



# Job- og kompetenceprofil for leder af Handicap

## 1. Baggrund og fakta om stillingen

Viborg Kommune søger en engageret og udviklingsorienteret leder af handicapområdet. En leder der understøtter høj kvalitet af indsatserne på området med henblik på at styrke den enkelte borger i at udvikle sig, klare sig selv og forbedre sin livskvalitet.

Kerneopgaven for handicapområdet er at medvirke til at fremme borgernes mulighed for at mestre eget liv. Målgruppen er borgere over 18 år med betydelige fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser – eventuelt i kombination med andre sociale problemer.

Handicapområdet er under fortsat udvikling. Den kommende leder af handicapområdet kommer til at stå i spidsen for et område, hvor der blandt andet er igangsat kompetenceudvikling hos såvel afdelingsledere som medarbejdere. Området sigter mod et højt fagligt niveau med dygtige og engagerede medarbejdere og ledere. Arbejdsmiljø og MED-system prioriteres højt.

Handicapområdet dækker over 19 forskellige tilbud. Tilbudsviften dækker blandt andet bo- og aflastningstilbud, bostøtte samt aktivitets- og samværstilbud. På handicapområdet er der syv afdelingsledere, 6 teamledere og ca. 375 medarbejdere.

Området er kendetegnet ved at spænde bredt – både fagligt og geografisk. Derfor skal lederen af handicapområdet være god til at skabe et godt overblik, være synlig og nærværende, også når det ikke er muligt at være fysisk til stede.

Som kommende leder af handicapområdet vil du i samarbejde med de øvrige ledere i Viborg Kommune have et stort fokus på det tværgående samarbejde. Det gælder på tværs af handicapområdet såvel som på tværs af hele den kommunale organisation og eksterne samarbejdspartnere. Vi arbejder ud fra, at handicapområdet er en del af noget større, og at vi ikke udgør hele løsningen på borgernes livssituation. Vi lykkes i samarbejde med andre og ved, at stærke fællesskaber i civilsamfundet er afgørende for vores succes.

## 2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

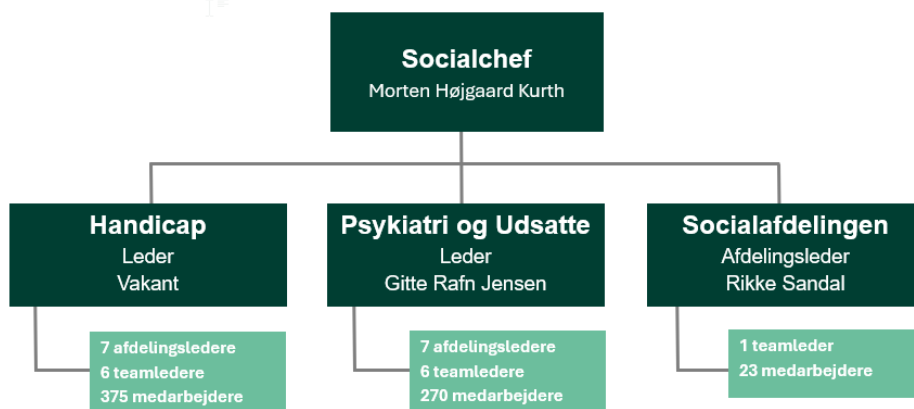
Den kommende leder af handicapområdet skal understøtte fortsat kompetenceudvikling. Det grundlæggende, faglige fundament bygger på:

- Social- og sundhedsfaglig dokumentation i Nexus, herunder SMART-mål
- KRAP
- Neuropædagogik
- LA2u
- Velfærdsteknologiske og digitale løsninger

Vi arbejder med udgangspunkt i, at borgeren er i centrum. Det betyder, at du som leder på handicapområdet skal skabe gode rammer for inddragelse af borgere og pårørende samt indgå i dialog med handicapområdets interessenter. Vi arbejder aktivt med et tæt pårørendesamarbejde, blandt andet via handicapområdets borger-pårørenderåd og intern kompetenceudvikling i det gode pårørendesamarbejde.

Lederen af handicapområdet bliver en del af en ledergruppe på i alt tre ledere, der refererer til socialchefen. Ud over lederen af handicapområdet udgøres ledergruppen af en leder af psykiatri- og udsatteområdet samt en leder af Socialafdelingen. Der er et tæt og godt samarbejde i ledergruppen, som abonnerer på et mindset, hvor det er naturligt at være fælles om at finde løsninger – også når vanlige arbejdsgange og tilbud skal tilpasses, så de passer til borgerens behov og rammerne

for vores opgaveløsning. I ledergruppen anser vi forandring som en drivkraft for faglig kreativitet og nye muligheder. Vi søger samarbejdet på tværs af områdets organisatoriske og faglige skel for at skabe løsninger, der virker og skaber faglig stolthed.



### 3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Væsentligste opgaver på kort sigt:

- Sikre stabil drift og kvalitet i den daglige opgaveløsning på handicapområdet.
- Fortsætte og implementere igangværende udviklingsinitiativer og projekter.
- Udvikle samarbejdsmulighederne på tværs af handicapområdet og styrke den faglige og driftsmæssige synergi mellem ledelsesområderne.
- Håndtere løbende behov for tilpasning af ressourcer og opgaver samt implementering af nye initiativer og beslutninger.
- Opsamle erfaringer og input fra medarbejdere og ledere for at fremme dialog, engagement og faglig stolthed.
- Sikre tydelig kommunikation om mål, processer og forventninger – både internt og eksternt.
- At skabe attraktive arbejdspladser, herunder arbejde med tilknytning og tiltrækning i en tid, hvor rekruttering er en stigende udfordring.

Væsentligste opgaver på lang sigt:

- Strategisk udvikling af handicapområdet, med fokus på kvalitet og sammenhængende indsatser.
- Udvikling af kapaciteten – særligt på botilbudsområdet.
- Fremme et inkluderende miljø, hvor borgernes trivsel, deltagelse og selvbestemmelse er i centrum.
- Systematisk udvikling af ledelsesstrukturer og samarbejde med øvrige fagområder og eksterne aktører.
- Arbejde med at styrke organisationens evne til at håndtere fremtidens udfordringer, fx via digitalisering og velfærdsteknologiske løsninger.
- Sikre kontinuerlig kompetenceudvikling blandt medarbejdere og ledere.
- Bidrage til at skabe en kultur, hvor læring og refleksioner naturlige elementer.

Generelt er der på handicapområdet løbende fokus på faglig kvalitetsudvikling. Det betyder, at vi blandt andet arbejder aktivt med feedback fra borgere, pårørende og tilsynsmyndigheder. Samtidig er vi optagede af at indgå i udviklingsprojekter, som kan tilføre en merværdi til vores opgaveløsning.

På handicapområdet oplever vi, at borgernes støttebehov ændrer sig over tid. Det betyder, at vi

løbende skal tilpasse vores opgaveløsning – både fagligt og organisatorisk – så den stemmer overens med borgernes behov for støtte.

Effektiv drift af handicapområdet er en forudsætning for, at økonomi og faglig opgaveløsning går hånd i hånd. Som leder af handicapområdet er det derfor påkrævet, at du holder fokus på økonomistyring i tæt dialog med socialchef, lederkolleger og økonomistab.

Som ny leder skal du ydermere videreføre arbejdet med at udvikle afdelingsledergruppen som team. De syv afdelingsledere har ansvaret for forskellige områder og tilbud under handicapområdet, men med potentiale for at udbygge det tværgående samarbejde og kobling af ressourcer, løsninger, kompetencer mm.

Du træder ind på et område præget af høj faglighed, og vi sætter en ære i, at den kommer til udtryk i borgere og pårørendes møde med os. Vi ønsker ledere og medarbejdere, som har evig lyst til at lykkes, uanset hvad der sker, og med en vilje til at gå de ekstra skridt for at lykkes med at gøre en positiv forskel for borgeren.

#### **4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til leder af handicapområdet**

Ledelse har en afgørende betydning for, at Viborg Kommune kan nå sine visioner og mål. I Viborg Kommune bygger ledelse på et rodfæstet fundament af fælles principper og forventninger til god ledelse.

Viborg Kommune er en organisation ledet på værdier. Der er en grundlæggende tro på, at vi opnår de bedste resultater, når den enkelte kan træffe selvstændige beslutninger, som er styret af de politisk vedtagne mål og de grundlæggende værdier, så den ansatte kan benytte sin viden og sin sunde fornuft.

Fundamentet for ledelse i Viborg Kommune er et fælles grundlag for god ledelse på 4 niveauer: Leder af medarbejdere – Leder af leder – Chefer – Direktører. Målet er et sammenhængende ledelsessystem, hvor alle er fortrolige med egen rolle og funktion samt samspillet med øvrige ledere i ledelseskæden. Det handler om at spille hinanden gode.

Byrådet i Viborg Kommune vil skabe større værdi, helhed og sammenhæng for borgerne. Derfor har byrådet vedtaget en sammenhængsmodel, der danner grundlag for den politiske styring og synliggør de højest prioriterede målsætninger. Læs mere om Sammenhængsmodel, værdier, ledelse og samarbejde i Viborg Kommune her: [Vores værdier, ledelsesgrundlag og MED-aftale - Viborg Kommune](#).

#### **5. Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som leder af handicapområdet**

##### **Faglige kompetencer**

Det forventes, at Viborg Kommunes leder af handicap har:

- Indgående kendskab til voksenhandicapområdet, inklusiv relevante love, regler og rammer.
- En relevant social- og/eller sundhedsfaglig uddannelse.
- En lederuddannelse – og er indstillet på at udvikle sine ledelsesmæssige kompetencer.
- Erfaring med socialfagligt arbejde og evne til at omsætte visioner til praksis, så borgernes behov altid er i centrum.
- Indblik i de sundhedsfaglige områder og samarbejdsflader hertil, herunder fx psykiatriområdet.
- Stærk forståelse for tværfagligt samarbejde mellem forskellige faggrupper og aktører.
- Evne til at arbejde strategisk med dokumentation og kvalitetssikring, så indsatser kan evalueres og udvikles kontinuerligt.

- Opdateret viden om den politiske, lovgivningsmæssige og faglige udvikling på handicapområdet som fundament for at skabe løsninger, der er menings- og virkningsfulde.
- Erfaring med håndtering af komplekse problemstillinger og evne til at se helheder og sammenhænge.
- Viden om og erfaring med økonomistyring og sikker drift.
- Erfaring med at lede ledere.
- Interesse i og erfaring med handicapområdet – ”du skal brænde for området”.
- Erfaring med interessenthåndtering, herunder pressehenvendelser.

### **Ledelsesmæssige kompetencer**

Det forventes, at leder af handicap har:

- Evnen til at være bindeled mellem politiske/strategiske beslutninger og handicapområdets drift.
- Evnen til at sætte tydelig retning for området og motivere medarbejderne gennem inspirerende kommunikation.
- Inddragende ledelsesstil, der sikrer engagement og trivsel blandt medarbejdere og ledere.
- Solid erfaring med forandringsledelse og styring af udviklingsprocesser, herunder implementering af nye initiativer – og komme i mål.
- Kompetencer til at skabe og vedligeholde stærke samarbejdsrelationer på tværs af organisationen og med eksterne partnere.
- Beslutningsstærk med evne til at håndtere ressourcer og prioritere indsatser i en dynamisk og kompleks hverdag. Det vil sige forstå at balancere empati med handlekraft og tydelighed i ledelsesmæssige vurderinger og beslutninger.
- Styrke til at håndtere konflikter og skabe sammenhængende løsninger, selv under pres.
- Nysgerrig ind i afdelingsledernes ledelsesrum, evne at gå dybt, udfordre, anerkende og generelt give lederne et stærkt med- og modspil. Både som team, men også individuelt.
- Brænder for handicapområdet og er ambitiøs på områdets vegne.

### **Personlige kompetencer**

Det forventes, at lederen af handicapområdet har:

- Empati og indlevelsesevne i relationen til både borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere.
- Stærke relationskompetencer, der bygger tillid og fremmer dialog.
- Robusthed og vedholdenhed, så lederen kan navigere i et felt med mange forandringer og krav.
- Integritet og åbenhed, hvor ærlighed og transparens er grundlæggende værdier.
- Initiativrig og nysgerrig tilgang, som sikrer løbende udvikling og innovation.
- Evne til at bevare overblikket og træffe beslutninger i pressede situationer.

## **6. Tidsplan for ansættelsesprocessen**

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af:

- Morten Højgaard Kurth, socialchef
- Gitte Rafn Jensen, leder af Psykiatri og Udsatte
- Maiken Søgaard, afdelingsleder
- Anne P. Rathke, medarbejderrepræsentant
- Erik Sørensen, HR- konsulent

**Ansøgningsfrist:** Frist for ansøgning er tirsdag den 2. juni 2026.

### **Samtaler**

Første samtale afholdes onsdag 10. juni 2026, og anden samtale afholdes mandag den 22. juni 2026.

For ansøgere, der går videre til anden samtale, bliver der udarbejdet personprofil, hvor der i den

forbindelse vil være et interview med en konsulent fra Viborg Kommunes HR-afdeling mandag den 15. juni 2026.

For yderligere information om jobbet som leder af Handicap er du velkommen til at kontakte socialchef Morten Højgaard Kurth på telefon 20235354.