

Bilag 1 - Kompetenceskriv – Chefsygeplejersker, Chefbioanalytikere og Chefradiografer

Ledelsesopgaven som Chefsygeplejersker, Chefbioanalytikere og Chefradiografer på de enkelte afdelinger vil være forskellige på grund af afdelingernes størrelse, kompleksitet og funktion. I lønmodellen er det forventet, at Chefsygeplejersker, Chefbioanalytikere og Chefradiografer varetager dels strategisk, personale samt driftsledelse

Lederlønsmodel – chefsygeplejersker, chefbioanalytikere og chefradiografer	Kompetencetrin 1 i den pågældende stilling Fra 0-20.000 kr.	Kompetencetrin 2 i den pågældende stilling Mellem 20.000 – 40.000 kr.	Kompetencetrin 3 i den pågældende stilling Mellem 40.000 – 60.000 kr.
<p>I lønmodellen er der på løntrinsniveauerne en forventning om at der arbejdes strategisk, fagligt, personale- og driftsmæssigt på et højt niveau, hvor koordinering på tværs af afsnit og afdelinger er en selvfølge.</p> <p>Lederen skal facilitere dialogbaseret samarbejde i afdelingsledelsen og udvidet afdelingsledelse.</p> <p>Lederen medvirker i forbindelse med projekter, udviklingsopgave m.m. gavn for hele virksomheden.</p> <p>Herudover forventes det af lederen sætter retning, koordinerer samt har et kontinuerligt fokus på gode og sammenhængende patientforløb, forbedringer samt stabil drift.</p> <p>Lederen er sammen med den øvrige afdelingsledelse ansvarlig for det samlede budget- og økonomiansvar for teknologier, drift og ressourcer.</p>	<p>Arbejder sikkert, selvstændigt og rutineret med opgaverne og har erfaring og faglig indsigt i kerneopgaven.</p> <p>Tilegner sig og er opsøgende på ny relevant viden.</p> <p>Er undrende, nysgerrig og reflekterende på opgaveløsninger og opmærksom på egne udviklingspotentialer.</p> <p>Tager initiativ til at vejlede og give sparring til ledere og medarbejdere.</p> <p>Sikrer kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere og tilpasser medarbejderstaben til de aktuelle og fremtidige opgaver.</p> <p>Sikrer høj faglig standard i afdelingen og samarbejder smidigt og er brobygger mellem region, kommune og almen praksis.</p> <p>Er en god formidler af strategi og rammesætning for udviklingstiltag.</p>	<p>Har en gennemgående udviklende adfærd både i forhold til den faglige kerneopgave og organiseringen af den.</p> <p>Skaber rammer for en kultur, der tager initiativ til forbedringer og får dem gennemført.</p> <p>Er aktør i det tværfaglige og udadvendte hospital.</p> <p>Samarbejder helt naturligt på tværs og formår at udvikle afdelingens ydelser til at understøtte patienternes nutidige behov – også ud mod øvrige tilbud i det offentlige.</p> <p>Inddrager patienter, samarbejdspartnere og medarbejdere med henblik på at optimere og forbedre ydelserne til patienterne.</p>	<p>Skaber læring, innovation og forbedringer.</p> <p>Er ideudviklende og kreativ i relation til at omsætte ideer til nye muligheder.</p> <p>Håndterer høj kompleksitet og tænker helhedsorienteret på flere områder på hospitalet.</p> <p>Arbejder målrettet med strategisk planlægning og implementering af strategier og gør mere end det forventede.</p> <p>Har stor erfaring med ledelse af ledere og sikrer udvikling af ledelsesteams gennem tillid og delegering af ansvar.</p> <p>Understøtter organisationen i at agere i sammenhængende patientforløb og sætter det organisatoriske fællesskab over særinteresser i organisationen.</p> <p>Handler på fællesskabet og tværfaglighed ud fra princippet om, at det er "vores patient".</p>