

Stillings- og kompetenceprofil



**Kolding
Kommune**

en del af trekantområdet

Social- og handicapchef

Kolding Kommune

Juni 2025



**muus
mann**

Opdragsgiver	Kolding Kommune
Adresse	Akseltorv 1 6000 Kolding www.kolding.dk
Stilling	Social- og handicapchef
Refererer til	Social- og arbejdsmarkedsdirektøren
Ansættelsesforhold	Løn- og ansættelsesvilkår efter gældende overenskomst Tiltrædelse: 1. oktober 2025
Yderligere oplysninger	Kontakt gerne: Nicolai Dupont Heidemann Social- og arbejdsmarkedsdirektør i Kolding Kommune Tlf. 20 25 99 33 Carsten Lysdahl Søgaard Partner i MUUSMANN Tlf. 30 30 28 81
Ansøgningsfrist	Søndag den 10. august 2025
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Torsdag den 14. august 2025 Test: Tirsdag den 19. august 2025 2. samtaler: Onsdag den 27. august 2025

Indledning

Vi søger en ny social- og handicapchef, der oprigtigt brænder for at gøre en forskel på social- og handicapområdet. En værdibevidst leder, der kan se sig selv i vores bærende værdier om tillid, ordentlighed og åbenhed, og som vil være chef for et område, hvor vi løfter i flok og gør, hvad vi kan for at skabe helhedsorienterede og sammenhængende løsninger i samarbejdet med borgeren.

Design og designtænkning er en stor del af Kolding Kommunes DNA, og kommunen er kendt for at være Danmarks eneste designkommune. Visionen **"Sammen designer vi livet"** gennemsyrrer kommunens strategier, tiltag og udviklingsområder, og er sammen med tilgangen **"Borgerens Centrum"** og **"Selvværd og Sammenhæng"** grundstenen i, hvordan vi driver innovation og samskaber kommunen og fremtidens velfærd sammen med borgerne i Kolding Kommune. Grundlæggende betyder det, at vi møder borgerne nysgerrigt og åbent og tager udgangspunkt i den enkeltes ressourcer, drømme og håb.

I samarbejde med borgere, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og foreninger i kommunen arbejder vi med at udvikle og forbedre de rammer, der skal sikre, at alle kan leve et godt liv. Det er blot en af de ting, der gør Kolding Kommune til et dejligt sted at bo, arbejde og vokse op. Et sted hvor borgeren kommer i første række, og hvor velfærdssamfundets udfordringer er noget, vi løser i fællesskab.

Hovedopgaver og ansvarsområder

Som ny chef hos os træder du ind i en kommune med store ambitioner og en fælles tro på, at velfærd er noget, man udvikler i fællesskab. Som ny chef skal du kunne se dig selv i og understøtte denne tilgang og sikre at [social- og handicapområdets strategier, politikker og indsatskataloger](#) føres ud i livet på en måde, så de skaber værdi for borgeren.

Du får det samlede ansvar for drift, udvikling, økonomi på social- og handicapområdet og skal lede med udgangspunkt i den overordnede [vision](#) og [Selvværd og Sammenhæng](#). Visionen skal leve, og pejlemærker skal omsættes til konkrete initiativer, som inspirerer, engagerer og skaber selvværd og sammenhæng i alt, hvad vi siger og gør.

Du overtager et velfungerende område med høj kvalitet, stærke faglige miljøer og et tillidsfuldt samarbejde mellem politikere og forvaltning. Som chef bliver du en vigtig samarbejdspartner for Social- og Arbejdsmarkedsudvalget, hvor du med både overblik og sans for detaljen skal sikre tydelighed i de politiske beslutningsgrundlag, så man som politiker - i alle situationer og sammenhænge - føler sig tryk ved de svar, der gives.

Du bliver en del af en stærk chefgruppe i Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, der er præget af en god samarbejdskultur, og hvor man arbejder som et hold. Derudover bliver du en del af det tværgående strategisk chefforum, der består af alle kommunens chefer og direktører. Sammen med os skal du viderereføre et godt, konstruktivt og udviklende samarbejde både i chefgruppen og strategisk chefforum og understøtte ambitionen om at arbejde mere netværksbaseret og afprøve nye samarbejdsformer - altid med borgeren i centrum.

Som social- og handicapchef får du 8 fagligt stærke og selvkørende centerledere i direkte reference, der varetager den daglige ledelse af områdets centre. Med et stærkt hold i ryggen får du gode muligheder for at sætte dit præg på udviklingen af fremtidens social- og handicapområde i Kolding Kommune. Du skal lede og understøtte ledergruppen med faglig og ledelsesmæssig sparring og sikre et

inkluderende og effektivt samarbejde i ledergruppen, understøttet af en åben tilgang til at tale om – og handle på – udfordringer og problemstillinger i et trygt miljø. Du skal bidrage til at fastholde motivation, engagement og "holdånd" i ledergruppen, samt understøtte ledernes egne "lederidentiteter" med forståelse og respekt for, at de kan udøve deres eget ledelsesrum.

Som ny chef skal du både kunne sikre driften på social- og handicapområdet samtidig med, at du kan se muligheder og formår at bygge broer til de andre områder i Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen og på tværs af forvaltninger med fokus på at skabe helhedsløsninger omkring borgeren. Med faglig autoritet og autenticitet skal du kunne åbne de socialfaglige kompetencer ud mod omverdenen og facilitere tværgående samarbejder med eks. ungeområdet, arbejdsmarkedsområdet, sundhedsområdet og fritidsområdet. Med en central rolle i disse samarbejder får du mulighed for at udvikle nye velfærds løsninger sammen med borgerne, pårørende, civilsamfundet og andre dele af kommunens organisation.

Som chef skal du naturligt understøtte et godt og trygt arbejdsmiljø, så social- og handicapområdet fortsat er en attraktiv arbejdsplads under din ledelse. Herunder skal du have øje for rekruttering og for at styrke tilknytningen til social- og handicapområdet som en god praktikplads og et attraktivt læringsmiljø med en høj faglighed, der giver de studerende lyst til at fortsætte hos os.

Aktuelle muligheder og udfordringer:

Reformer

Med reformer på både sundheds- og beskæftigelsesområdet, står social- og handicapområdet naturligt til at blive påvirket af omfattende forandringer de kommende år. Som ny chef får du en helt central opgave i at bidrage til forløsningen af de mange muligheder, reformerne giver os, med blik for hvordan især frisættelse kan bidrage til nye måder at tænke velfærd på i Kolding Kommune.

Fysisk udviklingsplan

Vi står foran en stor og vigtig opgave med at udvikle de fysiske rammer på social- og handicapområdet de kommende år. Flere bygninger har behov for at blive gjort mere tidssvarende for at give borgerne de optimale rammer for livskvalitet i hverdagen og udvikling af færdigheder. Derudover ønsker vi at kortlægge det fremtidige behov for botilbudspladser og lave en strategi herfor, så vi har et solidt grundlag at planlægge den fysiske udvikling ud fra. Det er et stort projekt, og der er afsat 90 mio. kr. til den fysiske udviklingsplan.

Styrket samarbejde på myndighedsområdet

Der lægges op til en ny samarbejdskonstruktion på tværs af Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen og Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen, som skal sikre et endnu bedre samspil mellem forvaltninger og myndighedsområder i fremtiden. Som ny social- og handicapchef får du en central rolle i at optimere samarbejdet på myndighedsområdet på voksen-, unge-, senior/sundhed- og hjælpemiddelområdet.

Kompetencer

Som social- og handicapchef skal du kunne begå dig sikkert på strategisk niveau i en politisk styret organisation og varetage det ledelsesmæssige ansvar, der følger med. Det kræver en chef med et indgående kendskab til socialområdet og stor erfaring med områdets drift, økonomi og udvikling. Dertil forventer vi, at du har erfaring med ledelse, herunder ledelse af ledere.

Derudover er følgende ledelsesmæssige og personlige kompetencer fremhævet som særligt vigtige for at få succes i stillingen. Som ny social- og handicapchef skal du:

1. Praktisere en tillidsvækkende, ordentlig og åben ledelsesstil

I Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen er der selvværd og sammenhæng – i alt, hvad vi siger og gør! Vi lever Selvværd og Sammenhæng – og det forventer vi også, du gør, når du er blevet ”en af os”. Som social- og handicapchef skal du være et forbillede for resten af organisationen i dit arbejde med Selvværd og Sammenhæng og sikre – gennem understøttelse, rådgivning og praksiseksempler – at værdierne efterleves i alle dele af organisationen. Det kræver en chef, der i sine beslutninger, retning og rammesætning konsekvent tager stilling til betydningen og værdien for borgerne, og som kan sikre følgeskab hele vejen igennem. Dertil skal du som chef i Kolding Kommune praktisere en ledelsesstil baseret på de bærende værdier om tillid, ordentlighed og åbenhed, samt en indgående respekt for det arbejde, der udføres på området.

2. Mestre tydelig kommunikation og formidling

Som social- og handicapchef skal du være en imødekommende, tilgængelig og nærværende person, der tør gå forrest og kan skabe følgeskab til udviklingen gennem en tydelig og engagerende kommunikationsstil. Det kræver en dialogsøgende chef med gennemslagskraft, der kan skabe forståelse for det arbejde, der udføres på social- og handicapområdet og i særdeleshed også, hvordan social- og handicapområdet kan bidrage i det tværgående samarbejde. Dertil skal du have blik for rettidig inddragelse af chef- og ledergruppen, så de kan understøtte formidlingen af nye informationer og sikre følgeskab.

3. Have politisk tæft

Som social- og handicapchef er det vigtigt, at du kan begå dig tillidsfuldt og autentisk i det politiske rum og håndtere og prioritere henvendelser fra både politikere, borgere og medarbejdere med den rette ro, tålmodighed og professionalisme og først og fremmest et stålsat fokus på det, der skaber selvværd og sammenhæng for borgerne, så lovgivning og serviceniveau overholdes. Du skal bidrage til at nationale og lokale tendenser og initiativer indenfor social- og handicapområdet formuleres og præsenteres med henblik på engagerende og tematiske politiske drøftelser og beslutninger. Du skal tilsvarende også formidle beslutninger fra det politiske niveau og formulere tydelige strategier, så strategiske målsætninger kan omsættes til konkrete handlingsplaner på en løsningsorienteret måde.

4. Have stærke samarbejdsevner

Som social- og handicapchef skal du have stærke samarbejdsevner i et strategisk og tværgående perspektiv mellem fagområder og forvaltninger og sikre, at der skabes forståelse for social- og handicapområdets udfordringer og behov i det tværgående samarbejde. Dertil skal du kunne tydeliggøre, hvor og hvordan social- og handicapområdet kan bidrage med kompetencer og viden, der kan understøtte den samlede opgavevaretagelse på velfærdsområdet. Du skal kunne fastholde et godt overblik og sikre den rette struktur og systematik i forandringsprocesser med en tydelig forståelse af, hvordan ændringer på et område påvirker andre områder. Dertil skal du sikre et tæt samarbejde med centerlederne med blik for ledelses- og kompetenceudvikling, inddragelse og delegering af ansvar.

Organisation

Den politiske organisation

Byrådet i Kolding Kommune har 25 medlemmer, og der er en lang tradition for brede samarbejder med god beslutningskraft. Samarbejdet mellem det politiske og administrative niveau er kendetegnet af et direkte, positivt samspil og gensidig respekt, hvor vejen fra idé til handling er kort. Der er følgende politiske udvalg:

- Økonomi og Strategi
- Børn og Uddannelse
- Social og Arbejdsmarked
- Senior
- Sundhed og Fritid
- Kultur
- Natur, Miljø og Klima
- Plan og Teknik
- Bæredygtig Vækst (§17, stk. 4-udvalg)
- Social Bæredygtighed (§17, stk. 4-udvalg)

Den administrative organisation

Øverste administrative chef i centralforvaltningen er kommunaldirektør, Merete Dissing. Udover kommunaldirektøren udgøres direktionen af tre direktører og en vicedirektør med ansvar for kommunens fire forvaltninger:

- Merete Dissing, Kommunaldirektør med ansvar for By- og Fællesforvaltningen
- Bent Mouboe, Konstitueret vicedirektør med ansvar for By- og Fællesforvaltningen
- Nicolai Dupont Heidemann, Social- og Arbejdsmarkedsdirektør
- Annette Lund, Senior-, Sundheds- og Fritidsdirektør
- Flemming Skaarup, Børne- og Uddannelsesdirektør

Social og Handicap

Social- og handicapområdet er en del af Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen i Kolding Kommune, der foruden social- og handicapområdet består af arbejdsmarkedsområdet og ungeområdet. Social- og handicapområdet beskæftiger ca. 1430 medarbejdere fordelt i forvaltningens 8 centre med hver deres centerleder, der alle refererer til dig. De 8 centre er:

- Voksenrådgivningen
- SOJA – Social, Job og Aktivitet
- Center for Senhjerneske
- Center for rusmiddelbehandling og socialt udsatte
- Center for bostøtte og aflastning
- Center for botilbud
- Center for Socialpædagogisk vejledning og væresteder
- Døgncenter for Socialpsykiatri Marielund

Social- og handicapchefen indgår i chefgruppen med direktøren og cheferne for ungeområdet og arbejdsmarkedsområdet, samt forvaltningens sekretariats- og udviklingschef og økonomichefen.

Visioner, strategier og værdier

Kolding Kommune er en attraktiv arbejdsplads med fokus på udvikling og læring, som grundlag for at kunne gøre en positiv forskel for borgerne. Tillid, åbenhed og gensidig respekt er centrale nøgleord på tværs af forvaltninger, afdelinger og institutioner, og der er generelt et stort fokus på at udvikle og styrke de tværgående samarbejder både internt i kommunen og eksternt. Kommunen lægger vægt på at være en decentral organisation, der bygger på tillid. Beslutninger skal træffes dér, hvor fagligheden og områdekendskabet er størst – og altid med borgerens centrum for øje. Der er en tydelig ambition om at arbejde mere netværksbaseret og afprøve nye samarbejdsformer med medarbejdere og ledere.

Byrådet i Kolding Kommune har sammen med de politiske udvalg vedtaget en række politikker og strategier, som samlet set skaber rammen for de tværgående og mere komplekse indsatser og forløb. Det er væsentligt, at man som både medarbejder og leder i kommunen er fortrolig med disse rammer, også på tværs af fagområderne, da det har stor betydning for udmøntning af visionen om at skabe sammenhængende og helhedsorienterede borgerforløb.

Ledelsesgrundlag

I Kolding Kommune har vi udarbejdet ledelsesgrundlaget, "[Sammen om ledelse](#)" på baggrund af Kolding Kommunes vision "[Sammen designer vi livet](#)". Dette grundlag beskriver de fælles værdier og principper, som vi leder ud fra, og som skal guide dig i din daglige ledelse. Det hjælper dig med at forstå, hvordan vi sammen skaber de bedste rammer for både medarbejdere og borgere, og hvordan du kan omsætte vores fælles vision til konkrete handlinger på dit område.

Kolding Kommunes ledelsesgrundlag handler om at lede med mennesket i centrum. Vi arbejder ud fra tilgangen "Borgerens Centrum" og bruger design som metode til at finde nye løsninger, der er tilpasset borgernes behov. Som leder har du ansvaret for at sætte en tydelig retning og sikre, at vores vision og værdier fører til konkrete handlinger.

Ledelsesgrundlaget er din guide til at lede med tillid, ordentlighed og åbenhed, og det sikrer, at vi sammen kan skabe en bæredygtig fremtid, hvor både borgere og medarbejdere trives.

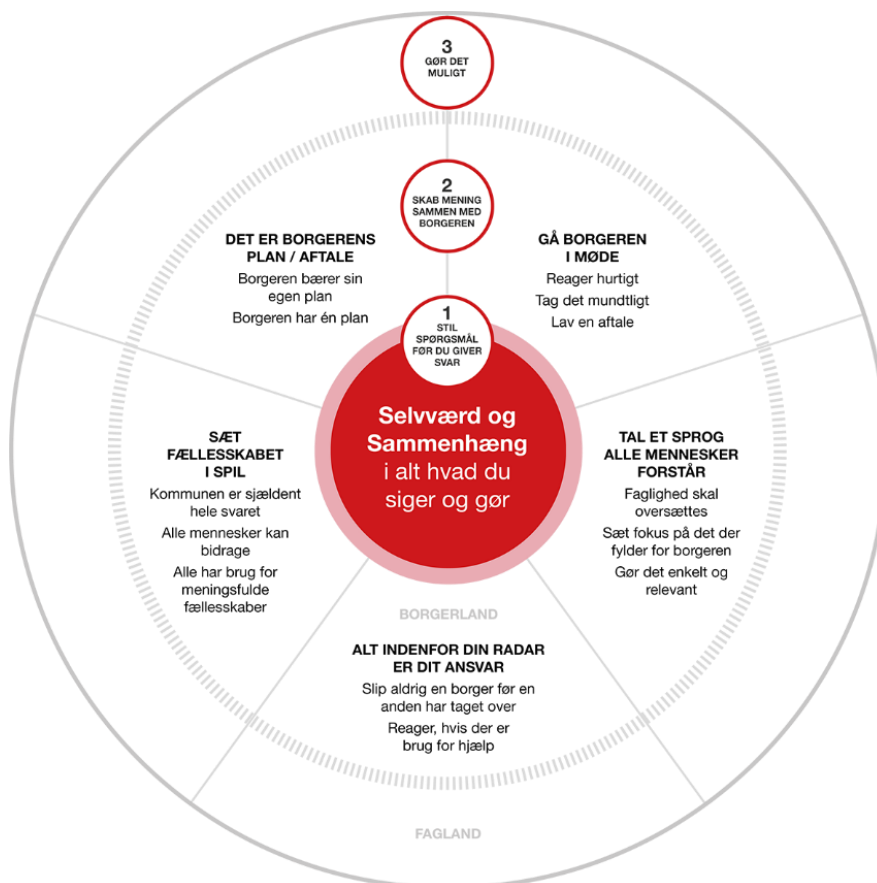
Der er fem nøgleprincipper i ledelsesgrundlaget:

1. **Mennesket først:** Vi er nysgerrige og forstående i vores møde med borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere. Vi fokuserer på, hvad der betyder noget for den enkelte og søger løsninger, der styrker fællesskaber og samfundet.
2. **Ledelse tæt på:** Vi er til stede, når medarbejderne har brug for os, og vi lytter til deres perspektiver. Vores opgave er at skabe klarhed og tryghed, så medarbejderne kan finde de bedste løsninger sammen med borgerne.
3. **Træning:** Vi skaber en kultur, hvor medarbejdere tør prøve nye ting og lære af deres erfaringer. Som ledere er vi også i en konstant læringsproces, hvor vi udvikler vores ledelsespraksis.
4. **Fællesskab:** Vi fokuserer på at styrke samarbejder og opbygge stærke relationer både internt i kommunen og med eksterne sparringspartnere. Vi tager ansvar for at håndtere konflikter og skabe et godt samarbejds miljø. Som ledere har vi et helhedsperspektiv på vores opgaver og anerkender vores rolle i det større fællesskab. Vi arbejder aktivt for at fremme et godt samarbejde og sikre, at alle bidrager til at nå vores fælles mål.
5. **Resultater:** Vi har fokus på både kortsigtede resultater og langsigtede effekter. Vi bruger data og viden som grundlag for vores beslutninger og justerer vores indsats, når noget ikke virker som forventet.

Selvværd og Sammenhæng

I december 2016 godkendte det daværende Seniorudvalg og Social- og Sundhedsudvalg projektgrundlaget for det strategiske designprojekt [Selvværd og Sammenhæng](#). Fire designere gennemførte en omfattende brugerundersøgelse blandt borgere, der modtog hjælp fra Senior- og Socialforvaltningen, med henblik på at gøre kommunen mindre kompleks og lettere at gennemskue. Med afsæt i undersøgelsens indsigter blev der udarbejdet en strategi, som består af:

- En visionssætning for medarbejdere og ledere: Selvværd og Sammenhæng i alt hvad du siger og gør.
- En tilgang: 1) Stil spørgsmål før du giver svar. 2) Skab mening sammen med borgeren og 3) Gør det muligt.
- Fem leveregler, som er politisk vedtaget i august 2017, og som skal ses i forlængelse af Selvværdsstrategien udviklet og godkendt i 2012, samt Kolding Kommunes fælles mål om, at omdrejningspunktet altid skal være Borgerens Centrum.



Selvværd og Sammenhæng handler om, hvordan vi møder mennesker, der har brug for hjælp og støtte, samt hvordan vi samarbejder med det enkelte menneske om at finde den gode løsning for lige præcis denne borger, hvordan vi sætter vores faglighed i spil og om de leveregler, der kendetegner vores prioriteringer og opgaveløsninger. Selvværd og Sammenhæng kræver, at både chefer, ledere og medarbejdere er parate til at tilpasse sig, når der opstår nye muligheder eller behov, som kan understøtte Selvværd og Sammenhæng og skabe de bedste betingelser i samarbejdet med borgerne.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
