

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Chef for Handicap og Psykiatri i Haderslev Kommune

Chef til værdifuld hverdag i Morgendagens Handicap og Psykiatri

Når du bliver chef for Handicap og Psykiatri, skal du være optaget af både hverdagen og morgendagen. Vi arbejder for, at vores borgere får en værdifuld hverdag og ønsker derfor at skabe en tydelig ramme og retning for ledere og medarbejdere for, hvordan vi møder de borgere – og deres pårørende – der har brug for støtte. Borgerne har behov for at bestemme over deres eget liv og blive mødt, som de er.

Det er det vi står på. Men vi er samtidigt nødt til at forholde os til Morgendagens Social og Sundhed. Også fordi vi står midt i et omfattende reformspor, der ændrer den måde vi i den offentlige sektor tilgår vores borgere. Vi har derfor gennemført en stor proces på social- og sundhedsområdet, hvor mere end 133 ledere og medarbejdere har givet deres besyv med. De har medtegnet konturerne af et direktørområde, der skal fungere som én samlet forvaltning med udgangspunkt i det enkelte menneskes behov. Det betyder at vi skal arbejde endnu mere tværgående - også på tværs af de traditionelle fagområder. Her kommer du ind som ny chef i re-designede chefområder. Ikke mindst dine samarbejdsflader med vores nye fælles visitation bliver et vigtigt omdrejningspunkt i konsolideringen af vores nye organisation.

Du kommer til at stå i spidsen for en ny botilbudsstrategi, og tilsvarende igangsætter vi en proces, hvor vi skal fremtidssikre vores beskæftigelsesområde, så de er attraktive for de mennesker, der har glæde af et sådan tilbud. Du får en nøglerolle i det tværsektorielle samarbejde i Sønderjylland, hvor du vil komme til at sidde som tovholder for den faglige gruppe, for voksenpsykiatri. Der er derfor brug for en passende blanding af et driftsgen og et udviklingsgen. For på den ene side skal vi i land med de initiativer, vi har igangsat, og på den anden side bliver du en del af en organisation, der aldrig må gå i stå.

Hvad håber vi i øvrigt, at du kan? Der er mange mulige veje ind i denne stilling, men der forventes erfaring, nysgerrighed og interesse for det specialiserede voksenområde, hvor mulighederne for at gøre en forskel i borgernes liv i den grad er til stede. Vi regner med, at dine ledelsesredskaber er afprøvet på fornuftigt niveau, og at du har erfaring med ledelse af ledere. Du er en habil økonomistyrer. Du skal ikke være økonomichef – og du får god hjælp – men der er brug for, at chefen er medgarant for, at prognoser og realitet er nogenlunde i sync med hinanden.

Du har et ordentligt menneskesyn. Du er ikke *kun* struktur, organisation og regneark, men et menneske, der sætter pris på at gøre en forskel. Du er en holdspiller, der har bevist, at du kan udvikle og samarbejde ud over sektorgrænserne. Du arbejder sammen med det politiske udvalg – og sidder med til alle udvalgsmøder. Erfaring fra samspillet med et politisk niveau er derfor en fordel, men udgangspunktet er, at samarbejdet er stærkt og uddramatisk.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på kontraktvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau i intervallet 850.000 – 920.000 årligt. Dertil kommer pension.

Direktørområdet Social og Sundhed

Direktørområdet bliver som nævnt indledningsvist omorganiseret pr. 1. januar 2027. Målsætningerne er færre siloer, færre enheder, stærkere lokale teams, klarere ledelse og ansvar, mere samlokalisering samt fælles administrative og faglige rammer. Udmøntningen af processen ift. overordnet struktur og myndighed er:

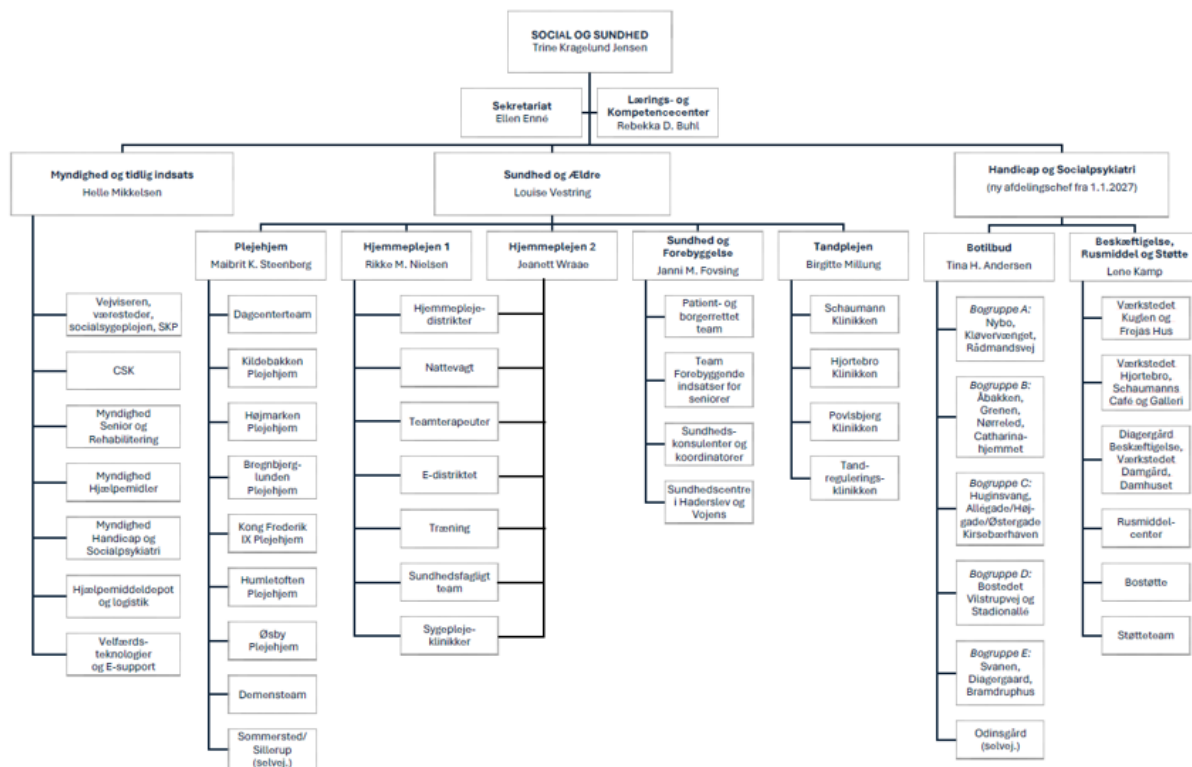
- Samling af de tre myndighedsafdelinger i én fælles myndighedsafdeling med én myndighedschef og tværgående strategisk ansvar.
- Fælles myndighed/én indgang til visitering af sociale og sundhedsfaglige ydelser.
- Tydeligere adskillelse mellem myndighed og leverandør (bestiller/udfører).
- Reduktion af silo-opdeling

I forbindelse med omorganiseringen er der derudover fokus på:

- At vi understøtter det enkelte menneske med den ambition, at de kan leve selvstændige liv.
- Hvordan vi styrker samspillet med de nære, lokal- og civilsamfundet.
- Strategisk anvendelse af velfærdsteknologi herunder udbredelse af E-distrikt som tværgående funktion.
- At det enkelte menneske, der har brug for vores hjælp, oplever et sammenhængende forløb, med stor grad af kontinuitet.
- Ledelse og styring, herunder synlig, tæt og faglig ledelse i driften og klare ansvarsplaceringer.
- Hvordan vi kan arbejde tværfagligt gennem matrix strukturer.
- Den administrative understøttelse af den samlede organisation, herunder hvordan vi bedst anvender de enkeltes faglige kompetencer på tværs af hele Social og Sundhed.
- Fælles dokumentations praksis og tydeligere arbejdsgangs- og snitfladebeskrivelser for at sikre bedre overleveringer.
- En økonomi i balance.

Der vil fremover være tre afdelinger: Myndighed og tidlig indsats, Sundhed og Ældre samt Handicap og Psykiatri. Derudover kommer to tværgående funktioner: Sekretariat samt Lærings- og Kompetencecenter. Den hidtidige chef for Handicap og Psykiatri bliver chef for den sammenlagte myndighedsafdeling, og det er baggrunden for denne ledige chefstilling. De tre afdelingschefer og direktøren udgør chefguppen, der mødes til tværgående drøftelser hver 14. dag. Der er kalenderlagt 1-1 mellem direktør og afdelingscheferne ca. hver måned.

Direktørområdet servicerer to udvalg: Social- og Handicapudvalget samt Senior- og Sundhedsudvalget. Chefen for Handicap og Psykiatri deltager i de politiske møder i Social- og Handicapudvalget, og cheferne bidrager aktivt til den politiske servicering sammen med direktøren.



I samarbejdet med politikere – og generelt – skal indgangsvinklen altid være ”transparens”. Der er brug for, at det spændende – og det svære – kommer frem, så der kan ageres, handles og læres af de ting, der sker. Heldigvis møder man politiske udvalg, der er konstruktive i deres interne samspil såvel som i samspillet med forvaltningen.

Der er et fint samarbejde i MED. Der arbejdes i denne tid på at skabe en fremtidig MED-struktur, der bedre afspejler organiseringen.

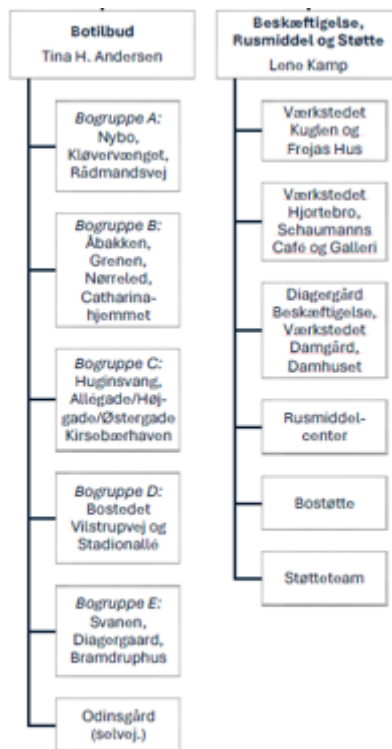
Der arbejdes på direktørområdet under overskriften Værdifuld Hverdag. Ønsket er at skabe en tydelig ramme og retning for ledere og medarbejdere for, hvordan vi møder de borgere, der har brug for støtte.

Afsættet er, at borgerne har behov for at bestemme over deres eget liv og blive mødt, som de er. De ønsker så vidt muligt et selvstændigt liv med mindst mulig kommunal indgriben, hvor netværk og positive fællesskaber i stedet er en del af løsningen. Vi ved godt, at det ikke altid kan lade sig gøre. Derfor vil vi i Social og Sundhed gøre vores ypperste for at skabe en værdifuld hverdag for de mennesker, vi møder.

Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere er et tema, der fylder noget i alle afdelinger. Der arbejdes med metoder til såvel tiltrækning af nye medarbejdere som til fastholdelse af de eksisterende – herunder måder at motivere de rutinerede medarbejdere på til at blive lidt længere på arbejdsmarkedet.

Handicap- og Psykiatridelingen

Handicap- og psykiatri med i alt 280 medarbejdere bliver som nævnt omorganiseret pr. 1.1.2027. Herefter er der to store afdelinger: Botilbud samt Beskæftigelse, Rusmiddel og Støtte.



Qua den nye organisationsstruktur skal der arbejdes med at skabe en god mødestruktur i ledelsesorganisationen. Det gælder i den daglige ledelse af de to afdelingsledere, men det gælder også for den ledelsesstruktur, der lægges ned over hele området. Målsætningen er selvsagt "de rigtige" fora, men også at skabe rammer for god lederudvikling og ledertrivsel. Her – som generelt – skal der være fokus på, hvordan der kommunikeres i en organisation, hvor medarbejdere og ledere er spredt på mange lokaliteter og på alle døgnets timer.

En vigtig del af chefens virke sker i samarbejder. Evnen til at være holdspiller i et fællesskab, hvor man i sidste ende deler ressourcer – og i mange tilfælde borgere – skal derfor være en kernekompetence.

Der skal være stor ledelsesmæssig opmærksomhed på de nye samarbejdsflader mellem myndighed og drift. Her har alle – herunder cheferne – en rolle i at skabe på den ene side afklarede styringsrelationer, herunder god økonomistyring, men samtidig "passende pragmatisme", så borgerne ikke kommer i klemme i styringsmetodikken. Det er nemlig et område, der samlet set udgør en betydelig del af kommunens budget, og en af årsagerne til omorganiseringen er netop at udvikle rammerne for den økonomiske styring, så det bliver enklere at skabe balance i budgetterne på et område, der i disse år er vanskeligt at styre for flertallet af landets kommuner.

Haderslev er køberkommune, og det præger selvsagt de faglige og styringsmæssige opgaver de kommende år.

Derfor er opgaven med at udarbejde en ny botilbudsstrategi afgørende. Her skal der tages stilling til, hvilke tilbud Haderslev kommune i fremtiden selv skal have, hvilke der skal udvikles sammen med kommunerne omkring os, hvilke der skal købes i andre kommuner eller i Regionen og hvornår der anvendes private tilbud. Denne proces er igangsat med politiske drøftelser i oktober, hvor der sættes en overordnet politisk ramme for strategiprocesen. Herefter kommer den nye chef til at overtage tømmene i den proces. Det er et samarbejde og en retning, der lægges i tæt dialog med de 22 syd og sønderjyske kommuner.

I denne kreds er der et endnu tættere samarbejde mellem de fire sønderjyske, hvor cheferne mødes jævnligt. Her er der mange fællestræk – ikke kun qua geografi, men også når man kigger på demografi, socioøkonomi og kultur. Psykiatrimrådet – herunder nye arbejdsdelinger med Regionen – er noget, der fylder noget i den sammenhæng.

Der er også en strategiproces undervejs på beskæftigelsesområdet, hvor udgangspunktet er, at målgruppen for beskæftigelsestilbud ændres, hvilket betyder, at der også her skal ses på, hvordan der fremover er et bæredygtigt og fremsynet tilbud.

Det er således en – samlet set – stor omstillingsproces, den nye chef bliver en del af, men det betyder af samme årsag, at der skal være fokus på, at den faglige og økonomiske udvikling går hånd i hånd inden for de nye rammer, der er lagt ned over direktørområdet.

Samarbejdet med handicap- og udsatterådene er naturligvis vigtige helt generelt, men også når der skal indsamles erfaringer ifm. implementering af de nye strukturer på social- og sundhedsområdet.

Dine ansvarsområder som chef for Handicap og Psykiatri

Som chef for handicap- og psykiatri refererer du til direktør Trine Kragelund Jensen og har chefansvaret for Handicap og Psykiatri-afdelingen. De to afdelingsledere for Botilbud samt Beskæftigelse, Rusmiddel og Støtte refererer til chefen. Der er en forventning om, at cheferne prioriterer samspillet i MED og med FTR'erne.

Inden for det første år skal den nye chef have særligt fokus på følgende:

- Være en garant for fastholdelsen – og videreudviklingen – af en arbejdsplads, man har lyst til at være på. Faglig dygtighed, trivsel og tværgående samarbejde skal gå hånd i hånd.
- Etablere en god ledelses- og kommunikationsstruktur i afdelingen.
- Tage bordende i udvikling og implementering af den nye botilbudsstrategi samt være tilsvarende aktiv i processen på beskæftigelsesområdet.

- Være aktiv og medudviklende på de nye samspil på tværs af områderne i hele Social og Sundhed
- Have et solidt blik på økonomistyringen.
- Være aktiv i de tværkommunale samspil, herunder i formandsrollen i arbejdsgruppen vedrørende psykiatriområdet under Sundhedsforum Sønderjylland.
- Være aktiv i samspillet med kollegerne i de afdelinger, vi deler borgere med – ikke mindst Børn- og Familieafdelingen.
- Være udgående og prøve at finde de rigtige lejligheder til at være synlig på de mange matrikler. Ideelt set har mange medarbejdere ansigt på dig efter ½-1 år.

Dine vigtigste kompetencer og erfaringer

- Der er mange mulige veje ind i denne stilling, men der forventes erfaring, nysgerrighed og interesse for dette særlige arbejdsområde, hvor mulighederne for at gøre en forskel i borgernes liv i den grad er til stede.
- Det er et komplekst arbejdsområde, og det forventes, at ledelsesredskaberne er afprøvet på fornuftigt niveau, hvor resultaterne af ledelsesgerningen er synlige.
- Erfaring med økonomistyring. Du skal ikke være økonomichef – og du får god hjælp – men der er brug for, at chefen er medgarant for, at prognoser og realitet er nogenlunde i sync med hinanden.
- I forlængelse af det forstår du, hvad der er god drift – og derfor er du også god til at udvikle, fordi du har en god fornemmelse for, hvor ”udviklingsknapperne” sidder, når vi med rolig hånd korrigerer den kurs, vi sejler efter.
- Helhedsorientering. Du er en holdspiller, der har bevist, at du kan udvikle og samarbejde ud over fag- og sektorgrænserne
- Et ordentligt menneskesyn. Du er ikke *kun* struktur, organisation og regneark, men et menneske, der sætter pris på at gøre en forskel.
- Du arbejder sammen med det politiske udvalg – og sidder med til alle udvalgsmøder. Erfaring fra samspillet med et politisk niveau er derfor en fordel, men det er vigtigt at pointere, at udgangspunktet er, at samarbejdet er stærkt og udramatisk.

Derudover vil vi kigge efter:

- Om du er relationsstærk. Du prioriterer samtalerne og koblingerne til ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere.
- Om du kan være i en konflikt uden at være konfliktgenererende.
- Empati. Du ejer evnen til at være ”rigtig” nysgerrig og lyttende over for andre mennesker.
- Analytisk kapacitet og evnen til at omsætte analysen til strategi.
- Dygtige kommunikative redskaber internt som eksternt.
- Dine ansvarsområder dækkes af en række forskellige lovgivninger. Det kræver ikke, at du er jurist, men du skal evne forholdsvis hurtigt at kunne sætte dig ind i de forskellige fagområder i stillingen.

- Ærlighed – sig, hvad du mener, men gør det på en måde, hvor du samtidig udviser respekt for den, du samtaler med.
- Humor og lethed i din omgang med andre mennesker.
- Robusthed. Svære sager og situationer kan opstå, og man bør ikke mindst være én, der formår at være organisationens ryggrad udadtil som indadtil.

Mere om Haderslev Kommune

Haderslev Kommune med over 55.000 indbyggere blev ved kommunalreformen dannet af de tre tidligere kommuner Vojens, Gram og Haderslev samt fire sogne fra nabokommuner.

Det skabte en kommune, der er – og *kan* – meget. En stærkt varieret natur og en dybt forankret kultur. Eksemplerne er mange. Det i dag landskendte Gram Slot i vest, Haderslev Dam, Dyrehaven og Haderslev By, der er en del af den tunneldal, der skærer sig på tværs af kommunen med søer og dybe skove. Årø i øst, strækkende sig ud i Lillebælt fra det bakkede østjyske landskab.

Ildræt i national topklasse med speedway og ishockey i Vojens og fodbold i Haderslev som kronen på værket. Den stærke sønderjyske identitet og nærheden til grænseregionen og den store nabo mod syd, og samtidig erhvervssamarbejdet i vækstcenteret Trekantområdet Danmark. Det gør Haderslev til et attraktivt sted at bosætte sig og til et praktisk sted at etablere virksomhed. Og det er der heldigvis mange, der har fundet ud af.

Haderslev er en forsvarskommune. De markante udtryk herfor er den positive udvikling på Haderslev Kaserne, på Flyvestation Skrydstrup samt i Beredskabsstyrelsen Syddjylland.

Haderslev Kommunes ambition hen imod 2030: mere vækst og bedre velfærd. En kommune i vækst med flere indbyggere er vejen til nye muligheder, flere job og højere velfærd. Kommunalbestyrelsen i Haderslev Kommune har udpeget tre vækstspor, hvor fremtidig vækst bliver afgørende for en fortsat udvikling af kommunen: bosætning, arbejdspladser og uddannelse.

Den politiske organisation

Den politiske organisation består af kommunalbestyrelsen (31 medlemmer), Økonomiudvalget samt ni øvrige stående udvalg. De er: Vækst- og Udviklingsudvalget, Børne- og Familieudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Teknik- og Klimaudvalget, Social- og Handicapudvalget, Beskæftigelse- og Borgerserviceudvalget, Senior- og Sundhedsudvalget, Organisations- og Beredskabsudvalget samt Land- og Byudviklingsudvalget.

Den administrative organisation

Direktionen består af fem direktører: kommunaldirektøren samt direktørerne for Arbejdsmarked og Borgerservice, Teknik og Klima, Børn og Kultur samt Social- og Sundhed.

Direktionen og afdelingscheferne mødes én gang månedligt i CLF – Centralt Lederforum. Det er lykkedes at skabe en kreds, der vil hinanden, og som sammen skaber rammerne for en organisation, der

evner at arbejde på tværs. Direktionen og afdelingscheferne udgør tilsammen kommunens administrative topledelse.

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:

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller
- direktør Trine Kragelund Jensen, tlf. 2329 4064

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, inviteres til et møde med Trine Kragelund Jensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidsterunde.

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:

- Trine Kragelund Jensen, direktør.
- Thomas Fredsted Formand i Social- og handicapudvalget
- Maria Damgaard Næstformand i Social- og handicapudvalget.
- Helle Mikkelsen Chef for Myndighed og tidlig indsats pr. 1 /1 2027
- Lene Kamp leder af beskæftigelse, rusmiddel og støtte
- Tina Hansen Andersen leder af bostøtte
- Mette Rønde Augustinussen FTR for SL
- Tanja Lisby Andersen TR og medarbejder på botilbud Svanen

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste 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 ansættelsessager 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 **4. november 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 **6. november 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 **11. november 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Haderslev på Det Gamle rådhus** (NB: det "helt gamle"), der ligger Lavgade 5-7, 6200 Haderslev.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **12. november 2026 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **20. november 2026 kl. 9.00-14.00 på Haderslev Gamle Rådhus**.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. januar 2027**.

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 chef kommer godt i gang med jobbet.

September 2026

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen