

Bilag 1 - Kompetenceskriv – Ledende oversygeplejersker, Ledende overbioanalytikere, Ledende overradiografer

Ledelsesopgaven som ledende oversygeplejerske, ledende overbioanalytiker, ledende overradiograf på de enkelte afsnit vil være forskellige på grund af antallet af afsnit, størrelser, kompleksitet og funktion. I lønmodellen er det forventet, at ledende oversygeplejerske, ledende overbioanalytiker, ledende overradiograf varetager dels strategisk, personale samt driftsledelse og understøtte og sparre i forhold til den strategiske retning

Lederlønsmodel – ledende oversygeplejerske, ledende overbioanalytiker, ledende overradiograf	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 fagligt, personale- og driftsmæssigt på et højt niveau, hvor koordinering med øvrige ledere og medarbejdere er en selvfølge.</p> <p>Lederen har det plejefaglige ansvar og er sammen med øvrig ledelse ansvarlig for den kvalitet, målopfyldelse, uddannelse og faglige udvikling i afsnittet.</p> <p>Herudover forventes det at lederen koordinerer og sikrer et sammenhængende og effektivt patientforløb på tværs af organisationen.</p> <p>Lederen er medansvarlig for budgetoverholdelse og optimal planlægning i afsnittet i forhold til ressource og patientbehov.</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 medarbejdere og øvrige ledere</p> <p>Sikrer kompetenceudvikling af 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 vedtagne strategi og rammesætning for udviklingstiltag.</p> <p>Sikrer et godt fagligt miljø og et godt arbejdsmiljø.</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>Tværfagligt samarbejde er en helt naturlig del af opgaveløsningen</p> <p>Samarbejde helt naturligt på tværs af hospital og sektorer</p> <p>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>Bidrager i den udvidede afdelingsledelse til at løfte afdelingens samlede opgaveløsning og samarbejde</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 sikkert patientflow og bidrager ud over hvad der forventes til udvikling og implementeringen af strategien i afdelingen.</p> <p>Har stor erfaring med ledelse af medarbejdere og leder med tillid og uddelegering 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>