

Job- og kompetenceprofil

Center for Myndighed Social
2025



HOLSTEBRO
KOMMUNE

1 - Baggrund

Center for Myndighed Social søger pr. 1. september 2025 en ny funktionsleder.

2 - Stillingen

Ansvarsområde for funktionsleder, Center for Myndighed Social

Funktionslederens ansvarsområde er overordnet set styrkelse af den socialfaglige kerneydelse i Center for Myndighed Social ved understøttelse af faglige processer og kvaliteten i sagsarbejdet. Det er her funktionslederens opgave at understøtte balancen mellem faglighed, jura og økonomi i opgaveløsningen. Herunder sikre et tæt og bæredygtigt samarbejde med borgere og pårørende, samt driften på vores område.

Specifikke ansvarsområder:

- Nærmeste personaleleder for i alt 22 socialrådgivere fordelt i 3 teams (psykiatri, handicap og social)
- Sikring af sparring og nærhed i socialrådgivernes daglige arbejde
- Kender den jura som knytter sig til området og er medansvarlig for overholdelse af denne
- Sikring af flow i opgaveløsningen og en recovery orienteret tilgang
- Udfordrer socialrådgiverne på metodedelen og går forrest i udviklingen af værktøjer, metoder og sagsgange i myndighedsarbejdet
- Medansvarlig for kontakten til borgere, pårørende og samarbejdspartnere
- Medansvarlig for overholdelse af gældende serviceniveau
- Medansvarlig i forhold til udvikling af anderledes og kreative løsninger på komplekse opgaver i tæt samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere
- Medansvarlig for at italesætte og strukturere samarbejdsfora med henblik på tværfaglige løsninger
- Medansvarlig for matchning og kontraktforhold ved køb af eksterne tilbud

Funktionslederen er sammen med centerlederen ansvarlig for økonomien på området.

Opgaver for funktionsleder, Center for Myndighed Social

Funktionslederen har opgaver inden for de forskellige kompetenceområder i ledelsesgrundlaget. Der er tale om såvel driftsorienterede som udviklingsorienterede opgaver. Opgavelisten er ikke fyldestgørende, men beskriver de hovedområder, som vil være omfattet af den ledelsesmæssige opfølgning og tilsyn.

Driftsorienterede opgaver:

- Opgaver som personaleleder, f.eks. afholdelse af ansættelses- og sygefraværssamtaler, MUS mv.
- Individuel sparring til den enkelte rådgiver samt deltagelse i sags- og teammøder
- Deltage i dialog med leverandøren om varetagelse af den bestilte opgave
- Deltage i PSP teamets møder
- Deltage i tværgående møder med Regionspsykiatrien
- Sammen med Centerleder deltage i Overgangskonference, Lærings- og koordineringsmøde samt Dialog- og visitationsmøder
- Tilsyn med private væresteder

Udviklingsorienterede opgaver:

- Holde sig ajour med lovgivningen på området og formidle denne til socialrådgivergruppen
- Udvikle værktøjer, metoder og sagsgange i myndighedsarbejdet
- Indgår i nærmere definerede netværksgrupper i Socialafdelingen.

Referenceforhold

Funktionslederen referer til Centerleder for Center for Myndighed Social.

Funktionslederen indgår i ledelsesteamet sammen med funktionslederen for den Administrative enhed i Center for Myndighed Social

Opgavevaretagelsen foregår i samspil og i koordination med centerlederen.

3 - Profilen

Stillingen som funktionsleder for Center for Myndighed Social fordrer følgende baggrund og erfaringer i forhold til uddannelse, kompetencer og kvalifikationer:

- har en uddannelse som socialrådgiver, jurist eller anden relevant uddannelse
- har ledererfaring og erfaring med myndighedsarbejde i en offentlig forvaltning

- har en lederuddannelse eller motivation for at indgå i et ledelsesmæssigt uddannelsesforløb

Af personlige og faglige/ledelsesmæssige kompetencer fordrer stillingen, at funktionslederen kan:

- navigere i krydspreset i en myndighedsafdeling og bevare roen i pressede situationer
- understøtte en høj faglig hos medarbejdere og bidrage til en innovativ tilgang til opgaveløsningen
- er løsningsorienteret og handlekraftig, samt relations-skabende og kommunikerende
- er en anerkendende og motiverende personaleleder, som er synlig og nærværende

4 – Om Myndighed Social

Center for Myndighed Social består af en administrativ enhed og 3 socialrådgiverteams (psykiatri, handicap og social), som alle arbejder med myndighedsopgaver inden for voksenområdet.

Center for Myndighed Social arbejder inden for bestemmelserne i Lov om social service. I det daglige arbejde benyttes VUM 2.0 og Fælles Faglige Begreber.

Det fælles mindset i afdelingen tager udgangspunkt i en recovery-orienteret rehabiliterende tilgang, hvor formålet er, at støtten skal hjælpe borgeren til mest mulig selvstændighed og mestring af eget hverdagsliv.

Målgrupper

Center for Myndighed Social træffer afgørelser og bevilger indsatser til voksne borgere med betydelige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser og sociale problemer, herunder:

- Fysisk funktionsnedsættelse, herunder erhvervet hjerneskade, nedsat bevægelsesfunktion, manglende eller nedsat talefunktion, syns- eller hørenedsættelse mv.
- Psykisk funktionsnedsættelse, herunder udviklingshæmning, autismspektrumsforstyrrelser mv.
- Psykosociale handicaps, herunder sindslidelser.
- Misbrug af alkohol og/eller stoffer samt andre problemstillinger forbundet med social udsathed.

Udredning og afklaring af støttebehov

Center for Myndighed Social udreder og afklarer, sammen med borgeren og dennes netværk, den enkeltes støttebehov. På baggrund heraf træffer Center for Myndighed Social i samråd med øvrige fagpersoner afgørelse om den enkeltes indsats. Center for Myndighed Social laver funktionsudredninger ud fra VUM 2.0.

Center for Myndighed Social udarbejder sammen med borgere og dennes netværk handleplan (Servicelovens § 141) med beskrivelse af mål for den bevilgede indsats. Center for Myndighed Social følger løbende op på indsatsen og handleplanen.

Center for Myndighed Social træffer afgørelser i forhold til følgende typer af indsatser:

- Socialpædagogisk støtte (Servicelovens §85)
- Borgerstyret personlig assistance (Servicelovens §96)
- Kontaktpersonordning for døvblindeblevne (Servicelovens §98)
- Beskyttet beskæftigelse (Servicelovens §103)
- Aktivitets - og samværstilbud (Servicelovens §104)
- Midlertidige og længerevarende botilbud (Servicelovens §§107 og 108)
- Ansættelse til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom (Servicelovens §118)
- Merudgifter til voksne (Servicelovens §100)

Du kan læse mere om Socialafdelingens serviceniveau i Socialafdelingens Kvalitetsstandarder eller håndbog i BPA. Begge dele kan rekvireres ved henvendelse til Center for Myndighed Social.

5 – Om Socialafdelingens ledelsesgrundlag

Center for Myndighed Social er en del af Socialafdelingen i Holstebro Kommune. Udover Center for Myndighed Social udgør Socialafdelingen tre driftscentre (Center for Handicap, Center for Psykiatri, Center for Social Indsats).

Stillingsprofilen er knyttet op på Socialafdelingens ledelsesgrundlag. Ledelsesgrundlaget har til formål at skabe klarhed om rammerne for ledelsesopgaven og danner afsæt for det gode samarbejde om kerneopgaven. Ledelsesgrundlaget er dynamisk, idet det skal gribe omverdens vilkår.

Det fælles ledelsesgrundlag definerer følgende roller og forventninger til funktionslederne:

	Personaleledelse Handler om at sikre et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og ledere med afsæt i kommunens værdier løser kerneopgaven. Personaleledelsen skal understøtte et lærende arbejdsfællesskab, hvor medarbejdere og ledere trives, er motiverede, modige og engagerede.
Funktionsleder	Understøtter en tryk og tillidsbaseret kultur Uddelegerer og anerkender mod og gode hensigter. Er rollemodel for konstruktive feedback-dialoger i ord og handling. Opbygger motiverende arbejdsfællesskab Tilpasser opgaver til det, der motiverer den enkelte i respekt for den samlede opgaveløsning. Anerkender det, som medarbejdere hver især – og særligt sammen – lykkes med. Udøver nærværende, autentisk og retfærdigt lederskab Er nærværende og tager højde for, at forskelle blandt medarbejdere kræver, at ledere – for at behandle alle ens – skal behandle alle forskelligt. Har blik for opgaveløsningens sammenhæng med og betydning for Socialafdelingens kerneopgave og værdier – og oversætter dette for medarbejderne.
	Implementeringsledelse Handler om at iværksætte og gennemføre forandringer, der skal understøtte realisering af forhåndsbestemte mål om effektivitet og kvalitet i løsningen af kerneopgaven. Implementeringsledelse bygger på, at ledere og medarbejdere skaber mening med og ejerskab til de forandringer, der skal implementeres.
Funktionsleder	Udviser forståelse for implementeringens kontekst Afdækker uforløste potentialer og barrierer, der lokalt kan fremme eller hæmme en vellykket implementering. Kommunikerer dette opad i ledelseskæden og til medarbejdere, så en høj faglig kvalitet i løsningen af kerneopgaven sikres. Arbejder målrettet og fleksibelt med implementering Formidler tydeligt baggrunden for forandringer og sikrer implementeringen. Justerer og tilpasser forandringer med centerleder, hvis medarbejdernes inputs, læring fra implementering eller ændringer i omgivelserne giver anledning hertil. Sikrer forankring og følger op Indgår i dialoger med medarbejderne om, hvordan de konkret kan bidrage til implementeringen og følger op herpå i forhold til løsningen af kerneopgaven.
	Tværgående ledelse Handler om at optimere hele organisationens horisontale sammenhæng ved at afklare rollefordelingen i tværgående opgaver, skabe smidige samarbejdsrum og sikre vidensdeling på tværs – til gavn for borgerne.
Funktionsleder	Skaber en samarbejdskultur Interesserer sig lige så meget for, hvad vi kan tilbyde andre, som hvad andre kan tilbyde os – indbyder til samarbejde og byder sig til i samarbejde. Indgår aktivt i netværk med henblik på at fremme det tværgående samarbejde. Opbygger kendskab til, respekt for og tillid til andre Har blik for tværgående samarbejdsmuligheder, og afklarer det fælles mål, inden andres ledelsesrum betrædes. Deler ud af viden. Har et helhedsorienteret blik på opgaveløsningen Udviser helhedsperspektiv på opgaveløsningen i forhold til målforfølgelse og ressourceafsættelse.

6 - Om Holstebro Kommune

"I Holstebro Kommune bygger vi bro til hinanden. Det har vi gjort siden 1274, hvor den første af slagsen så dagens lys henover Storåen. Det er en del af vores kultur:

At tro på, at jo kortere afstanden er mellem mennesker, desto mere åbner det op for. Det er noget, man mærker i Holstebro Kommune.

Det er uanset, hvor du er. På Danmarks hyggeligste gågade. På talent-akademiet. På den kongelige ballet. På University College Holstebro. På det nye Campus Holstebro.

Du mærker det i skolerne. I sportshallerne, i begejstringen og rundt om på arbejdspladserne, som der i øvrigt bliver flere og flere af. Kulturen gør en forskel. Den bevæger os. Helt bogstaveligt.

Til hverdag betyder det, at vi sjældent ser tingene, som de er. Vi ser hellere, hvad det kan blive til".

Sådan lyder starten på vores grundfortælling. Holstebro Kommune er med sine 59.000 indbyggere og Holstebro by i centrum en væsentlig drivkraft i det vestjyske.

Visionen

Visionen for Holstebro Kommune er at sætte den kulturelle dagsorden lokalt, nationalt og internationalt. Det er kulturen til forskel.

For at leve op til visionen, bruger vi kultur:

- Som drivkraft for udvikling og vækst – især inden for erhverv, uddannelse og sundhed.
- Som den røde tråd i vores driftsopgaver og serviceydelser – der er en dråbe af kultur i alt, som vi foretager os.
- Til at skabe fælles identiteter og til at profilere og markedsføre Holstebro.

Fælles ledestjerne og fælles værdier

Holstebro Kommunes overordnede personalepolitik tager udgangspunkt i kommunens [vision](#) samt overordnede værdier – "[Ledestjernen](#)".

"Alle kan noget – ingen kan alt – sammen kan vi det meste".