

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Socialchef i Sønderborg Kommune

Socialchef, der kan drive omstilling

Sønderborg er en kommune med fødderne solidt plantet i det lokale og blikket rettet mod verden. Vi har styrken til at handle selv, men vores egentlige kraft ligger i evnen til at forbinde – mennesker, fagligheder og perspektiver. Vores placering i grænselandet har igennem generationer gjort os til et naturligt mødested, hvor 110 nationaliteter lever side om side, og hvor forskellighed ikke er en udfordring, men en ressource, der driver os frem.

Med klare politiske spor for forvaltningen og en ny socialpolitik står vi sammen om at løfte socialområdet til nye højder. Vi vil ikke bare løse opgaver – vi vil skabe varige forandringer, der giver mening i menneskers liv. Det handler om at have ambitionerne til at bringe potentialerne i spil, så vi balancerer faglighed og kvalitet med empati og relationer. Det kræver mod til nytænkning, til at bryde med det vante, og til at invitere alle med på rejsen: borgerne, deres netværk, fagfolk og civilsamfund. For velfærd er ikke noget, vi leverer til folk – det er noget, vi skaber i fællesskab, baseret på borgernes egne håb, drømme og ressourcer.

Socialområdet i Sønderborg Kommune er ambitiøst, og med gode botilbud og en vifte af socialpædagogiske støttemuligheder har vi rammerne for i fællesskab med borgere, pårørende og civilsamfundet kontinuerligt at gentænke socialområdet. Politisk er der investeret i at udvikle både de fysiske og de indholdsmæssige rammer.

Vores socialområde er allerede stærkt og leverer gode resultater, men vi ved, at fremtiden kræver, at vi rykker os fra det kendte og bevæger os mod det mulige. Det kræver en ledelse, der tør sætte retning i forandringens vinde, og som evner at skabe plads til, at pårørende og civilsamfund bliver aktive medskabere. For livskvalitet opstår ikke kun i systemets rammer, men i de relationer, der styrker menneskers handlekraft og følelse af at høre til.

Derfor søger vi en socialchef, der er en stærk drivkraft i denne spændende omstilling – en leder, der kan stå fast i stormen, men også gå forrest med åbent sind og klare visioner. En leder, der ser den komplekse virkelighed i øjnene og omsætter den til levende resultater, så Sønderborg fortsat kan være kendt for et socialområde, der tør tage ansvar og skabe reel forandring.

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår er i henhold til gældende "Aftale om aflønning af chefer".

Opgaven for socialchefen

Hovedopgaverne det første år for socialchefen er indenfor følgende områder:

Fra vision til virkelighed

Som socialchef får du en spændende og afgørende rolle i, at Sønderborg Kommunes Vision 2030 og de seks strategiske spor lever. Din indsats sikrer, at den strategiske retning bliver levende i hverdagen, så borgernes oplevelser, medarbejdernes engagement og organisationens mål alle trækker i samme inspirerende retning.

Fælles ledelse med gennemslagskraft

Din første og vigtigste opgave bliver at udvikle ledergruppen, så I sammen udnytter gruppens forskelligheder som en styrke og skaber stærke synergier. Med fælles prioriteringer og målrettede indsatser vil I skabe konkrete, synlige resultater, der gør en reel forskel for både organisationen og borgerne.

Faglighed og økonomistyring i balance

Du får ansvaret for at drive den faglige udvikling på socialområdet i tæt samspil med en ansvarlig og bæredygtig økonomistyring. Med et løsningsorienteret mindset identificerer du nye muligheder for at optimere ressourcerne – både inden for socialområdet og i samarbejde med resten af Sønderborg Kommune – uden at gå på kompromis med kvaliteten.

En stærk rekrutteringsdagsorden

Du bliver en nøgleaktør i at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere ved at skabe et attraktivt og inspirerende arbejdsmiljø. Samtidig opbygger du værdifulde partnerskaber med uddannelsesinstitutioner og andre relevante aktører, hvilket sikrer en stabil tilgang af kvalificerede og engagerede medarbejdere.

Samarbejde på tværs

Du spiller en central rolle i at styrke samarbejdet på tværs af organisationen og eksterne partnere. Særligt i samarbejdet med familieområdet sikrer du sammenhængende og helhedsorienterede løsninger, især i overgangen fra børne- til voksenområdet. Med din indsats skaber vi sammen smidige forløb, der fjerner barrierer og styrker helheden i indsatsen.

Organisering

Den politiske organisation

Kommunen er ledet af kommunalbestyrelsens 31 medlemmer og har, udover kommunalbestyrelsen og Økonomiudvalget, ti stående udvalg:

- Arbejdsmarkedsudvalget
- Børne- og Ungeudvalget

- Børne- og Uddannelsesudvalget
- Natur-, Klima- og Miljøudvalget
- Social-, Senior- og Handicapudvalget
- Sundhedsudvalget
- Teknik-, By- og Boligudvalget
- Udvalget for Erhverv og Grøn vækst
- Udvalget for Kultur, Idræt og Medborgerskab
- Udvalget for Bæredygtighed og Landdistrikter

Socialchefen har en sagsforberedende rolle ift. Social-, Senior- og Handicapudvalget. Derudover er socialchefen udpeget af byrådet som forvaltningens repræsentant i Handicapråd og Udsatte-samråd.

Den administrative organisation

Sønderborg Kommune er organiseret i fem forvaltninger og en stab bestående af HR og Arbejdsmiljø, Byrådssekretariatet og Jura samt Politik, Analyse og Kommunikation. Klaus Liestmann er direktør for forvaltningen Omsorg og Udvikling.

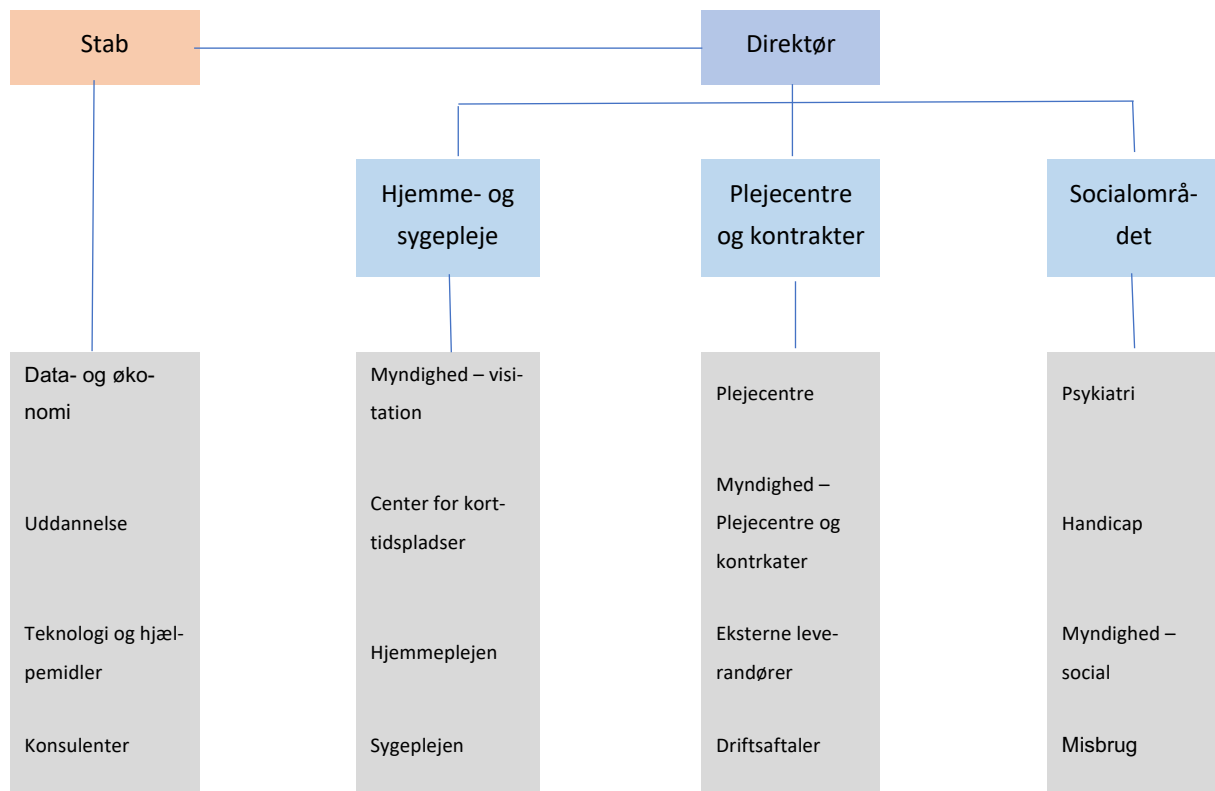
Forvaltning Omsorg og Udvikling

Omsorg og Udvikling varetager kommunens opgaver på ældre-, social-, handicap- og dele af sundhedsområdet. Opgaverne løses i et tæt samarbejde mellem afdelingerne, på tværs af forvaltninger og sektorer. Samarbejde med pårørende og civilsamfund er højt prioriteret for at skabe bæredygtige løsninger for borgerne.

Omsorg og Udvikling er organiseret med fire områder: tre fagområder og et stabsområde. Chefgruppen består, udover direktøren, af en chef for Plejecentre og Kontrakter, en hjemme- og sygeplejef, en socialchef og en stabschef.

Chefgruppen i Omsorg og Udvikling, der omsætter de politiske visioner i værdighedspolitikken og socialpolitikken gennem seks strategiske spor, Sønderborg Kommunes ledelsesgrundlag og de personalepolitiske værdier, der sætter retning for løsning af kerneopgaven.

Omsorg og Udvikling



Chefgruppen er veletableret og prioriterer fællesskabet på tværs af fagområderne. En nylig omorganisering har styrket den borgeroplevede kvalitet ved at koble myndighedsopgaverne tæt til tilbuddene på områderne. Det har styrket mulighederne for at tænke i helheder.

I Omsorg og Udvikling implementerer vi værdighedspolitikken og socialpolitikken gennem seks strategiske spor for Omsorg og Udvikling, der både skal være retningsgivende og meningskabende for ledere og medarbejdere.

De seks strategiske spor er defineret under overskrifterne:

- Borgeroplevet kvalitet – borgerens liv, borgerens valg
- Tro på borgerens udvikling – vi tror på udvikling altid og for alle
- Mere samspil og samskabelse – velfærd er noget, vi skaber sammen
- Sammenhæng og overgange – forløb uden barrierer
- Slip kræfterne løs – sammen skaber vi fremtidens velfærd

- Kompetente medarbejdere og attraktive arbejdspladser – vi har viljen til at lytte og lære af hinanden.

Links til de strategiske spor: [Spor for Omsorg og udvikling](#)

Link til byrådets vision: [Vision 2022-2025](#)

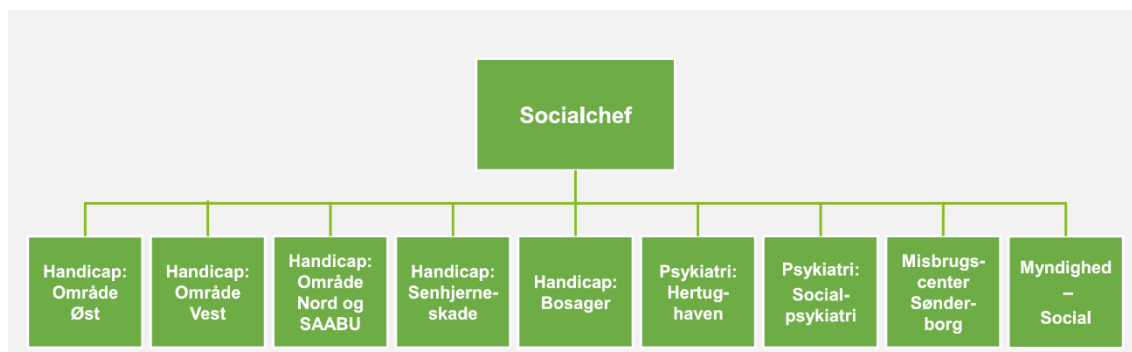
Link til socialpolitik: [Socialpolitikken 2021-2024](#)

Link til 2030-planen: [Sønderborg 2023 plan](#)

Link til ledelsesgrundlag: [Sønderborg Kommunes ledelsesgrundlag](#)

Socialområdet

Socialområdet er organiseret med ni ledere i direkte reference til socialchefen, således som det fremgår af nedenstående diagram. Derudover er der tilknyttet fire konsulenter til tværgående sundheds- og idrætspædagogisk arbejde.



Området har et årligt budget på knap 300 mio. kr., og der er i alt ca. 850 medarbejdere, heraf 730 fastansatte.

Handicapområdet består af i alt 14 botilbud og en række tilbud inden for Almenboligloven, Serviceloven og målrettede aktivitets- og beskæftigelsestilbud.

Psykiatriområdet er opdelt i to områder, henholdsvis et socialpsykiatriområde og et botilbud.

De sidste to områder udgøres af henholdsvis et misbrugscenter og myndighedsområde.

Omsorg og Udvikling arbejder målrettet med recoveryorienteret rehabilitering. Vi skaber fremtidens velfærd gennem nye og anderledes tilbud med udgangspunkt i borgernes håb, drømme og ressourcer. Kommunen udarbejder disse tilbud i samspil og fællesskab med borgerne selv og samfundet omkring os. Det handler om at spotte borgernes potentialer og netværksrelaterede ressourcer.

Socialchefens ansvar og opgaver

Baggrund

- Der er en forventning om solid ledelseserfaring – gerne med gode eksempler på, at du er lykkedes som leder – men længden af CV'et er mindre afgørende end de resultater, du kan dokumentere.
- Du skal have en sikker hånd, der kan holde fast i den igangværende omstilling fra ledelse af velfærd til velfærdsledelse.
- Du skal være klar til at stå i spidsen for et rutineret hold, der kan og vil og ved, hvad de taler om.
- Det er ikke tilfældigt, at du arbejder på socialområdet. Du brænder for det og har et fagligt afsæt, der giver ballast i forhold til den chefgørelse, du søger ind i. Det kan være erhvervet på mange forskellige måder, men et godt kendskab til myndighedssagsbehandling i.f.t. borgerne er en klar fordel.
- Én, der af hjertet ser det fælles først og sig selv og egne interesser derefter.
- Kendskab til og respekt for arbejdet i en politisk styret organisation er en nødvendighed, så man som chef kan være med til at skabe god kommunikation mellem det politiske og det administrative niveau.
- Sammen med medarbejderne at kunne være med til at tegne et stærkt billede af socialområdet i Sønderborg Kommune.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Du har lysten til at se udviklingsmulighederne.
- Du er nysgerrig på og har interesse for at udvikle egen ledelse.
- Stærke kommunikative evner – især mundtligt, men også skriftligt.
- Har fokus på nærmeste udviklingszone.
- Fokus på helhed i opgaveløsningen – herunder evnen til at tænke på tværs i organisationen.
- En uformel omgangstone – vi har generelt skuldrene nede, når vi samarbejder, og den arbejdsform skal du kunne se dig selv i.
- Om du kan være i konflikten – men uden at være konfliktoptrappende.
- Relationskompetencer
- Nysgerrighed og begejstring, empati og godt humør.
- Problemløsende adfærd – evnen til at se muligheder frem for begrænsninger.
- Evnen til at få følgeskab.
- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.
- Ordentlighed og troværdighed – der er sammenhæng mellem ord og handlinger.
- Din personlige autoritet, hvor det falder helt naturligt at lytte til budskabet. Du må gerne være markant, så længe du formår at lytte til andre synspunkter end dine egne.
- Du har glimt i øjet og humoristisk sans.
- En rodfæstet beslutningstager – der kan træffe beslutninger og holde fast, når de udføres.

- Evner at reflektere, også ved behov for en hurtig beslutning.

Ansættelsesprocessen

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Klaus Liestmann – direktør
- Lone Antoinette Tietgen – centerleder misbrugsområder
- Steen Boris Hansen – områdeleder bosager
- Karin Lüthje – leder af socialmyndighed
- Linda Holst – FTR for SL
- Susanne Petersen – FTR for FOA
- Anette Krogh – stabschef

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning.
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde.
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybdegående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før 2. samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelses-sager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **12. september 2025 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering

for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **15. september 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **19. september 2025 i tidsrummet kl. 8.30-16.30.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **22. september 2025 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **29. september 2025.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. november 2025.**

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye chef kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye chefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med direktør Klaus Liestmann for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

August 2025
Ole Bladt-Hansen
Konsulent på ansættelsessagen