

Maj 2026

Job- og personprofil

# **FAGCENTER BØRN OG FAMILIE KALUNDBORG KOMMUNE**

## **AFDELINGSLEDER FOR BØRNEHANDICAP OG SIKKERHED**

## Indledning

Fagcenter Børn og Familie i Kalundborg Kommune søger en ny afdelingsleder som følge af en opnormering fra to til tre afdelingsledere. Den nye afdelingsleder får ansvar for to eksisterende teams, Samarbejde om sikkerhed og Handicapteamet.

Her er nogle af grundene til, hvorfor der er tale om en særdeles spændende og attraktiv stilling:

- Kalundborg Kommune er med helt fremme på den nationale dagsorden for tidlig indsats og inkluderende fællesskaber. Udviklingslysten i Fagcenter Børn og Familie er stor og sætter bl.a. fokus på, hvordan fremtidens krav og behov kan mødes, når det gode børne- og ungeliv skabes. Du kommer til et ambitiøst fagcenter, hvor tiltag både bliver udviklet og implementeret.
- Ledelseskulturen i Kalundborg Kommune bærer præg af at være organiseret i en relativt flad struktur på kun tre ledelseslag. Som afdelingsleder i Kalundborg Kommune skal du bedrive nærværende ledelse tæt på kerneopgaven, og samtidig kommer du til at arbejde med ledelse på et strategisk niveau.
- Du får en central rolle i indsatser, hvor dine beslutninger har direkte betydning for udsatte børn og unges sikkerhed og udvikling – ofte i situationer, hvor der skal handles hurtigt og sikkert.
- Du bliver leder for virkelig kompetente og selvkørende medarbejdere, der er vant til selv at tilrettelægge deres arbejdsdag. Den høje selvstændighed er en del af grunden til, at de højt specialiserede medarbejdere lykkes så godt med kerneopgaven. Ledelsesspændet i den nye rolle som afdelingsleder er fornuftigt og sammensætningen af området giver mulighed for at bedrive nærværende ledelse tæt på, i de situationer, der kræver det.
- Som afdelingsleder forventes du at løfte en vigtig ledelsesopgave, hvilket understreges af, at der også i sammenlægningen af det nye område også hører en administrativ medarbejder. Du bliver en del af en god afdeling med et godt arbejdsmiljø, en høj trivsel og en sund økonomi – alt sammen noget, som du skal tage medansvar for at bevare.
- Kalundborg Kommune har desuden stor fleksibilitet, når det drejer sig om at tilrettelægge en god og sammenhængende livsbalance for ledere og medarbejdere i kommunen, og hjemmearbejdsdage og telefonmøder på farten er en naturlig del af hverdagen.
- Endeligt bliver du del af et særdeles velfungerende lederteam, hvor der i den grad er plads og forventninger til, at du som leder kan udfylde dit eget ledelsesrum.

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

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger, 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 du kan se, hvor du kan finde mere information om Kalundborg Kommune og jobbet.

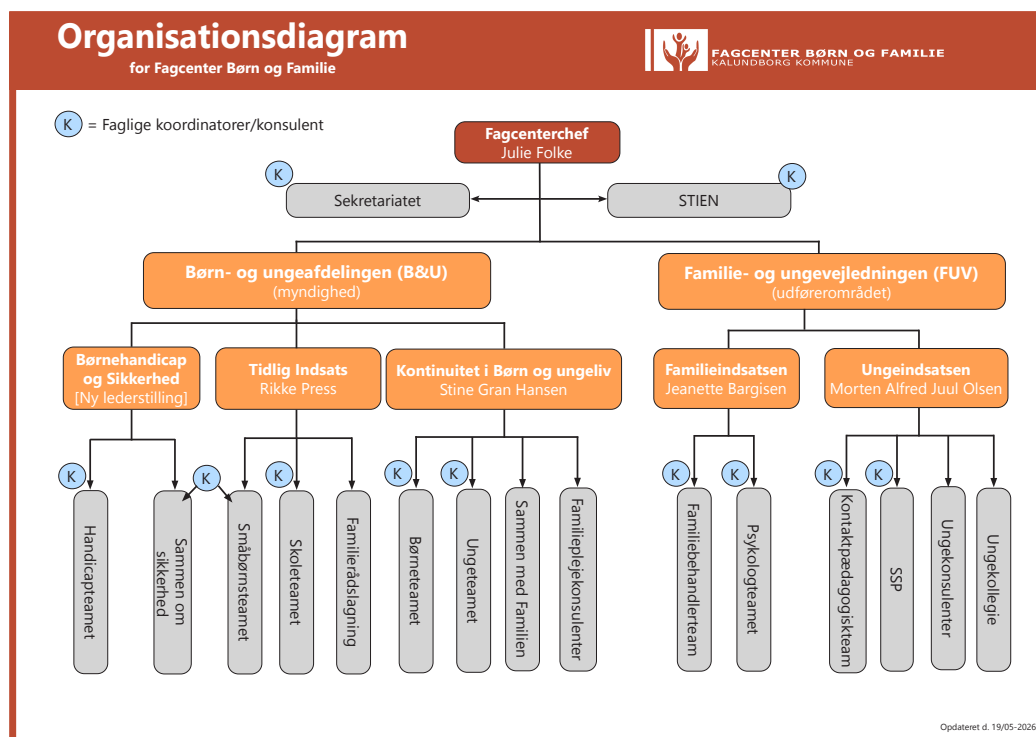
## Fagcenter Børn og Familie

Stillingen som afdelingsleder for Børnehandicap og Sikkerhed er placeret i Fagcenter Børn og Familie med reference til centerchef Julie Folke Jacobsen – se diagram herunder. Fagcenteret arbejder med 0-18 års-området.

Centeret beskæftiger 135 medarbejdere, som i fællesskab arbejder for visionen, at alle børn og unge får mulighed for at indfri deres fulde potentiale. Som ny afdelingsleder vil du indgå i centerets ledelsesteam bestående af fagcenterchefen, og fire andre afdelingsledere fra både myndighed- og udførerområdet. Ud over ledermøder, som afvikles ca. én gang ugentligt, prioriterer centerchefen også individuel sparring med afdelingslederne.

Fagcenteret bærer desuden præg af at være i økonomisk balance, hvilket bl.a. understøttes af en strategisk omlægning til øget forebyggelse og tidlig opsporing med 16 pejlemærker. Fagcenteret har blandt andet sat som pejlemærke, at centeret skal blive en bedre kommune fra et borgerperspektiv, og har derudover sat som selvstændigt pejlemærke at styrke arbejdet med sikkerhedsplaner, som er en tværfaglig indsats.

Trivsel prioriteres højt hos både ledere og medarbejdere i Fagcenter Børn og Familie. I Fagcenteret er der desuden fokus på sammenhængskraften på tværs og den relationelle kapacitet.



## Ledelse i Kalundborg Kommune

Fagcenter Børn og Familie er placeret under samme direktørområde som Fagcenter Børn, Læring og Uddannelse, samt kommunens skoler og dagtilbud. Der er udviklet et ledelses- og styringsgrundlag, som beskriver, hvordan vi skaber fælles retning, og hvilke forventninger der bl.a. er til ledelse i kommunen. Ledelses- og styringsgrundlaget udgøres af fire områder:

- Vi optimerer samarbejder og processer.
- Vi holder styr på driften.
- Vi skaber velfærd sammen med andre.
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre.

Som grundlaget tydeliggør, arbejdes der målrettet og ambitiøst med styring og ledelse i kommunen. Det viser sig også i forhold til ledelsesudvikling, hvor alle ledere og chefer har gennemgået et lederuddannelsesforløb. Som ny afdelingsleder vil du få en gennemgang af uddannelsen, så du så vidt muligt bliver opdateret på niveau med dine lederkolleger. Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget via linket sidst i materialet.

## Jobprofil

Som afdelingsleder for Børnehandicap og Sikkerhed i Fagcenter Børn og Familie bliver du overordnet ansvarlig for:

- Team Sammen om Sikkerhed, som er blevet opnormeret og nu består af seks medarbejdere inklusiv en faglig koordinator.
- Handicapteamet, som består af syv medarbejdere inklusiv en faglig koordinator.
- En administrativ medarbejder, som også er elevansvarlig.

**Team Sammen om Sikkerhed** – teamet arbejder målrettet med at skabe tryghed og sikkerhed for børn og unge i sager, hvor der er alvorlig bekymring for vold eller overgreb. Teamet håndterer hele sagsforløbet inklusiv blandt andet fremskudte børnesamtaler og sikkerhedsplaner. Som afdelingsleder skal du være tilgængelig, da disse højrisikosager kræver, at beslutninger træffes hurtigt for at skabe sikkerhed for de børn og unge, der er en bekymring for. Du skal som leder også sikre den vigtige opfølgning på, om det der sættes i værk, virker efter hensigten og har effekt. Opfølgningen. Team Sammen om Sikkerhed samarbejder med familiebehandlernes i håndtering af sager med en alvorlig bekymring for vold eller overgreb. Som afdelingsleder skal man derfor lede ind i det tværfaglige samarbejde mellem rådgivere og familiebehandlere, samt konkret påtage sig opgaven som facilitator for behandlingskonferencer, hvor sagerne drøftes fagligt.

**Handicapteamet** – tilbyder almindelig og specialiseret rådgivning om at have et barn med en psykisk eller fysisk funktionsnedsættelse. Derudover håndterer teamet sager vedrørende tilbud om blandt andet aflastning, særligt dagtilbud, døgntilbud, boligændringer mv. samt hjælp til dækning af merudgifter og tabt arbejdsfortjeneste. Teamet består af dygtige medarbejdere med højt specialiserede viden om lovgivningen på området. Din opgave som afdelingsleder består i faglig sparring, nærværende og tilgængelig ledelse af medarbejdere på et område, hvor der hele tiden forventes et højt serviceniveau fra borgerne, og have et ledelsesmæssigt og kontinuerligt blik på yderligere kvalificering af medarbejderne, så teamet hele tiden kan være på forkant.

Som afdelingsleder vil nogle af dine væsentligste ledelsesopgaver være:

- vagtdækning, sammen med de øvrige afdelingsledere på myndighedsområdet (fredage, ferier etc.) Som afdelingsleder på myndighedsområdet indgår man som bagvagt til Socialvagten, hvilket pt. er hver tredje uge
- at facilitere behandlingskonferencer til drøftelse af højrisikosager
- samarbejde med dine faglige koordinators i de to teams om den faglige

retning for arbejdet i henholdsvis Team Sammen om Sikkerhed og Handicapteamet

- fortsat at sikre en sikker og stabil drift i de to teams og i afdelingen
- fortsat at sikre høj trivsel og lavt sygefravær, blandt andet ved at udvise nærværende ledelse og ved at være tilgængelig for faglig sparring i det daglige
- at opkvalificere på dine medarbejdere og sikre, at dine medarbejdere udvikler sig sammen med opgaverne
- videreudvikling af samarbejdet mellem de forskellige indsatser og teams
- at bedrive god embedsmandsledelse, hvor du både tager højde for de strategiske perspektiver på området og forstår og tilgodeser de politiske dagsordener
- at levere på det flow, der kommer ind i afdelingen og i de to teams, med en ledelsesmæssig opmærksomhed på, at uforudsigelige begivenheder er en del af hverdagen på området
- at bedrive ledelse, så du både giver rum til de højt specialiserede og selvkørende medarbejdere i din afdeling, og har fokus på at nære deres faglighed og skabe udvikling, herunder sikre kompetenceudvikling hos medarbejderne, der til stadighed matcher borgernes behov
- at deltage i og understøtte den fælles sammenhængskraft i centeret og på tværs i kommunen, herunder formidling af relevant ledelsesinformation
- at udvikle på og arbejde med datainformeret ledelse
- at sikre god sammenhæng mellem de tre afdelinger på tværs af myndighedsområdet sammen med de nuværende to afdelingsledere, da det er afgørende for opgavernes flow
- at bidrage til samarbejdet og den relationelle koordination på tværs af alle indsatser og teams såvel som på tværs af myndigheds- og udførerområdet i Fagcenter Børn og Familie. Der er en klar forventning til, at du som leder er rollemodel for denne dagsorden, og at dine ledelsesbeslutninger bærer tydeligt præg heraf.

#### Faktaboks

Titel:	Afdelingsleder for Børnehandicap og Sikkerhed.
Løn og ansættelsesvilkår:	Den årlige løn er mellem 650.000-700.000 kr. + pension afhængig af kvalifikationer.
Reference:	Fagcenterchef Julie Folke Jacobsen.

## Personprofil

Fagcenter Børn og Familie i Kalundborg Kommune forventer, at du som ny afdelingsleder har nedenstående kompetencer.

De formelle kvalifikationskrav:

- Erfaring med special/-udsatteområdet
- Erfaring fra en politisk styret organisation
- En relevant myndighedsforståelse og gerne kendskab til speciallovgivningen
- Gerne indsigt i arbejdet med sikkerhedsplaner
- Gerne erfaring med ledelse, fx som faglig koordinator eller som teamleder

De mere personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

- Faglig viden: Du skal kunne sparre med medarbejderne på det faglige område.
- Anerkendende tilgang: Du udviser nærværende og anerkendende ledelse. Du er støttende og opbyggende, og formår at skabe trygge rum for læring.
- Strategisk forståelse: Du skal kunne forstå de faglige vinde, der blæser, og kunne positionere og videreudvikle afdelingen, så den høje faglighed bliver vedligeholdt.
- Tillidsbaseret ledelsestilgang: Du trives med en medarbejdergruppe, der selvtilrettelægger, og du formår at være tilgængelig og møde dem åbent, nysgerrigt og med anerkendelse.
- Kendskab til udsatteområdet: Du forstår at navigere på en arbejdsplads, hvor medarbejdergruppen til daglig arbejder med stærke menneskelige og følelsesmæssige problematikker.
- Stærke relationelle kompetencer: Du er udadvendt, dialogsøgende og tilgængelig. Nysgerrighed, åbenhed og lydhørhed er kendetegnende for din ledelsestilgang. Du ser muligheder frem for begrænsninger.
- Struktur og overblik: Du er god til at prioritere opgaver i en travl hverdag, ligesom du sætter en tydelig ledelsesmæssig retning.
- Ambitiøs samt udviklings- og mulighedsdrevet: Du engagerer dig i centerets udviklingsproces og byder gerne ind med nye perspektiver og løsninger.
- En tydelig og imødekomende kommunikator – mundtligt og skriftligt: Du har gennemslagskraft og er en dygtig formidler, som formår at fortolke og formidle komplekse problemstillinger.
- Mod og en god ballast: Du har en høj arbejdskapacitet og trives i en organisation med fart.
- Udsyn og opsøgende: Du holder dig opdateret på udviklingstendenser og bevægelser på området.

## Ansættelsesproces

Kalundborg Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og indstiller til fagcenterchef Julie Folke Jacobsen.

Ansættelsesudvalget består af:

- Julie Folke Jacobsen, fagcenterchef
- Rikke Press, afdelingsleder
- Stine Gran Hansen, afdelingsleder
- Jeanette Bargisen, afdelingsleder
- Morten Olsen, afdelingsleder
- Stine Lewis, faglig koordinator
- Kristina Vinther, faglig koordinator
- Simon Larsen, TR
- Sanne Jørgensen, TR

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: [www.genitor.dk](http://www.genitor.dk).

Ansøgningsfristen er **den 11. juni 2026**.

Ansættelsesudvalget mødes den 12. juni 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 15. juni, og anden samtalerunde afvikles den 26. juni.

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, at ansættelsesudvalget indstiller kandidater i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter. Vi forventer tiltrædelse den 1. august 2026.

## Yderligere information

Kalundborg Kommune har en meget informativ hjemmeside: [www.kalundborg.dk](http://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 for Børnehandicap og Sikkerhed i Fagcenter Børn og Familie, og vi anbefaler, at du særligt orienterer dig i disse:

- Film om Fagcenter Børn og Familie:  
<https://www.youtube.com/watch?v=fLikx6POqqI>
- Børne- og ungepolitik:  
<https://tinyurl.com/5dj9p573>
- Ledelses- og styringsgrundlag  
<https://tinyurl.com/23t339sa>
- Fælles retning (se billede på side 10)

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte Julie Folke Jacobsen på tlf. 2382 9722 eller chefkonsulent i Genitor Christian Høegh Winther-Brønnum på tlf. 2193 0783 eller [chbr@genitor.dk](mailto: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.

