

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Områdechef i Arbejdsmarked & Social i Skanderborg Kommune

Kan du omsætte reform, retning og råderum til resultater?

Du træder ind i Arbejdsmarked & Social på et tidspunkt, hvor beskæftigelsesreformen og en større organisatorisk omlægning skal omsættes til ny praksis. Reformen giver større lokal frihed, færre proceskrav og mere fagligt råderum – men frihed skaber først værdi, når den omsættes til tydelig retning, skarp prioritering, sikker drift og bedre resultater for borgere og virksomheder. Det kalder på en områdechef, der kan lede tæt på driften og samtidig sætte tempo og kvalitet i implementeringen på tværs.

I Arbejdsmarked & Social arbejder vi helhedsorienteret med et stærkt job- og uddannelsesrettet fokus. Vi tror på, at job og uddannelse virker for de fleste – både som mål og som middel til et bedre liv. Vores kernefortælling sætter retningen for arbejdet og for den måde, vi prioriterer, samarbejder og følger op på vores indsatser.

Vores opgave lykkes bedst, når borgeren møder en kommune, der skaber sammenhæng, handler rettidigt og følger op på det, vi sætter i gang. Derfor arbejder vi med én samlet chef- og ledergruppe, som har et fælles ansvar for helheden på tværs af social- og beskæftigelsesområdet. Det betyder, at du som ny områdechef bliver en del af et attraktivt chef- og lederfællesskab med arbejds- og opgavefællesskaber på tværs i Skanderborg Kommune.

Som områdechef bliver du leder for ledere – og du får ansvar for Administration og Ydelse, Fleksjob og Integration, Sygedagpenge samt Digitalisering og Systemdrift. Området er centralt for borgernes oplevelse af kvalitet, retssikkerhed og sammenhæng – og for organisationens samlede økonomi, drift og evne til at levere på reformens intentioner. Du skal kunne holde et sikkert greb om det, der skal fungere hver dag og samtidig udvikle det, der skal fungere bedre i morgen.

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i henhold til gældende overenskomst og aftale om chefløn i den kommunale sektor. Lønnen forhandles individuelt på baggrund af kvalifikationer og erfaring, og forventes at ligge i intervallet 720.000 – 780.000 kroner. Dertil kommer pension. Dit daglige arbejdssted bliver Skanderborg Fælled 1, 8660 Skanderborg.

Arbejdsmarked og Social

Arbejdsmarked og Social bliver ledet af chef for Arbejdsmarked og Social, Anja Nørby Sørensen. Området har samlet set ca. 300 medarbejdere. Hovedadressen er på Skanderborg Fælled men vi har også øvrige lokationer, hvor medarbejderne holder til – og hvor de møder borgerne.

Som vi nævner indledningsvist, gennemføres der i disse år en betydelig omlægning af beskæftigelsesindsatsen. Det skyldes både reformen, lokale politiske prioriteringer og et ønske om at bruge ressourcerne mere enkelt og mere virkningsfuldt. Vi har et nytiltrådt, ambitiøst Arbejdsmarkedsudvalg og et tilsvarende nyt, samarbejdsorienteret byråd. Det stiller krav til en organisation, der kan arbejde maksimalt sammenhængende, har klare ansvarsfordelinger og som følger systematisk op på effekt.

Områdecheferne udgør sammen med chefen for Arbejdsmarked & Social områdets chefgruppe. Chefgruppen består af chefen for Arbejdsmarked & Social, Anja Nørby Sørensen, samt områdecheferne Kathrine Rud-Clemmensen, Marianne Forsberg og den nye områdechef. I chefgruppen arbejder vi med et fælles ansvar for helheden og med blik for samlede løsninger – ikke som parallelle enheder. Det forventes derfor, at du både tager tydeligt ansvar for eget område og bidrager aktivt til fælles prioriteringer, fælles løsninger og ledelse på tværs.

Samarbejdet er fundamentet, og kommer ikke efter driften! Det er en forudsætning for at lykkes med drift, udvikling og reformimplementering. Vi lykkes, når vi deler viden og ressourcer, koordinerer tæt og står sammen om de beslutninger, der skaber værdi for borgere og virksomheder.

I Skanderborg Kommune arbejder vi med et fælles ledelsesgrundlag, hvor god ledelse handler om at skabe kurs, koordinering og commitment, og hvor ledelse er noget vi skaber sammen. I en reformtid betyder det, at du skal kunne skabe klarhed om retning og mål, sikre samarbejde og sammenhæng i opgaveløsningen – og opbygge engagement og ejerskab, også når der skal prioriteres og vælges til og fra.

Arbejdsmarked og Social er organiseret i en helhedsstruktur, hvor beskæftigelses-, social- og uddannelsesrettede indsatser tænkes og ledes i sammenhæng. Det er et bevidst valg, fordi mange borgere ikke har en "ren" beskæftigelses- eller social udfordring – de har en samlet livs-udfordring, der kalder på samtidige og koordinerede indsatser. Når social- og beskæftigelsesområdet er organiseret sammen, kan vi skabe mere meningsfulde forløb med færre overgange, hurtigere afklaring og tydeligere retning mod job, uddannelse og et mere selvstændigt liv. Ambitionen er, at borgerne oplever én samlet og koordineret indsats, hvor job, uddannelse, sociale og sundhedsmæssige indsatser spiller sammen.

Det stiller tydelige krav til chefrollen: Du skal lede nedad med klar rammesætning og opfølgning, lede på tværs, så der skabes fælles løsninger og fælles standarder, og du skal kunne lede opad i en forståelse for, at du er en del af et politisk styret system, som holdes tæt orienteret og involveret via koncernchef og direktør.

Herudover har vi én samlet ledergruppe med 11 afdelingsledere, som både leder egen afdeling og også indgår aktivt i den fælles opgaveløsning. Lederfællesskabet har høj prioritet, og vi arbej-

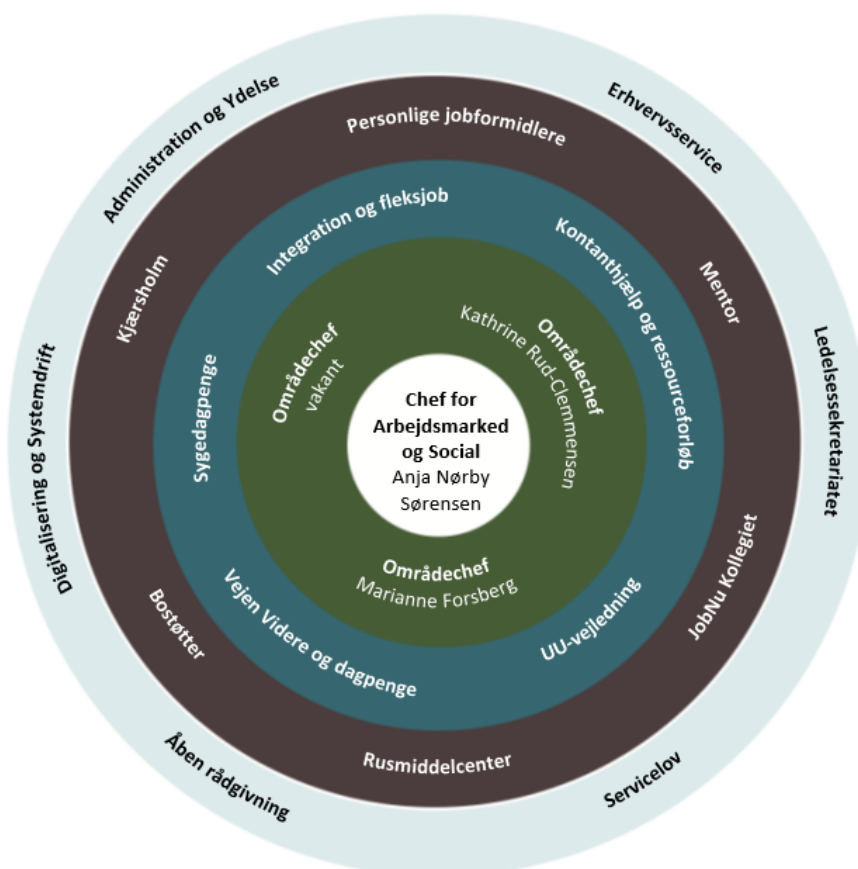
der målrettet med fælles ledermøder, ledersparring og temamøder som en del af vores ledelsespraksis. Som områdechef har du derfor en afgørende opgave i at være med til at understøtte lederfællesskabet og den fælles ledelsesudvikling.

Arbejdsmarked og Social - organisering pr. 1.september 2026

Med helhedsstrukturen har vi allerede taget et væsentlige skridt i retning af en mere sammenhængende, enkel og målrettet opgaveløsning, og vi er derfor i høj grad rustet til de nye krav og muligheder, som reformen fører med sig.

Reformen kalder imidlertid også på justeringer af organiseringen. Det hænger blandt andet sammen med, at nogle indsatser afvikles som en del af reformen, samtidig med at der etableres en ny tværgående visitation i Arbejdsmarked og Social, som kaldes Vejen Videre. Vi står derfor foran en tilpasning af organisationen pr. 1. september 2026. Nedenstående organisationsdiagram viser den fremtidige organisering.

Organisationen består fortsat af chefen for Arbejdsmarked og Social og de tre områdechefer, som hver har chefsansvaret for deres område. Hver områdechef har ansvar for både myndighedsafdelinger og afdelinger, der leverer tværgående, beskæftigelses- eller servicelovsindsatser. Herudover rummer organisationen en række tværgående afdelinger, som er fordelt mellem områ-



decheferne, og som enten understøtter den tværgående opgaveløsning, tilbyder virksomheds-service eller servicerer hele organisationen med administrative opgaver samt system- og ledelsesunderstøttelse. Du vil derfor som områdechef have et primært ansvar for afdelingerne under dit område, men samtidig har du ansvaret for dele af den tværgående opgaveløsning og de tværgående funktioner.

Mere om de områder, som den nye områdechef får ansvaret for

Område	Beskrivelse
Administration og Ydelse	Et område med stor betydning for borgeroplevelse, kvalitet, retssikkerhed og økonomi. Opgaven er at sikre korrekt og ensartet sagsbehandling og udbetaling, høj juridisk kvalitet og robust administrativ understøttelse af driften – herunder arbejdsgange, styringsinformation og understøttelse af ledelse og medarbejdere i hverdagen.
Fleksjob	Et område, hvor myndighed, beskæftigelsesfaglighed og samarbejde med virksomheder skal gå hånd i hånd. Opgaven er at understøtte holdbare løsninger med fokus på arbejdsmarkedstilknytning, progression og realistiske veje til deltagelse i arbejdsfællesskabet.
Integration	Et område, hvor beskæftigelse, boligplacering, danskuddannelse, deltagelse og tilknytning til fællesskabet må tænkes tæt sammen. Opgaven kalder på blik for progression, samarbejde og en tydelig forventning om, at arbejdsmarkedet også her er en central del af løsningen.
Sygedagpenge	Et område, hvor tidlig afklaring, rettidig opfølgning og god koordinering er afgørende. Opgaven er at sikre en indsats, der både tager udgangspunkt i borgerens og arbejdsgiverens situation, er juridisk sikker og rettet mod tilbagevenden til arbejde eller anden holdbar løsning.
Digitalisering og Systemdrift	Et område med afgørende betydning for, at den samlede organisation kan arbejde enklere, mere sammenhængende og mere datainformeret til gavn for både borgere og medarbejdere. Opgaven er at sikre stabil systemdrift, god digital understøttelse og et vedvarende fokus på, hvordan teknologi og arbejdsgange kan frigøre tid til kerneopgaven.

Som områdechef har du 3 afdelingsledere i reference fra afdelingerne Administration og Ydelse, Sygedagpenge samt Fleksjob og Integration. Desuden er der 4 medarbejdere i direkte reference i Digitalisering og Systemdrift. Området omfatter samlet set 94 medarbejdere fordelt på enhederne. Fordelingen er vejledende og kan ændre sig i takt med den fortsatte organisatoriske udvikling.

Uanset at områderne er fordelt mellem chefgruppens medlemmer, skal man se det som en fælles ledelsesopgave. Selvom det daglige ledelsesansvar er placeret, skal man tænke sig ind i en dynamisk kontekst, hvor ledelsesansvar og snitflader kan udvikle sig over tid.

Opgaver og udfordringer inden for det første år for den nye områdechef

- Drive implementeringen af beskæftigelsesreformen og de organisatoriske tilpasninger – med klar plan, prioritering og fremdrift.
- Skabe et hurtigt og solidt ledelsesoverblik over opgaveportefølje, økonomi, kvalitet/retsikkerhed, data, risici og vigtigste snitflader.
- Sætte retning for området i en kontekst med øget frihed: klare mål, tydelige rammer, enkel styring og systematisk opfølgning på effekt.
- Understøtte afdelingslederne i at omsætte politiske pejlemærker til praksis: hurtig afklaring, tidlig indsats, virksomhedsrettet fokus, kvalitet i sagsbehandlingen og relevant digital understøttelse.
- Styrke samspillet på tværs i Arbejdsmarked & Social, så borgerne oplever mere sammenhæng, færre overleveringer og mere tydelige forløb.
- Bidrage aktivt til chefgruppens udviklingsarbejde og fastholde en ledelseskultur med fælles ansvar, tydelige beslutninger og høj eksekveringskraft.
- Sikre et robust greb om økonomi, prioritering og ressourceforbrug – og skabe gennemsigtighed i, hvad vi bruger tid og penge på, og hvilken værdi det skaber.
- Tage samarbejdet med ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter seriøst og professionelt – med tydelighed, ordentlighed og respekt for roller og mandat.
- Som arbejdsmiljøleder skal du have stort fokus på det gode arbejdsmiljø særligt i en tid med mange forandringer

Områdechefens baggrund og kompetencer

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Solid ledelseserfaring – gerne fra en politisk styret organisation og fra beskæftigelsesområdet
- Dokumenterede resultater med at skabe fremdrift, kvalitet og stabil drift i en forandringskontekst.
- Evne til at omsætte strategi og politisk retning til tydelig drift, meningsfulde prioriteringer og konkret opfølgning.
- Politisk tæft og forståelse for samspillet mellem fagudvalg/byråd, administration og drift.
- Evne til at se sammenhænge og skabe løsninger på tværs – og til at lykkes gennem andre.
- En tillidsbaseret ledelsesstil med god fornemmelse for, hvornår der er behov for tydelig rammesætning, opfølgning og insistensen på fremdrift.
- Stærk i at lede opad og til siden – og i at gøre egen chef, chefgruppen og samarbejdspartnere bedre.

- Sikker hånd på økonomistyring og prioritering inden for givne rammer - i tæt samarbejde med den budgetansvarlige afdelingsleder.
- Evne til at stå på mål for vanskelige prioriteringer og kommunikere dem tydeligt og ordentligt.
- Nysgerrighed på, og forståelse for, hvordan digitalisering, systemer og data kan understøtte kerneopgaven og frigøre kapacitet til det borgernære arbejde.
- Et stærkt værdimæssigt kompas og mod til at træffe beslutninger, når det er nødvendigt.
- Relevant uddannelsesbaggrund og gerne ledelsesmæssig efteruddannelse.

Personlige kompetencer

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover lægge vægt på, at du:

- har blik for, at indsatser først har værdi, når de skaber effekt for borgere og virksomheder
- kommunikerer klart og skaber mening – også når beslutninger er komplekse eller svære
- er troværdig og konsekvent – der er sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør
- har selvindsigt og kan bede om hjælp, når det er nødvendigt – og samtidig tage ansvar, når det er svært
- formår at udvikle andre ledere og skabe følgeskab gennem tydelige forventninger og kvalificeret sparring
- drives af at følge tingene til dørs, og har erfaring med at udvikle driften samt fastholde implementering og skabe varige forbedringer
- er lyttende og inddragende og kan omsætte forskellige perspektiver til beslutninger og handling
- skaber tryk i samarbejdet og udøver tydelig ledelse med ordentlighed og respekt
- har evnen til at sætte tydelig retning, og holde fast, når der skal eksekveres

Mere om Skanderborg Kommune

I Skanderborg Kommune tror vi på, at tillid betaler sig. Vores kulturforstærkere sætter retning for, hvordan vi samarbejder og skaber resultater: Vi viser tillid, skaber relationer, deler ressourcer og tænker nyt. Skanderborgmodellen bygger på et stærkt decentralt ansvar og en flad struktur, hvor kompetence og beslutninger ligger tæt på opgaven.

Vi har et tydeligt fokus på kerneopgaven: at det, vi gør, skal have virkning for borgeren. Byrådets vision *'Mennesker møder mennesker i Danmarks smukkeste kommune'* er rammen for vores tilgang til borgerne og til hinanden – med vægt på fællesskab, deltagelse og udvikling.

- Når mennesker møder mennesker, opstår fællesskaber – og det er grundlaget for, at vi kan skabe udvikling sammen.
- Når vi skaber udvikling sammen, bringes flere ressourcer i spil – og hvis alle er med, når vi ekstra langt.
- Vi møder hinanden som mennesker, giver plads til forskellighed og forpligter os på at gøre vores bedste.

Erhvervslivet er i vækst og understøttes af en aktiv erhvervsindsats og vores centrale placering i Østjylland. Skanderborg vokser gennem både udviklingsprojekter og en betydelig årlig nettotilflytning.

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 virksomheder.

Vi arbejder bevidst med kultur og trivsel, fordi det er en forudsætning for at skabe gode resultater. Kulturforstærkerne er et fælles sprog for, hvordan vi samarbejder i hverdagen – og hvordan vi tager ansvar for kerneopgaven sammen:

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

Ansættelsen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Henvendelse kan rettes til:

- Ole Bladt-Hansen på tlf. 4034 8304, og/eller
- chef for Arbejdsmarked & Social Anja Nørby Sørensen på tlf. 2372 1248.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med Anja Nørby Sørensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

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 består af:

- Anja Nørby Sørensen, chef for Arbejdsmarked og Social (ansættende leder)
- Kathrine Rud-Clemmensen, områdechef
- Marianne Forsberg, områdechef
- Jane Hedegaard, HK-tillidsrepræsentant
- Mette Kjeldsen, DS-tillidsrepræsentant
- Charlotte Nielsen, afdelingsleder
- Christian Nicolaisen, afdelingsleder
- Hans Wahl, digitalisering og systemdrift

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-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 dybtgående, 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 anden 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 **31. maj 2026 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 **2. juni 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde med op til seks ansøgere afvikles den **8. juni i tidsrummet kl. 8.00-15.30 i Skanderborg.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **11. juni mellem 11 og 19 i Kolding.** Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **17. juni 2026 kl. 9.00-14.00 i Skanderborg.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. august 2026.**

Efter ansættelsen

For den ansøger, der vælges 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 områdechef kommer godt i gang med jobbet.

Maj 2026

Ole Bladt-Hansen, konsulent på ansættelsessagen