



Leder af Center For Handicap

Lolland Kommune

FEBRUAR 2025

Indledning

Lolland Kommune søger en handlekraftig leder af Center For Handicap, der kan sikre stabilitet og udvikling i en organisation præget af høj faglighed. Stillingen kræver en erfaren og strategisk leder, der kan balancere driftsopgaver med udvikling og økonomisk ansvarlighed.

Lolland Kommune er en kommune i forandring. Med en stærk satsning på grøn omstilling, infrastrukturudvikling og innovative velfærdsløsninger arbejder kommunen målrettet på at skabe en bæredygtig fremtid. Femern-forbindelsen og investeringer i erhvervsudvikling medfører nye muligheder, samtidig med at kommunen står over for velkendte udfordringer som demografiske forandringer og en presset økonomi.

Med ca. 3.500 medarbejdere, der leverer service til godt 40.000 borgere, er Lolland Kommune en organisation, hvor kompetenceudvikling, arbejdsglæde og nytænkning prioriteres højt. Center for Handicap er en central del af sektor for Social, Psykiatri og Handicap og varetager en bred vifte af indsatser for borgere med fysiske, psykiske og sociale funktionsnedsættelser. Centeret har en stærk faglig profil hvor borgerens behov er i centrum.

Den nye leder får det overordnede ansvar for at lede og udvikle centeret i en tid, hvor både økonomiske hensyn og borgernes behov skal vægtes. Stillingen kræver en leder, der forstår at skabe en organisation med stærk trivsel, sikre en effektiv og økonomisk bæredygtig drift samt udvikle organisationen uden at være revolutionerende.

Stillingen rummer en unik mulighed for at få indflydelse på udviklingen af handicapområdet i en kommune, der værdsætter faglighed og ledelsesmæssig transparens. Lolland Kommune søger en leder med stærke ledelseskompetencer, en skarp økonomisk forståelse og en evne til at skabe følgeskab i en organisation, hvor medarbejdere og ledere brænder for deres opgave.

Denne profil består af to hovedafsnit. Det første afsnit er en [jobprofil](#), som beskriver Lolland Kommune som organisation og udfærdiger de væsentligste opgaver, som lederen vil møde. Anden del af profilen er en [personprofil](#), som beskriver de krav og forventninger, Lolland Kommune har til dine kompetencer, erfaringer og egenskaber. Til sidst i profilen kan du læse mere om [rekrutteringsforløbet](#) og ansættelsesprocessen.

Jobprofil

Kort om Lolland kommune

Lolland Kommune er en af Danmarks geografisk største kommuner med en stærk lokal forankring og en lang tradition for social ansvarlighed. Kommunen er kendetegnet ved et engageret lokalsamfund, hvor fællesskab og samarbejde vægtes højt. Med en varieret befolknings sammensætning og en bred vifte af velfærdstilbud arbejder kommunen for at sikre en inkluderende og helhedsorienteret service for borgere i alle livssituationer. Der er fokus på kvalitet i velfærdsydelserne, tværfagligt samarbejde og en økonomisk ansvarlig drift, der understøtter langsigtede løsninger.

Organisationen

Lolland Kommunes organisation er opbygget med en direktion, der består af kommunaldirektøren og tre fagdirektører, som har ansvaret for hver deres område. Under direktionen er der 10 sektorer, herunder sektor for Social, Psykiatri og Handicap, hvor Center for Handicap er placeret.

Center for Handicap er en specialpædagogisk organisation, som har forskellige tilbud til unge og voksne borgere med fysiske, psykiske og sociale funktionsnedsættelser, herunder:

- **STU (Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse)**
- **Beskyttet beskæftigelse**
- **Aktivitets- & Samværstilbud**
- **Støtte i eget hjem**
- **Botilbud**

Lederen af Center For Handicap refererer til sektorchefen for Social, Psykiatri og Handicap og indgår i sektorens samlede ledelsesteam, hvor strategiske udviklingsmål og tværgående samarbejder prioriteres. Der er et særligt fokus på at sikre økonomisk ansvarlighed, høj kvalitet i ydelserne samt udvikling af bæredygtige løsninger på handicapområdet.

Læs mere om Lolland Kommunes organisation [her](#).

Strategisk afsæt

Vision og strategi

Lolland Kommunes strategi for udvikling af velfærdsområdet tager afsæt i kommunens Plan- og Udviklingsstrategi 2023-2033, som har fokus på at skabe bæredygtige løsninger og sikre en balanceret befolknings sammensætning. Kommunen har igangsat en modernisering af servicestrukturen for at imødekomme de demografiske udfordringer og de stigende krav til velfærdsområdet.

Den nye servicestruktur skal styrke borgernes selvhjulpethed og sikre en mere fleksibel og effektiv serviceleverance. Der arbejdes med en tilpasning af serviceudbuddet, der både tager højde for geografisk tilgængelighed, servicetilbuddenes indhold og anvendelse af digitale og innovative løsninger. Målet er at fastholde et højt serviceniveau for de mest udsatte borgere og samtidig sikre en langsigtet økonomisk bæredygtighed.

Kommunens værdigrundlag bygger på kompetence, tillid, åbenhed og fairness. Dette danner rammen for arbejdet i Center for Handicap og skal afspejles i ledelsen, samarbejdet og den daglige drift.

Der er et stærkt fokus på at sikre en sammenhængende og inkluderende indsats for borgere med funktionsnedsættelser.

Læs mere om Lolland Kommunes politikker og strategier [her](#).

Ledelsesgrundlag

Lolland Kommunes ledelsesprincipper er baseret på Lollandsmodellen, hvor værdierne kompetence, tillid, åbenhed og fairness danner fundamentet for ledelsespraksis og medarbejderrelationer.

For at kunne leve op til Plan- og Udviklingsstrategien, under hensyntagen til de ressourcer kommunen har til rådighed, er der behov for et ledelsesmæssigt fokus på strategisk prioritering. Den strategiske prioritering skal ske i dialog mellem administration og politisk ledelse om, hvad der er de væsentligste indsatser – men også mellem ledelsesniveauerne, så den mere driftsorienterede del af organisationen forstår strategien og de vigtigste, prioriterede indsatser. Lederne i Lolland Kommune skal derfor være gode til at formulere, konkretisere, fastholde og levere på de vigtigste dagsordener.

For at understøtte organisationsudviklingen og lederens evne til at prioritere er der formuleret fire organisatoriske indsatser, som griber ind i den måde vi udøver ledelse på i Lolland Kommune:

- Strategisk prioritering
- Lederroller
- Opfølgingskultur, data og ledelsesinformation
- Digitalisering – i spændet fra større projekter til hverdagsinnovation

Ledelsesstrukturen i Lolland Kommune hviler på en grundstruktur bestående af 4 niveauer, hhv. kommunaldirektør og direktører (niveau 1), sektorchefer (niveau 2), decentrale ledere (niveau 3) samt niveau 4 som dækker over en mangfoldig gruppe ledelsesfunktioner med mange forskellige titler - afdelingsledere, teamledere, souschefer o.a.

Ledelse er blevet en særlig kompetence, der skal udvikles på alle ledelsesniveauer for at skabe en rød tråd i måden, der ledes på i Lolland Kommune. Organisationen har de seneste år investeret meget i lederuddannelse

og i dag er det en forventning, at alle ledere har en kompetencegivende lederuddannelse. Dette kan være på akademi-, diplom eller masterniveau alt efter hvilken grunduddannelse, lederen har eller hvilket ledelsesniveau, lederen er ansat på.

Læs mere om Lollandsmodellen inklusiv ledelsesværdier [her](#) og andet om kommunen som arbejdsplads [her](#).

Opgaver som ny leder af Center For Handicap

Tag kontrol og giv slip

Den nye leder skal træde ind i organisationen med en forståelse for de eksisterende strukturer og dynamikker. Det er vigtigt at tage styringen fra begyndelsen, sikre en tydelig retning og skabe stabilitet. Herefter skal lederen kunne uddelegere opgaver og have tillid til, at teamlederne og medarbejderne anvender deres høje faglighed og kompetencer til at løse opgaverne effektivt.

Ledelsesstilen skal være præget af en balance mellem kontrol og tillid. Lederen skal være synlig, kommunikere klart og sikre, at strategier og mål implementeres, men samtidig give plads til, at medarbejderne kan tage ansvar og bidrage med deres ekspertise. Dette skaber en arbejdsplads, hvor medarbejderne føler sig værdsat og motiverede, hvilket styrker samarbejdet og den samlede indsats i centeret.

Generelle opgaver

Lederen har ansvaret for den overordnede ledelse af Center for Handicap, herunder drift, udvikling og økonomistyring. Det indebærer at sikre en bæredygtig økonomi, strategisk udvikling af centrets ydelser og et vedvarende fokus på faglig kvalitet.

En væsentlig opgave er at videreføre og udbrede Low Arousal 2-metoden, som er en central tilgang i arbejdet med borgere. Dette skal suppleres af en helhedsorienteret sundhedsindsats, hvor centeret arbejder tæt sammen med sundhedsområdet og andre relevante aktører for at sikre en tværfaglig og koordineret indsats.

Arbejds miljø og transparens

Lederen af Center For Handicap skal sikre en tydelig ledelsesstruktur, hvor ledelsesteamet understøttes og udvikles gennem sparring, kompetenceudvikling og stærkt samarbejde på tværs af organisationen. Ledelsesteamet er relativt ny sammensat og præget af en positiv og ambitiøs stemning, hvor der er stor vilje til at skabe resultater og sikre en stærk fælles retning.

Det er vigtigt at fremme psykologisk tryghed i organisationen, hvor medarbejdere oplever åbenhed, tillid og engagement i arbejdet med borgerne. Ledelsen skal aktivt understøtte en kultur præget af transparens og dialog, hvor medarbejdere trygt kan udtrykke deres meninger og bekymringer. Lederen skal sikre, at problemer ikke skjules, men håndteres gennem inddragelse af medarbejderne i beslutningsprocesser og løsninger. Dette skaber en stærkere organisation, hvor fælles ansvarsfølelse og gensidig tillid er fundamentet for et godt arbejdsmiljø.

Attraktiv arbejdsplads

Dertil skal lederen sikre, at centeret fortsætter sin udvikling som en attraktiv arbejdsplads, hvor rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere prioriteres. Der skal arbejdes aktivt med at skabe et miljø, hvor medarbejdere oplever en høj grad af faglig stolthed og arbejdsglæde, samtidig med at de har mulighed for kontinuerlig kompetenceudvikling. Lederen skal sikre, at medarbejderne føler sig anerkendt for deres indsats og har en stemme i beslutningsprocesserne, hvilket bidrager til en arbejdsplads præget af gensidig respekt, engagement og en stærk fælles retning.

Tværgående samarbejder

Lederen af Center For Handicap skal aktivt arbejde for at fremme tværgående samarbejder både internt i kommunen og med eksterne samarbejdspartnere. Inden for organisationen indebærer dette tæt koordinering med andre sektorer og afdelinger for at sikre sammenhængende løsninger for borgerne. Eksternt skal lederen etablere og styrke samarbejder med regionen, civilsamfundet, private aktører og andre kommuner, så der skabes en helhedsorienteret indsats, der understøtter borgernes behov og fremmer videndeling og innovative løsninger.

Personprofil

Lolland Kommune søger en erfaren og strategisk stærk leder af Center For Handicap med relevant erfaring og uddannelse inden for socialområdet, kombineret med erfaring i ledelse af ledere og meget gerne en diplomuddannelse i ledelse. Kandidaten skal have en solid forståelse for det specialiserede socialområde og være i stand til at navigere i en kompleks organisation med både politiske og faglige hensyn.

Den rette person skal kunne balancere drift og udvikling, vedligeholde økonomisk stabilitet og fremme tværfagligt samarbejde. Det kræver en leder, der er synlig, handlekraftig og har evnen til at skabe resultater gennem dialog, tillid og samarbejde. Lederen skal samtidig kunne styrke organisationens strategiske retning, samtidig med at der gives plads til medarbejdernes faglighed og kompetencer i den daglige drift.

Et gennemgående krav for den nye leder er ordentlighed, og at dette afspejler sig i lederens adfærd.

Derudover skal den kommende leder gerne besidde følgende kompetencer:

Ledelse og relationelle kompetencer

- *Tillidsbaseret ledelse:* Skaber en kultur præget af åbenhed og dialog, hvor medarbejdere og ledere trygt kan bidrage og tage ansvar. Lederen skal kunne delegerer, involvere og sikre en stærk samarbejdskultur.
- *Skaber psykologisk tryghed:* Arbejder aktivt for en stabil ledelsesstruktur, hvor medarbejderne oplever sikkerhed i at ytre sig og engagere sig i udviklingen.
- *Samarbejde tværgående:* Styrker relationerne både internt i organisationen og med eksterne aktører for at skabe helhedsorienterede løsninger.
- *Aktivere medarbejdernes faglighed:* Sikrer, at medarbejderne oplever ejerskab og ansvar i deres arbejde.

Faglighed og politisk forståelse

- *Erfaring med social- og handicapområdet:* Har en solid forståelse for målgruppens behov og de specialiserede indsatser.
- *Forståelse for politiske beslutningsprocesser:* Evner at balancere politiske hensyn med faglig praksis.
- *Økonomisk indsigt:* Har erfaring med økonomistyring, effektiv ressourceanvendelse og budgettering.
- *Datadrevet og strategisk tilgang:* Arbejder systematisk med evaluering og optimering af indsatser.

Kommunikative evner

- *Troværdig og tydelig kommunikation:* Kan formidle budskaber klart og forståeligt på alle niveauer i organisationen.
- *Skabe et nyt narrativ:* Understøtter en stærk fælles fortælling om centerets rolle og udvikling.
- *Forhandling og interessehåndtering:* Kan balancere forskellige interesser og sikre konstruktive samarbejdsrelationer.

- *Formidler komplekse problemstillinger:* Sikrer, at både medarbejdere, politikere og eksterne samarbejdspartnere har en fælles forståelse af strategiske beslutninger.

Personlighed

- *Troværdig og tillidsvækkende:* Udviser integritet og skaber tryghed gennem åben og transparent kommunikation.
- *Strategisk og langsigtet:* Har fokus på bæredygtige løsninger og evner at balancere kortsigtede og langsigtede behov.
- *Beslutningsdygtig og handlekraftig:* Træffer velovervejede beslutninger, der skaber fremdrift, og inddrager medarbejderne i processen.
- *Motiverende og relationsskabende:* Inspirerer medarbejdere og kolleger til engagement og faglig udvikling.
- *Vedholdende og robust:* Bevarer retning og fokus, også i udfordrende situationer, og sikrer kontinuerlig udvikling af organisationen.

Rekrutteringsforløbet

Ansættelsesudvalget består af:

Lolland Kommune har søgt bistand hos Komponent i forbindelse med ansættelsen. Fra Jobselection deltager chefkonsulent Bjarne Voigt Hansen

Hvis du vil søge stillingen som leder af Center For Handicap, skal du sende din ansøgning inden den 6. marts kl. 23.59.

Der afholdes to samtalerunder. Første runde samtaler afholdes den 19. marts. Anden runde samtaler afholdes den 26. marts. Går du videre til anden runde samtaler, skal du være indstillet på at gennemføre et grundigt analyseforløb den 21. marts med en konsulent fra Jobselection. Herudover skal du også deltage i en kaffesamtale med sektorchefen d. 24. marts.

Ligeledes skal du være indstillet på, at der indhentes referencer forud for anden samtale. Referencerne indhentes fra politikere, chefer, kollegaer og medarbejdere, naturligvis først efter nærmere aftale med dig. Disse referencer er ikke nødvendigvis fra den nuværende organisation, mens cheferferencen, der indhentes efter anden samtale, skal være fra din nuværende organisation.

Løn efter gældende overenskomst og efter principperne om lokal løndannelse.

Du skal kunne tiltræde senest den 1. maj.

Yderligere oplysninger

Du kan læse mere om Lolland Kommune på hjemmesiden [her](#). Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på kommunens hjemmeside og i centrale dokumenter som [Plan- og Udviklingsstrategi 2023-2033](#), [Lollandsmodellen](#) samt om [organisationen](#). Derudover forventer vi, at du i din ansøgning og CV forholder dig til denne job- og personprofil.

Der kan i forbindelse med rekrutteringen rettes fortrolig henvendelse til sektorchefen Jesper Daugaard på 21 65 81 05 eller chefkonsulent Bjarne Voigt Hansen fra Jobselection på 27 15 29 15.