspektiver i vores måde at agere på som organisation:

1. **Opgaver:** Vi skal indfri de politiske målsætninger og drage læring af det
2. **Struktur:** Vi skal vide, hvem der har ansvaret for hvad, men også finde sammen om det, der går på tværs
3. **Adfærd:** Vi skal have samme tilgang til vores opgaver, som vi selv ville ønske at opleve som borgere

Vi skal prioritere borgerinddragelse, vi skal sikre helhed og sammenhæng for borgerne i deres samarbejde med os, og der skal skabes et lokalt råderum, hvor medarbejdere og ledere kan bringe deres kompetencer og faglighed i spil.

Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag

Det vedtagne ledelses- og medarbejdergrundlag for Albertslund Kommune sætter rammen for hele organisationens virke. Det fælles grundlag udtrykker med udgangspunkt i **Vores Opgave** værdier og forventninger til adfærd i forhold til de tre grundpiller:

- **Mod** – som bl.a. betyder, at *“Vi er modige, når vi finder nye veje, og når vi tør at stå fast på det, der virker i vores praksis. Vi engagerer os og tør tage drøftelserne, og vi opsøger aktivt dem, der mener noget andet og ser muligheder, vi ikke selv kan få øje på.”*
- **Helhed** – som bl.a. betyder at *“Vi arbejder med det samme mål for øje og viser tillid, når vi udfordrer og lader os udfordre af andres tilgang og perspektiv. Vi opsøger aktivt samarbejdspartnere i vores opgaveløsning. Vi samarbejder professionelt og anerkender hinandens kompetencer, lytter nysgerrigt, indgår i dialog og finder de bedste veje sammen – også når det er svært.”*
- **Relationer**, som bl.a. betyder at *“Vi investerer tid og kræfter på at danne relationerne, fordi vi ved, at de er vigtige både i mødet med borgeren og i samarbejdet med både borgerne og kollegerne. Når vi har gode relationer med hinanden, bliver det nemmere at løse opgaver sammen, og vi trives bedre med at gå på arbejde.”*

Læs mere i medarbejder- og ledelsesgrundlaget [her](#).

Ansættelsesudvalget

- Tine Buch Juhl, Chef for Børn & Familie
- Lotte Junggreen, Overtandlæge
- Anne-Dorthe Hochstrasser, Dagtilbudsleder
- Emma Kristine Moore, Fysioterapeut
- Sara Calmann-Hinke, Sundhedsplejerske og AMR
- Suzanne Agerholm, Sundhedsplejerske og TR

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
