

Juni 2026

Job- og personprofil

Genopslag: Afdelingsleder til Klostermosen Kalundborg Kommune

Indledning

Kalundborg Kommune søger en afdelingsleder til Klostermosen. Det er af mange grunde en meget attraktiv stilling. Her er nogle af grundene:

- **En central lederrolle i en organisation med høje ambitioner**
Du får en nøgleposition i et veldrevet og respekteret socialfagligt center, hvor ambitionerne er høje – både på borgernes, faglighedens og ledelsens vegne. Du bliver en aktiv medspiller i en organisation, der ikke blot driver drift, men som bevidst arbejder med at udvikle kvaliteten i indsatsen og sætte nye standarder for god socialfaglig praksis.
- **Et stærkt og forpligtende ledelsesfællesskab**
Du bliver en del af en ambitiøs ledergruppe, hvor ledelse er noget, man skaber sammen. Her er høj grad af sparring, transparens og fælles ansvar for både drift og udvikling. Du får adgang til et ledelsesrum, hvor komplekse problemstillinger deles, og hvor du både forventes at bidrage aktivt og kan trække på andre, når opgaven kalder på det. Afdelingslederne arbejder tæt sammen på tværs af hele centeret, deler ansvar for den samlede opgave og hjælper hinanden, når behovene ændrer sig. Det betyder, at du ikke kun bliver leder for dit eget område, men en del af ledelsen af hele Klostermosen.
- **Tæt onboarding og gode muligheder for lederudvikling**
Du får en grundig og tryk opstart med tæt følgeskab fra centerchef og lederkolleger, så du hurtigt bliver en del af både opgaven og kulturen. Samtidig prioriteres lederudvikling højt – både gennem formel lederuddannelse og løbende kompetenceudvikling, så du får mulighed for at styrke og udvikle din ledelsespraksis over tid.
- **En organisation i udvikling – med reel mulighed for at sætte retning**
Du træder ind i en organisation i bevægelse, hvor der arbejdes målrettet med kultur, værdier, faglighed og ledelse. Det giver dig mulighed for at præge udviklingen, sætte dit aftryk og arbejde strategisk med både drift og forandring i tæt samspil med medarbejdere og lederkolleger.
- **Muligheden for at gøre en konkret forskel – hver dag**
Du leder i et felt, hvor din indsats har direkte betydning for mennesker med komplekse behov. Borgerperspektivet er omdrejningspunktet for alt arbejde, og din ledelse bliver afgørende for, at medarbejderne lykkes med at skabe udvikling, trivsel og livskvalitet for den enkelte borger.
- **Vi leder efter den rigtige leder.** Vi søger først og fremmest en dygtig person med en oprigtig passion for at udvikle mennesker. En socialfaglig baggrund er fortsat vigtig, men vi er åbne over for kandidater, der kommer med andre faglige erfaringer.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som de nye afdelingsledere vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Kalundborg Kommune forventer, at de nye afdelingsledere har (læs afsnittet 'Personprofil').

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen og se, hvor du kan finde mere information om Kalundborg Kommune og jobbet.

Organisationen

Klostermosen er en del af det sociale voksenområde i Kalundborg Kommune og udgør et specialiseret botilbud for omkring 40 borgere med betydelige og komplekse støttebehov. Borgerne er visiteret efter servicelovens §§ 83, 85 og 105 og modtager en helhedsorienteret indsats, hvor både omsorg, udvikling og livskvalitet er i fokus.

Du bliver en del af et center, der er kendt for høj faglighed, stabil drift og et stærkt omdømme – både internt i kommunen og eksternt. Samtidig står organisationen midt i en ambitiøs udviklingsproces, hvor der arbejdes målrettet med at styrke kvaliteten i den socialpædagogiske indsats. Det gælder blandt andet arbejdet med etik, borgersyn og faglige tilgange, hvor der er en tydelig forventning om, at praksis hele tiden kvalificeres og udvikles.

Kulturen er præget af en høj grad af engagement og ansvarsfølelse. Der er "højt til loftet", og samarbejdet bygger på tillid, åbenhed og en grundlæggende ambition om at lykkes sammen. Samtidig er der en tydelig forventning om, at man som leder tager aktiv del i fællesskabet og bidrager til både egen afdeling og den samlede organisation.

Ledelse i centeret er ikke en individuel disciplin – det er en fælles opgave. Ledergruppen arbejder tæt sammen og mødes fast med centerchefen, hvor der er fokus på sparring, fælles retning og håndtering af komplekse problemstillinger. Det betyder, at du som afdelingsleder ikke står alene, men indgår i et stærkt ledelsesfællesskab med høj grad af involvering og gensidig forpligtelse.

Samtidig er der en tydelig ambition om at skabe en bæredygtig organisation – både menneskeligt og fagligt. Der arbejdes aktivt med kompetenceudvikling, uddannelse og rekruttering, og der er fokus på at skabe gode rammer for både medarbejderes og borgeres udvikling.

Stærke lederkolleger med et fælles ansvar for hele centeret

Du bliver en del af en ledergruppe med særdeles erfarne og kompetente afdelingsledere, som er kendetegnet ved stor handlekraft og høj omstillingsevne. Lederne ser ikke kun deres eget ansvarsområde som deres opgave, men tager et fælles ansvar for hele centerets udvikling og drift. De flytter sig efter opgaverne, hjælper hinanden på tværs og bidrager aktivt til fælles løsninger, når behovene ændrer sig. Det giver et stærkt ledelsesfællesskab, hvor sparring, fleksibilitet og fælles ansvar er en naturlig del af hverdagen.

Jobprofil

Som afdelingsleder på Klostermosen får du en central ledelsesrolle med ansvar for et af to huse med henholdsvis 16 eller 24 borgere. Du får dermed ansvar for en kompleks drift med kompetente medarbejdere og en borgergruppe, der stiller høje krav til faglighed, struktur og relationskompetencer.

En af dine vigtigste opgaver er at sikre nærværende og tydelig ledelse i hverdagen. Der er et udtalt behov for ledelse tæt på – både i forhold til medarbejdernes faglige praksis og i forhold til at skabe overblik og retning i en kompleks hverdag. Du skal kunne træde i karakter som leder, tage ansvar og være synlig i organisationen.

Du får ansvar for at skabe rammerne for høj faglig kvalitet i det pædagogiske arbejde. Det indebærer blandt andet at understøtte refleksion, sikre fælles faglig retning og arbejde systematisk med udvikling af praksis. Du skal kunne oversætte overordnede strategiske mål til konkret handling i hverdagen – og sikre, at medarbejderne er med på rejsen.

Samtidig har du en central rolle i at udvikle og understøtte medarbejdergruppen. Du skal kunne motivere, skabe engagement og sikre, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer og rammer for at lykkes i deres arbejde. Det indebærer både klassisk personaleledelse og en stærk evne til at arbejde med teams og samarbejde.

En væsentlig del af opgaven er også at navigere i kompleksitet. Du vil stå i situationer, hvor der ikke er enkle løsninger, og hvor du skal kunne håndtere det, der opstår – også det, der ikke er sagt højt. Det kræver en leder, der er opsøgende, refleksiv og i stand til at arbejde aktivt i det relationelle rum.

Du bliver desuden en aktiv del af ledergruppen, hvor du forventes at bidrage til fælles løsninger og tage medansvar for hele centerets udvikling. Det indebærer, at du bringer dine perspektiver i spil, deler udfordringer og aktivt opsøger sparring.

Endelig har du ansvar for drift, økonomi, planlægning og administrative opgaver. Du skal kunne skabe struktur og overblik – og sikre, at både daglig drift og udviklingsopgaver løses med høj kvalitet.

Opgaverne som afdelingsleder

For at få succes i stillingen er der en række centrale opgaver og resultater, som du forventes at skabe:

Du skal først og fremmest etablere dig som en tydelig, troværdig og nærværende leder. Det betyder, at du hurtigt opbygger relationer til både medarbejdere, borgere og samarbejdspartnere – og skaber tillid til din ledelse.

Du skal skabe retning og overblik i en kompleks organisation. Det indebærer, at du kan prioritere, træffe beslutninger og sikre, at medarbejderne ved, hvad der er vigtigt – og hvorfor.

Du skal løfte og udvikle den faglige kvalitet i indsatsen. Det betyder, at du arbejder aktivt med refleksion, læring og udvikling – og sikrer, at den pædagogiske praksis er funderet i et klart og fælles borgersyn.

Du skal sikre, at medarbejderne oplever tydelig ledelse og får den støtte, de har brug for i deres arbejde. Det kræver, at du er til stede, følger op og tager ansvar – også når det er svært.

Du skal bidrage aktivt til den samlede ledelsesopgave i centeret. Det betyder, at du ikke kun har fokus på egen afdeling, men også på helheden – og at du tager medansvar for fælles løsninger og udvikling.

Du skal kunne stå i og drive forandringer. Organisationen er i bevægelse, og det kræver en leder, der kan gå forrest, skabe mening og få andre med.

Endelig skal du sikre, at borgerperspektivet altid er i centrum. Det er den røde tråd i opgaven – at din ledelse i sidste ende bidrager til, at borgerne får et bedre liv og flere muligheder.

Faktaboks

Titel:	Afdelingsleder på Klostermosen.
Ansvarsområde og funktion:	Den daglige drift og udvikling af Klostermosen.
Løn og ansættelsesvilkår:	Forhandlingsudgangspunktet er 50.000 kr. plus pension om måneden.
Reference:	Du refererer til Centerchef Rie Christensen.

Personprofil

Kalundborg Kommune forventer, at du som ny afdelingsleder har nedenstående kompetencer.

- En relevant socialfaglig uddannelsesbaggrund
- Enten gennemført eller er motiveret for at gennemføre en lederuddannelse på diplomniveau. Hvis ikke du har en lederuddannelse, får du det igennem din ansættelse
- En solid socialfaglig forståelse og kan omsætte faglig viden til praksis i en kompleks hverdag
- Erfaring med eller interesse for personaleledelse, herunder trivsel, udvikling og samarbejde i medarbejdergrupper

- Forståelse for drift, planlægning og økonomi – og kan skabe overblik og struktur i opgaveløsningen
- Gode kommunikative kompetencer – både i dialogen med medarbejdere, borgere, pårørende og samarbejdspartnere
- Evnen til at arbejde systematisk og reflekteret med faglig udvikling og kvalitet i opgaveløsningen
- Erfaring med eller lyst til at arbejde i en organisation med høj grad af transparens og involvering
- Blik for både det daglige driftsniveau og de mere strategiske og udviklingsorienterede opgaver
- Digitalt fortrolig og kan arbejde med relevante IT- og dokumentationssystemer

Ansættelsesproces

Kalundborg Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og indstiller kandidater til Centerchef Rie Christensen. Ansættelsesudvalget består af:

- Rie Christensen, centerchef
- Jette Feldthaus, chefkonsulent i HR og Udvikling
- Tine Haugaard Christensen, afdelingsleder
- Kamilla Gundersen, afdelingsleder
- Gitte Kuntz, medarbejderrepræsentant
- Martin Eggert Jørgensen, medarbejderrepræsentant
- Christina Andersen, medarbejderrepræsentant
- Bodil Jacobsen, medarbejderrepræsentant
- Trine Rud, fællestillidsrepræsentant

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen udløber den 12. august 2026.

Ansættelsesudvalget mødes den 13. august og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles den 17. august, og anden samtalerunde afvikles den 21. august.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede. Testen tages online og tager 30-40 minutter.
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens. Testen tages i Genitor og tager ca. 30 minutter.

- en opfølgende testsamtale på 1,5 time i Genitor, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd
- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Ved anden samtalerunde præsenteres du for en caseopgave.

Vi forventer tiltrædelse den 1. august 2026.

Yderligere information

Kalundborg Kommune har en meget informativ hjemmeside: www.Kalundborg.dk. Her kan du bl.a. se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering samt politikker m.m. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

En række dokumenter er helt centrale for stillingen som afdelingsleder på Klostermosen, og vi anbefaler, at du særligt orienterer dig i disse:

- Etisk Værdigrundlag:
<https://tinyurl.com/4a645cvr>
- Fælles Retning:
<https://tinyurl.com/yhz7hcas>

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte Centerchef Rie Christensen på tlf. 2489 6501 eller chefkonsulent i Genitor Christian Høegh Winther-Brønnum på tlf. 2193 0783 eller chbr@genitor.dk.

Hvis du ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Christian. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.