

Om jobbet

Det er vigtigt for os, at du brænder for kerneopgaverne i Specialrådgivningen og på handicap- og psykiatriområdet, og at du er ambitiøs med, at vi skal gøre en positiv forskel.

Som myndighedsleder vil du have ansvar for den daglige personaleledelse og den faglige ledelse af medarbejderne i afdelingen.

Du vil have ansvar for den daglige drift og for at understøtte fagligt og økonomisk forsvarlige arbejdsgange og beslutninger, som har stor betydning for borgerne.

I jobbet vil du have personaleledelsen af 11 socialrådgivere og en socialfaglig konsulent.

Væsentlige bevægelser og opgaver i jobbet

For at lykkes i jobbet er der nogle væsentlige bevægelser, som det er vigtigt, at du er opmærksom på og tager ansvar for at arbejde med i både små og store fællesskaber i Skanderborg Kommune. Det er forhold, som betyder meget for din måde at være leder på.

Som leder i afdelingen er der ligeledes mange opgaver, som kalder på din opmærksomhed – både strategisk og operationelt i forhold til konkrete sager eller problematikker.

Dette er nogle af de væsentlige elementer, det er vigtigt, at du er opmærksom på og arbejder med:

- **Nyt Perspektiv på det specialiserede område:** Med budget 2025-2028 kickstartede Byrådet i Skanderborg Kommune en ambitiøs og langsigtet plan for at modernisere og nytænke det specialiserede voksenområde i Skanderborg Kommune, så vi sikrer en faglig og økonomisk bæredygtig udvikling af området. Planen hedder *Nyt Perspektiv*. Den skal sikre de rette forebyggende indsatser til borgere i eget hjem samt den rette kapacitet og de rette faglige specialer i vores botilbud, så vi kan tilbyde Skanderborg Kommunes borgere et relevant botilbud af høj faglig kvalitet i deres nærmiljø.
- **Recovery-orienteret rehabilitering:** Afdelingen arbejder aktuelt på at implementere og udvikle en recovery-orienteret rehabiliterende tilgang i samarbejdet med borgere. Det er en struktureret proces, som er godt understøttet af Social- og boligstyrelsen og interne projektledere, og hvor rådgiverne deltager i implementeringsgrupper og arbejder med prøvehandlinger. En del af dette arbejde handler om et tæt samarbejde imellem myndighed og udfører med borgeren i centrum og et fokus på borgerens indefra-perspektiv i arbejdet med mål og indsatser.
- **Direktionens Udviklingsspor 2026 (DUS 2026):** Direktionen sætter i DUS 2026 fokus på 4 fælles svære problemer. Et af de udvalgte problemer er det økonomiske pres på de specialiserede socialområder. De fælles svære problemer er kendetegnet ved problemer, som ingen person eller intet fagområde kan løse alene. Det er problemer, som er så vanskelige, at vi må samarbejde endnu mere på tværs for forhåbentligt at kunne løse disse. [Direktionens UdviklingsSpør – DUS 2026](#)
- **Faciliterende ledelse:** Den samlede chefgruppe i Sundhed, Omsorg og Handicap har besluttet at investere i et fælles udviklingsforløb for alle ledere på området. Her vil vi i løbet af 2026 øve os og udvikle os

sammen. Faciliterende ledelse understøtter en ledelsestilgang med ledelse af medledende teams og en medledende organisation. Derfor har vi brug for at være tydelige på formål og rammer, stille flere spørgsmål, end vi giver svar – og sammen udforske, hvordan vi bedst understøtter organisationen. Udviklingen med øget frisættelse og mere medledelse flugter godt med Skanderborg-modellen og den kultur, vi bygger på: høj grad af decentralisering, lokal frihed og mennesker møder mennesker. Vi lykkes, når vi udvikler sammen – og det kræver facilitering.

Personprofil

Ansøgere til stillingen vil ud fra en helhedsbetragtning blive vurderet på ledelsesmæssige, personlige og faglige kompetencer. Vi ved godt, at vi nok ikke kan få det hele, men her er vores ønsker.

Ledelsesmæssige kompetencer

- Det er en forudsætning for at kunne lykkes i jobbet, at du er en dygtig leder med erfaring fra et kernevelfærdsområde i en politisk styret organisation, og/eller at du har solid myndighedserfaring fra det specialiserede socialområde suppleret med konkrete erfaringer med at lede processer eller opgaver og lyst til ledelse.
- Det er en fordel, hvis du har relevant lederuddannelse eller er motiveret for at uddanne dig.
- Du står stærkt og fleksibelt i forandringer og er dygtig til at facilitere og følge op på processer. Du har desuden blik for og inddrager løbende de mange interessenter, som påvirkes af en given forandring og er med til at skabe refleksion hos disse.
- Du er reflektiv, analytisk og kreativ i din tilgang til opgaverne og kan se værdien i at arbejde med data.
- Du er bevidst om dit ledelsesrum og er generøs og distribuerende i din ledelsesstil, så det er naturligt for dig at dele dit ledelsesrum med andre og tilsvarende interessere dig for det, der foregår i dine kollegers ledelsesrum.
- Du er en synlig og nærværende leder for medarbejderne i Specialrådgivningen, og du involverer dig, hvis samarbejdet med borger eller samarbejdspartnere bliver svært.
- Du er en dygtig kommunikator i skrift og tale, og du formår at samle folk om opgaverne samt bygge bro mellem forskellige holdninger og interesser. Herunder at skabe balance mellem det individuelle hensyn og fællesskabets bedste.
- Du har lyst til at indgå i et forpligtende fællesskab i ledergruppen med fokus på sparring og fælles udvikling.

Personlige kompetencer

- Du er nærværende og møder mennesker på en åben og tillidsbaseret måde.
- Du formår at prioritere din tid og har en naturlig åbenhed og gennemsigtighed i dine til- og fravalg, omkring hvad du som leder engagerer dig i.

- Du tager teten, har en smittende energi og du ved, hvor vigtigt relationer og følgeskab er for at kunne lede medarbejdere og få dem til at vokse.
- Du er handlekraftig og transparent, så du gør, hvad du siger og siger hvad du gør.
- Du er i stand til - via din personlighed og gennemslagskraft - at sætte en kurs, koordinere og skabe commitment.
- Du har situationsfornemmelse og empati, og du har styr på dit værdimæssige kompas.
- Du har et godt hoved, så du hurtigt kan sætte dig ind i nye ting og at skabe overblik.

Faglige kompetencer

- Du har en socialfaglig baggrund eller anden relevant uddannelse og erfaring.
- Du har erfaring med myndighed og sagsbehandling og forstår at navigere på tværs af lovgivninger.
- Du brænder for det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde, fordi det er afgørende for, om borgerne lykkes med at leve det liv, de ønsker.
- Du har interesse og tæft for relevant jura og økonomi.
- Du ser ledelse som en faglighed, som løbende skal vedligeholdes og trænes.

Om Specialrådgivningen

Specialrådgivningen er en af fire afdelinger i Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og Handicap.

Specialrådgivningen rådgiver, vejleder og træffer afgørelser om sociale indsatser til voksne borgere med funktionsnedsættelse i form af handicap eller psykisk sygdom efter serviceloven. Borgerne som modtager hjælp fra specialrådgivningen, har alle varig forsørgelse, oftest førtidspension.

Afdelingen er organiseret i teams efter målgrupper og opgaver. De samme rådgivere vil typisk sidde i flere teams.

- **Handicapteamet** består af 7 socialrådgivere. Målgruppen er typisk borgere med en IQ under 70, som ofte har flere forskellige diagnoser.
- **Psykiatriteamet** består af 5 socialrådgivere. Målgruppe er typisk borgere med en IQ over 70 samt en eller flere psykiske diagnoser.
- **§100-teamet** består af 4 rådgivere og sagsbehandler både for borgere med og uden førtidspension.
- **BPA-teamet** er et tværfagligt team, hvor 2 socialrådgivere samarbejder med afdelingen Visitation og Hjælpemidler om BPA-sager.

Om Fagsekretariatet, Sundhed, Omsorg og Handicap

Som leder i Specialrådgivningen bliver du ansat i Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og Handicap. Fagsekretariatet svarer til en fagforvaltning i andre kommuner. Der er ca. 90 medarbejdere ansat i Fagsekretariatet fordelt på disse fire afdelinger:

- **Visitation og Hjælpemidler:** Myndighedsafdeling som består af visitation på ældreområdet, personlige hjælpemidler, udlånshjælpemidler og kontinentsteam
- **Konsulentafdelingen:** Sekretariat, der understøtter det politiske niveau og chefgruppen samt drift og udvikling i områderne
- **Specialrådgivningen:** Myndighed på handicap- og psykiatriområdet
- **Økonomi og Administration:** Forskelligartet administrativ understøttelse internt i fagsekretariatet og i resten af organisationen.

Du kommer til at stå i spidsen for en afdeling med dygtige og ansvarsfulde medarbejdere, som ønsker et tæt samspil med dig om den videre udvikling af Specialrådgivningen og koblingerne til alle de vigtige samarbejdspartnere.

I Fagsekretariatet er der et godt og tæt samspil med LokalMED-udvalget og de faglige repræsentanter. Du forventes at prioritere TRIO-samarbejdet højt og involvere medarbejderne i hverdagen. De forventer at blive lyttet til og er konstruktive medudviklere af arbejdspladsen, som de holder meget af.

Om Sundhed, Omsorg og Handicap

Sundhed, Omsorg og Handicap (SOH) har ca. 1.700 medarbejdere og består udover Fagsekretariat af otte kontraktområder, som er:

- **Aktivitet og Træning** der er en tværgående funktion i SOH.
- **Vores Køkken** der er det kommunale produktionskøkken, som leverer mad til Landsbyen Sølund, kommunens plejecentre, specialcenter, caféer og borgere i hjemmeplejen.
- **Fire plejedistrikter** der rummer både plejecentre, hjemmepleje og sygepleje
- **Landsbyen Sølund** der er Danmarks største bo- og aktivitetstilbud for mennesker med betydelig og varig funktionsnedsættelse.
- **Skanderborg Fællesskaberne** der er bo-, aktivitets- og samværstilbud for mennesker med nedsat funktionsevne.

Om Skanderborg Kommune

I Skanderborg Kommune tror vi på, at tillid betaler sig. Denne og andre stærke værdier – vores kulturforstærkere - er styrende for os. Skanderborgmodellen bygger på en kultur omkring decentralisering, og en flad struktur, hvor kompetence og ansvar delegeres.

Skanderborg Kommune har fokus på kerneopgaven, og på at de indsats, vi leverer, skal have virkning for borgeren. Vores byråd har udarbejdet en vision, *Mennesker møder mennesker i Danmarks smukkeste kommune*, som er rammen for vores tilgang til borgerne og til hinanden.

- Når mennesker møder mennesker opstår fællesskaber, og dermed skabes grundlaget for, at vi kan skabe udvikling sammen.
- Når vi skaber udvikling sammen, bringes flere ressourcer i spil, og vi når længere. Og hvis alle er med, når vi ekstra langt.
- Vi sætter en ære i, at vi møder hinanden som mennesker, at der er plads til alle, og at vi forpligter os selv og hinanden på at gøre vores bedste.

Erhvervslivet er i vækst og understøttes af en aktiv erhvervsindsats og den centrale placering i Østjylland. Skanderborg vokser både i form af talrige byggeprojekter og gennem en betydelig årlig nettotilflytning. Det er kort og godt en kommune, der er præget af overskud og udvikling. I Skanderborg Kommune bor der godt 65.000 borgere, og vi er ca. 5.700 medarbejdere, der hver dag løser vigtige opgaver i samarbejde med borgere og virksomhederne.

I Skanderborg Kommune arbejder vi for at alle medarbejdere og ledere trives og er engagerede i at skabe værdifulde resultater til fælles bedste – i samspil med hinanden, politikere og borgere. Dette kræver den rette arbejdskultur. Denne kultur bygger vi på 4 kulturforstærkere:

- Vis tillid
- Skab relationer
- Del ressourcer
- Tænk nyt.

God ledelse er en forudsætning for, at vi lykkes med vores kerneopgave og Byrådets vision. Derfor er der udarbejdet et ledelsesgrundlag, som sætter ord på, hvordan vi tænker ledelse i Skanderborg Kommune, så vores ledelsesadfærd sætter retning for den hverdag vi agerer i, og for løsningen af de udfordringer vi sammen skal møde.

Vores grundlæggende ledelsesforståelse er, at vi sammen skaber ledelse gennem fælles kurs, koordinering og commitment. Ledelsesgrundlaget præsenterer et særligt fokus på, at der er noget vi skal holde fast ved, noget vi skal gøre mere af, og noget vi skal gøre mindre af for, at vi kan løse ledelsesopgaven i Skanderborg Kommune. Det afspejler sig i fire ledelsesmæssige balancer, som vi skal balancere på ny for at være klar til fremtiden.

Ambitionen med Ledelsesgrundlaget er at skabe et fælles og forpligtende grundlag at agere på og træffe de vigtige ledelsesmæssige beslutninger ud fra. Et grundlag for en dialog, hvor vi holder hinanden op på, at det er dette, vi mener med god ledelse.

Ansættelsesvilkår

Du bliver ansat på overenskomstvilkår, og løn- og ansættelsesmæssige vilkår forhandles med den relevante forhandlingsberettigede organisation.

Rekrutteringsprocessen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Hvis du vil vide mere om stillingen og arbejdspladsen, er du velkommen til at ringe til Mette Thorsgaard Erhardsen, Myndigheds og Sekretariatschef på mobil 2196 0866. Alle henvendelser behandles fortroligt.

På Skanderborg Kommunes hjemmeside kan du bl.a. se information om kommunen og vores politiske og administrative organisering samt politikker m.m.

Du kan med fordel læse:

- [Ledelse og Styring](#)
- [Ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune](#)

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalgets vurdering vil tage afsæt i:

- De skriftlige ansøgninger og CV
- Første og anden samtalerunde
- Personprofil og kognitiv test fra PeopleTools på kandidater, som inviteres til anden samtalerunde
- Casebesvarelse i forbindelse med anden samtalerunde
- Referencer

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Irene Sandhøj Strebel, medarbejder i Specialrådgivningen
- Kristina Schnuchel, TR og medarbejder i Specialrådgivningen
- Signe Plats, leder af Visitation og Hjælpemidler i Fagsekretariatet SOH
- Line Steffensen Damgaard, leder af Baunegården, Socialpsykiatrisk Bosted
- Thomas Haamann, chef for Skanderborg Fællesskaberne
- Mette Thorsgaard Erhardsen, myndigheds- og sekretariatschef, Fagsekretariatet SOH
- Janette Schôler, Rekrutterings- og HR-konsulent ved Skanderborg Kommune

Tidsplan for ansættelsen

Ansøgningen vedlagt CV med relevante oplysninger mv. sendes elektronisk via stillingsopslaget på www.skanderborg.dk/job

- Ansøgningsfrist den 11. januar 2026
- Udvælgelse af kandidater til samtale den 13. januar 2026
- 1. samtalerunde den 16. januar 2026
- Udfyldelse af personprofil og kognitiv test mellem 1. og 2. samtalerunde (ca. en time og kræver ikke fremmøde)
- Tilbage melding på personprofil og test mellem 1. og 2. samtalerunde (ca. halvanden times samtale med rekrutteringskonsulenten)
- 2. samtalerunde den 27. januar 2026
- Tiltrædelse i jobbet den 1. marts 2026