

Job- og personprofil for myndigheds- og sekretariatschefen i Sundhed, Omsorg og Handicap

Sundhed, Omsorg og Handicap

Sundhed, Omsorg og Handicap (SOH) har ca. 2.300 medarbejdere og består udover Fagsekretariat af otte kontraktområder, som er:

- **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.
- **Fire plejedistrikter** der rummer både plejehjem, faste tværfaglige teams mv.
- **Aktivitet og Træning** der er en tværgående funktion i SOH.
- **Vores Køkken** der er det kommunale produktionskøkken, som leverer mad til Landsbyen Sølund, botilbud på handicapområdet, kommunens plejehjem, caféer og borgere i hjemmeplejen.

Som myndigheds- og sekretariatschef indgår du i chefgruppen for SOH sammen med kontraktholderne (chefer for kontraktområderne) og chefen for SOH. Hele chefgruppen mødes fast to gange om måneden, og vi forventer, at du i det daglige har et tæt samspil med dine chefkolleger.

Fagsekretariatet

Du kommer til at stå i spidsen for fire dygtige og ansvarsfulde ledere, som ønsker et tæt samspil med dig om udviklingen af Fagsekretariatets opgaver, ledergruppen som team, vores fælles arbejdsplads og koblingerne til alle de vigtige samarbejdspartnere.

Der er ca. 90 medarbejdere ansat i Fagsekretariatet, fordelt på de fire afdelinger:

- **Konsulentafdelingen** (sekretariat til understøttelse af det politiske niveau og chefgruppen, samt mange forskellige funktioner til understøttelse af drift og udvikling i kontraktområderne)
- **Specialrådgivningen** (myndighed på handicap- og socialpsykiatriområdet)
- **Visitation og Hjælpemidler** (myndighed på ældreområdet)
- **Økonomi og Administration**

I Fagsekretariatet er der et godt og tæt samspil med LokalMED-udvalget (som du er formand for). De forventer at blive lyttet til og er konstruktive medudviklere af arbejdspladsen, som de holder meget af.

Vi er en arbejdsplads, hvor det har høj prioritet, at vi både gør det godt, og har det godt.

Hos os er det menneskelige møde i centrum, hvad enten det er mellem kolleger eller mellem en medarbejder og en borger. Ud fra denne tankegang er vores opgave at hjælpe den enkelte borger og fællesskabet med at finde egne ressourcer til at være aktiv og tage ansvar.

Det er vigtigt for os, at du er optaget af kerneopgaverne i hele SOH, at du finder dem vigtige, og at du er ambitiøs med, at vi skal gøre en positiv forskel for borgerne.

Væsentlige bevægelser og tendenser

For at lykkes i jobbet er der nogle væsentlige bevægelser og tendenser, 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. En række af disse er nationale, og skal have et lokalt præg, andre er helt lokale i SOH:

- **Frisættelse:** Med afsæt i Skanderborgmodellen og en kultur præget af høj grad af decentralisering har vi gennem mange år arbejdet for, at beslutninger træffes så tæt på borgere og medarbejdere som

muligt. Vi ønsker at styrke denne bevægelse yderligere gennem øget frisættelse af ledere og medarbejdere til at træffe faglige beslutninger tæt på og sammen med borgerne – med afsæt i fælles formål og kerneopgave. Samtidig arbejder vi for en stærkere forpligtelse på fællesskabet gennem fokus på helhed, koordinering og fælles ansvar. Det indebærer mindre hierarkisk ledelse og en forandring af de traditionelle stabs- og sekretariatsroller. Det stiller nye krav til ledelse, samarbejde og opgaveløsning – også i Fagsekretariatet. Denne bevægelse understøttes af aktuelle velfærds-reformer og ny lovgivning, herunder ældreloven, og både administrativt og politisk er der et stærkt fokus på at omsætte reformernes intentioner til konkret praksis og mærkbar værdi for borgere og medarbejdere.

- **Faciliterende ledelse:** Den samlede chefgruppe i Sundhed, Omsorg og Handicap har besluttet at investere i et fælles udviklingsforløb for alle ledere på området. Sammen med AGORA har vi designet udviklingsforløbet, som gennemføres i løbet af 2026 og 2027, hvor fokus er på faciliterende ledelse, som understøtter en ledelsestilgang med ledelse af medledende teams og en medledende organisation. Frisættelse betyder i praksis, at vi i udpræget grad går væk fra kvalitetsstandarder, politikker, retningslinjer, mv. og 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. Vores fokus på faciliterende ledelse 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 og arbejder sammen – og det kræver facilitering.
- **Myndighed og visitation på nye måder:** På handicap- og psykiatriområdet arbejder vi med udvikling af vores myndighedsfunktion, hvor det gode faglige og saglige samarbejde med de enkelte tilbud er fundamentet for at finde de bedste løsninger til borgerne. Fagligt har vi bl.a. fokus på recovery-orienteret rehabilitering og LA2 som metodisk tilgang. Med ældreloven sættes der også en ny dagsorden for myndighed og visitation. Mindre tids- og detaljestyling, nye økonomimodeller, nye samarbejdsformer og mere frihed til faglige vurderinger og beslutninger helt tæt på og sammen med borgerne. Vi er i gang med at afprøve nye samarbejdsformer på ældreområdet, da visitation til nye pleje- og omsorgsforløb stiller nye krav til både visitatorer og medarbejderne i de faste tværfaglige teams. Bevægelserne på myndighedsområdet stiller krav til dig om at være en moderne myndighedschef, der formår at lede en organisation, der skal finde de rette balancer i de mange hensyn, der er i hver enkelt sag.
- **Fælles svære problemer:** I hele Skanderborg Kommune arbejder vi på nye måder i vores fælles tværgående samarbejde. I det fælles strategisk samarbejde har vi fokus på det vi kalder Fælles svære problemer. Det er problemer/udfordringer som ikke kan løses indenfor eget ledelsesområde og med kendte metoder og arbejdsgange. Det kræver nytænkning i forhold til involvering, metoder, processer, samarbejde mv. De fælles svære problemer, der er en del af Direktionens Udviklingsspor 2026, er følgende:
 - Pres på trivslen blandt børn og unge
 - Pres på de specialiserede socialområder
 - Et klima i krise
 - Mangel på arbejdskraftDe er alle meget væsentlige fælles svære problemer, men der er ingen tvivl om, at du som myndigheds- og sekretariatschef skal være en vigtig og væsentlig bidragsyder til indsatsen vedr. Pres på de specialiserede socialområder, og det stiller krav til dine kompetencer og din erfaringsmæssige baggrund. Vi arbejder med en ambitiøs og langsigtet udviklingsplan på området, Nyt Perspektiv, som har til formål at modernisere og nytænke det specialiserede voksenområde i Skanderborg Kommune, så vi sikrer en faglig og økonomisk bæredygtig udvikling af området.

Opgaver/udfordringer det første år for den nye chef

- Få skabt tillidsfulde relationer omkring dig. Det gælder til ledere og medarbejdere i Fagsekretariatet, kontraktholderne, de lokale ledere og øvrige samarbejdspartnere på Fælleden.
- Etablere et tæt og tillidsfuldt samarbejde i det lokale MED-udvalg, som er et konstruktivt samarbejdende forum.
- Udvikling af ledergruppen i fagsekretariatet. Der er allerede et godt og konstruktivt samarbejde i ledergruppen, og samtidig er der et fælles ønske om, at fortsætte den videre positive udvikling sammen. Allerede i oktober får I mulighed for at sætte særligt fokus på jer som ledergruppe, da der er planlagt et lederseminar over 2 dage.
- Få et godt indblik i og forståelse for arbejdet i alle kontraktområder i SOH.
- Bidrage positivt og konstruktivt til videreudvikling af det gode samarbejde og samspil mellem Fagsekretariatet og alle kontraktområder i SOH.
- Skabe overblik over den økonomiske situation – og sikre et regnskab i balance.
- Bidrage aktivt og konstruktivt til arbejdet med de fælles svære problemer på tværs af hele Skanderborg Kommune.
- Skabe overblik over initiativerne i Nyt Perspektiv og bidrage til realiseringen af den ambitiøse og langsigtede plan.
- Fastholde et skarpt fokus på den videreudvikling af myndighedsområderne, herunder rollerne som visitator og sagsbehandler.
- Arbejde med den faciliterende lederrolle, både hos dig selv og lederne i fagsekretariatet, og være medudviklende af medledelse i fagsekretariatet.

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 virkelig dygtig chef og har relevant lederuddannelse. Erfaring med ledelse af ledere er en fordel, men ikke et krav.
- 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 – helt i tråd med faciliterende ledelse.
- Du er en synlig og nærværende leder i hele Fagsekretariatet.
- Du tager din lederidentitet alvorligt og prioriterer den højt uden at miste din faglige identitet.
- Du er en dygtig kommunikator, og du formår at sætte retning og samle folk om opgaverne.
- Du har altid kerneopgaven og borgerne i fokus, og med et afbalanceret forhold til ledernes og medarbejdernes arbejdsglæde – vi skal gøre det godt, og vi skal have det godt.

Personlige kompetencer

- Du er nærværende og møder mennesker på en åben og tillidsbaseret måde – vi værner om psykologisk tryghed.
- 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.
- Det er helt naturligt for dig at inddrage ledernes og medarbejdernes faglige og personlige kompetencer og kvalifikationer i jeres fælles opgaveløsning.
- Du har situationsfornemmelse og empati, og du har styr på dit værdimæssige kompas.

- Du har et godt hoved, så det er let for dig at sætte dig ind i nye ting og at skabe dig overblik.
- Du er god til at sætte de rette skibe i søen, og samtidig god til vedholdende opfølgning så de alle kommer godt i havn.
- Du er kommunikativ stærk, både i skrift og tale.

Faglige kompetencer

- Din faglige baggrund er ikke afgørende, men det forventes, at du har indgående viden om og erfaring med myndigheds-/visitationsarbejde samt generel viden om og erfaring med sekretariats-/forvaltningsarbejde i en politisk styret organisation.
- Du har indsigt i væsentlige dele af vores mange fagområder, så du har forståelse for, hvordan vi som fagsekretariat bedst kan understøtte i en god og konstruktiv dialog.
- Det er en fordel, hvis du har særlig indsigt i og erfaring fra det specialiserede voksenområde.
- Du sætter en ære i at stå i spidsen for ledere og medarbejdere, der har høje ambitioner, og du har flair for at skabe høj trivsel og arbejdsglæde.
- Du brænder for det tværfaglige, tværkommunale og tværsektorielle samarbejde, fordi det er afgørende for, om borgerne lykkes med at leve det liv, de ønsker.
- Du har viden om og indsigt i digitaliserings- og velfærdsteknologier, som kan være med til at understøtte kerneopgaven og drive organisationen på den mest effektive måde, da det er et væsentligt fælles fokusområde i hele SOH.
- Du har en sikker hånd, når det kommer til at danne dig et økonomioverblik, og du formår at styre dit budget sikkert i mål, også når der er brug for særlige prioriteringer.

Om Skanderborg Kommune

Vi er kendt for at arbejde med en Kommune 3.0-tilgang, der rummer en gennemgribende ambition for mødet mellem kommunen og borgerne. Ud fra denne tankegang er medarbejdernes opgave at hjælpe den enkelte borger og fællesskabet med at finde egne ressourcer til at være aktiv og tage ansvar.

Den særlige Skanderborg-kultur er åben og tillidsbaseret, beslutningsvejene er korte, og ”Skanderborg-modellen” med udpræget lokal beslutningskompetence er udtryk for, at vi ser en værdi i at træffe beslutninger tæt på borgerne. Det er styrende for det gode samarbejde i Skanderborg Kommune, at vi viser hinanden tillid, skaber relationer, deler ressourcer og tænker nyt.

”Mennesker møder mennesker – i Danmarks smukkeste Kommune”. Sådan lyder Byrådets vision for Skanderborg Kommune, og det er ledetråden i vores fælles opgaveløsning som ansatte i kommunen. Med visionen understreger vi, at vores opgaver oftest løses i samspil med andre. Hos os er det menneskelige møde i centrum, hvad enten det er mellem kolleger eller mellem en medarbejder og en borger.

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 fire ledelsesmæssige balancer, som vi skal balancere for at vi løser den samlede ledelsesopgave bedst muligt.

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 det her, 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 Morten Ilsøe, chef for Sundhed, Omsorg og Handicap på mobil 3057 0534. 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:

- [Ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune](#)
- [Direktionens Udviklingsspor 2026](#)
- [Nyt Perspektiv](#)

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
- Case i forbindelse med anden samtalerunde
- Referencer

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Morten Ilsøe, chef for Sundhed, Omsorg og Handicap
- Anne-Marie Kruse, kontraktholder for Landsbyen Sølund
- Jeanett Søborg, kontraktholder for Plejedistrikt Skanderborg
- Lisbet Birkelund, leder af Konsulentgruppen
- Signe Plats, leder af Visitation og Hjælpemidler
- Alice Clausen, HK-tillidsrepræsentant og ansat i Økonomi og Administration
- Anja Stokholm, ansat i Konsulentgruppen
- Kristina Schnuchel, DS-tillidsrepræsentant og ansat i Specialrådgivningen
- Tina Kloch Larsen, Ergo-tillidsrepræsentant og ansat i Visitation og Hjælpemidler
- Frede Olesen, repræsentant for Seniorrådet
- Janette Schöler, 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 søndag den 9. august 2026
- Udvælgelse af kandidater til samtale onsdag den 12. august 2026
- 1. samtalerunde tirsdag den 18. august 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 rekrutteringskonsulent)
- 2. samtalerunde onsdag den 26. august 2026
- Tiltrædelse i jobbet den 1. oktober 2026