

REKRYTERING

Domänchef (verksamhetschef), verksamhet och relationer

Vi söker en verksamhetschef som vill ta ansvar för den del av organisationen där Sensus uppdrag möter människor i praktiken.

Domänchef verksamhet och relationer

(Verksamhetschef)

Sensus befinner sig i en viktig förändringsfas. Vi samlar nu vår verksamhet i en gemensam nationell organisation för att stärka vårt uppdrag inom folkbildning och civilsamhälle.

Vi söker en domänchef för verksamhet och relationer – en verksamhetschef som vill ta ansvar för den del av organisationen där Sensus uppdrag möter människor i praktiken. Uppdraget handlar om att hålla samman relationer, verksamhet och riktning i en organisation som bygger på tillit, dialog och gemensamt ansvar.

Om Sensus

Sensus är ett studieförbund med ett tydligt folkbildningsuppdrag. Tillsammans med medlemsorganisationer, civilsamhället och andra samarbetspartners skapar vi mötesplatser för lärande, demokrati och existentiell hållbarhet.

Vår verksamhet handlar om människors relation till sig själva, till varandra och till den värld vi delar. Genom studiecirklar, kulturverksamhet och utvecklingsprojekt bidrar vi till bildning, engagemang och samhällsdeltagande.

Nu genomför vi en förändring av vår organisation där tidigare regionala strukturer samlas i en gemensam nationell organisation. Syftet är att stärka vårt uppdrag, skapa tydligare samspel i organisationen och rikta mer resurser nära verksamheten och dem vi är till för.

Uppdraget

Som domänchef för verksamhet och relationer ingår du i Sensus ledning tillsammans med förbundsrektor och övriga domänchefer.

Du ansvarar för den del av organisationen där folkbildningen möter människor i praktiken. Här arbetar verksamhetsutvecklare och projektmedarbetare tillsammans med medlemsorganisationer, deltagare och lokala samarbetspartners runt om i landet.

Ditt uppdrag är att:

- leda och utveckla domänens teamchefer och stärka deras ledarskap
- säkerställa att Sensus verksamhetsuppdrag märks i prioriteringar, arbetssätt och uppföljning

- utveckla och stärka relationerna med medlemsorganisationer och samverkansparter
- företräda Sensus i externa sammanhang
- bidra till den strategiska utvecklingen av organisationen som helhet

Ledarskapet utövas genom andra chefer och genom tydliga ramar, snarare än genom detaljstyrning.

Om domänen Verksamhet och relationer

Domänen samlar den del av Sensus organisation där folkbildningsverksamhet och projektverksamhet genomförs tillsammans med deltagare, medlemsorganisationer och lokala samverkansparter. Arbetet organiseras i team om 6–10 medarbetare, i så hög grad som möjligt självorganiserande. Teamen är i huvudsak geografiskt indelade, och verksamheten bedrivs över hela landet. Varje teamchef faciliterar i regel två team.

Den färdiga strukturen håller fortfarande på att formas. I dag omfattar domänen cirka 120–130 medarbetare.

Din roll i organisationen

Sensus nya organisation bygger på ett arbetssätt där ansvar och mandat ligger nära verksamheten och där olika delar av organisationen samarbetar i nätverk snarare än i traditionella hierarkier.

Som domänchef har du helhetsansvar för domänen men är samtidigt en del av ett gemensamt ledarskap där organisationens helhet går före den egna delen. I rollen leder du verksamheten genom teamcheferna och ansvarar för att utveckla deras ledarskap samt skapa en gemensam riktning i arbetet. Domänchefens helhetsansvar innefattar planering, prioriteringar och uppföljning av domänens verksamhet och resurser i nära samarbete med teamchefer, Sensus ledning och organisationens verksamhetsstöd.

Du förväntas bidra aktivt till analys, prioriteringar och utvecklingen av Sensus organisation. Det är också i denna domän som Sensus verksamhetsåtagande omsätts i praktik tillsammans med deltagare, medlemsorganisationer och andra samverkansparter.

Vem vi söker

Du har erfarenhet av att:

- leda chefer och ledare i komplexa organisationer
- kombinera strategiskt ansvar med närhet till verksamheten
- företräda organisationer i externa sammanhang

- arbeta med analys, prioritering och strategisk utveckling

Du är en ledare som:

- bygger förtroendefulla relationer
- har ett tydligt helhetsperspektiv
- leder genom dialog och tydliga ramar
- är trygg i komplexa och föränderliga sammanhang
- kan hålla både riktning och relation när organisationer utvecklas

Meriterande är erfarenhet från idéburen eller värderingsstyrd verksamhet samt kännedom om och nätverk inom Svenska kyrkan eller andra av Sensus medlemsorganisationer. Det är särskilt meriterande att ha erfarenhet av, och vara bekväm med, att företräda och utveckla en organisation som verkar inom områden som existentiell hållbarhet och som mellanrumsaktör, inte minst i ett multireligiöst sammanhang.

Att kliva in i rollen

Sensus är en organisation i rörelse. Strukturen för den nya organisationen är beslutad, men arbetssätt och kultur fortsätter att utvecklas tillsammans.

Rollen innebär därför inte bara ett chefs- och ledaruppdrag. Det är också ett ansvar att bidra till hur en organisation som bygger på tillit, dialog och lärande leds i praktiken.

Om tjänsten

Tjänsten är en heltidsanställning. Tillträde sker enligt överenskommelse.

Placeringsorten är flexibel. Uppdraget är nationellt och innebär regelbundna resor inom landet, ibland med övernattningar. I rollen ingår även deltagande i möten, arrangemang och verksamhet som ibland kan ske på kvällar och helger.

Sensus har kollektivavtal genom Fremia med Unionen och Akademikerförbunden. Vi tillämpar målstyrd arbetstid.

Som anställd i Sensus finns möjlighet till visst distansarbete. Vi erbjuder även förmåner som friskvårdsersättning och friskvårdstimme.

Sensus strävar efter mångfald i personalgruppen. Vi ser att medarbetares olika bakgrunder, erfarenheter, kunskaper och perspektiv bidrar till att utveckla vår verksamhet och stärka vårt uppdrag.

Kontaktpersoner

Rekryteringsgrupp

Maria Holmberg, Rekryterande HR-konsult

maria.a.holmberg@svenskakyrkan.se

Fredrik Hedlund, Förbundsrektor

fredrik.hedlund@sensus.se

Facklig kontakt, Unionen

Heidi Simonsen

070-462 48 45

heidi.simonsen@sensus.se

Ansökningsförfarande

- Ansökan skickas in till oss digitalt via länken nedan
- Sista ansökningsdag är **19 april 2026**.
- Urval och intervjuer kan komma att ske löpande under ansökningstiden.

Ansökningslänk:

→ sensus.se/rekrytering-verksamhetschef

Bilagor –läs mer

- Bilaga 1: Urvalsfrågor
- Bilaga 2: Om Sensus nya tjänsteorganisation - separat bilaga eller bilaga som finns i samma dokument
- Bilaga 3: Ramverk för Sensus utveckling av tjänsteorganisationen
- Sensus verksamhetsåtagande 2025-2027 – vårt viktigaste styrdokument
[\[Webbplats\]](#) / [\[PDF\]](#)

Varmt välkommen med din ansökan!

Urvalsfrågor som besvaras i din ansökan

1. Vad i folkbildningens idé engagerar dig personligen – och varför?

Sensus verkar i civilsamhället och arbetar genom relationer med medlemsorganisationer, samverkansparter och deltagare.

Beskriv hur du ser på folkbildningens betydelse i dagens samhälle och vilken roll ett studieförbund som Sensus kan spela i att stärka bildning, demokrati och existentiell hållbarhet. Ge gärna exempel på hur detta synsätt kan ta form i praktiken.

2. Hur ser du på ledningens ansvar i att sätta riktning och ramar – samtidigt som beslut ska fattas nära verksamheten?

Beskriv hur ditt synsätt påverkar hur du leder genom andra chefer och hur du skapar tydlighet och gemensam riktning utan att detaljstyra.

3. Hur säkerställer du att verksamhetsuppdraget faktiskt märks i vardagen?

Ge exempel på hur du har arbetat för att koppla samman prioriteringar, relationer och uppföljning så att organisationens uppdrag får genomslag i arbetet nära människor och samarbetspartners.

4. När det uppstår osäkerhet, konflikt eller misstag – hur tänker du kring balansen mellan tillit och kontroll?

Beskriv hur du brukar resonera och agera i sådana situationer, särskilt när tilliten prövas och när olika perspektiv behöver hållas samman.

Sensus nya tjänsteorganisation

Den här texten beskriver bakgrunden till den organisationsutveckling som nu pågår i Sensus. Den ger en bild av hur organisationen förändras, varför förändringen genomförs och hur vi tänker kring arbetssätt och ledarskap framåt.

Sensus befinner sig i en förändringsfas. Under de senaste åren har både de ekonomiska förutsättningarna och kraven på verksamheten förändrats. Samtidigt finns ett tydligt behov av att arbeta mer samlat kring vårt uppdrag och att använda våra resurser på ett sätt som stärker verksamheten nära människor.

Tidigare har Sensus bestått av flera juridiska organisationer. Nu samlas verksamheten i en gemensam nationell organisation. Förändringen syftar till att skapa tydligare ansvar, starkare samspel och bättre förutsättningar att rikta resurser dit de gör störst nytta – i mötet med deltagare, medlemsorganisationer och samverkansparter.

Ambitionen är att göra det enklare att arbeta tillsammans kring uppdraget och att samla hela Sensus kraft kring folkbildningen och dem vi är till för.

Fyra domäner – en gemensam organisation

Den nya organisationen är uppbyggd kring fyra domäner som tillsammans ansvarar för olika delar av Sensus arbete.

Domänerna är ett sätt att samla uppdrag och kompetenser så att roller blir tydligare och samarbetet mellan olika delar av organisationen blir enklare. Samtidigt hålls organisationen ihop nationellt genom gemensamma arbetssätt och forum för samverkan.

De fyra domänerna är:

Verksamhet och relationer

Här genomförs folkbildningsverksamheten tillsammans med deltagare, medlemsorganisationer och samverkansparter. Det är i denna del av organisationen som Sensus uppdrag möter människor i praktiken.

Samordning, utveckling och innovation

Denna domän skapar förutsättningar för gemensam analys, lärande och utveckling i organisationen. Här samlas forum, processer och initiativ som bidrar till att Sensus kan utvecklas över tid.

Verksamhetsstöd

Här finns organisationens gemensamma funktioner, till exempel ekonomi, HR, IT, kommunikation och kvalitetsarbete. Uppdraget är att skapa stabila strukturer och processer som gör det möjligt för verksamheten att fungera väl och hålla hög kvalitet.

Lednings- och styrelsestöd

Här finns stöd till ledning och styrelse, inklusive beredning av ärenden, uppföljning och arbete med styrning och kvalitet.

Tillsammans gör dessa delar det möjligt att genomföra verksamhet nära människor samtidigt som organisationen hålls samman nationellt.

Arbetssätt

Den bärande organisationsformen i Sensus är team.

Alla medarbetare tillhör ett team där uppdrag löses tillsammans och där ansvar delas. Teamen arbetar nära verksamheten men samspelar samtidigt med andra team genom gemensamma forum för planering, erfarenhetsutbyte och utveckling.

Detta arbetssätt ska bidra till att stärka samarbete och kunskapsdelning i organisationen och minska risken för att arbetet sker isolerat i olika delar av verksamheten. Genom gemensamma arbetssätt och strukturer skapas också bättre förutsättningar för lärande och gemensam utveckling.

Ledarskap i Sensus

Ledarskapet i Sensus utgår från några grundläggande principer.

En viktig utgångspunkt är att ansvar och beslut ska ligga nära verksamheten, inom gemensamma ramar som håller ihop organisationen.

En annan är att kvalitet i arbetet växer fram genom dialog, relationer och professionellt omdöme. Ledarskap handlar därför inte främst om att styra detaljer, utan om att skapa riktning, tydliga ramar och goda förutsättningar för arbetet.

Det innebär också att ledarskap i Sensus i hög grad är relationellt och kommunikativt. Ledningen har ansvar för helheten och för att skapa förutsättningar för analys, samspel och gemensamt lärande i organisationen.

Organisationen är därför utformad för att människor och kompetenser ska kunna samarbeta i nätverk och team snarare än i traditionella hierarkiska strukturer.

Ramverk för Sensus organisationsutveckling

Den här texten beskriver några av de tankar och perspektiv som ligger bakom utvecklingen av Sensus nya tjänsteorganisation. Den ger en bild av hur vi förstår organisation, ledarskap och samarbete – och av de principer som har varit vägledande när vi har format den organisation som nu växer fram.

Arbetet bygger både på erfarenheter från vår egen verksamhet och på forskning om organisation, ledarskap och lärande. Under flera år har dessa perspektiv utvecklats i dialog mellan medarbetare, ledning och forskare.

Forskningen har fungerat som ett stöd i arbetet med att formulera en organisation som både kan vara stabil över tid och samtidigt ha förmåga att utvecklas. Tillsammans bildar dessa perspektiv ett ramverk som hjälper oss att förstå hur organisationer kan fungera när ansvar, relationer och kunskap samspelar.

För dig som söker en ledande roll i Sensus är detta en del av sammanhanget du kliver in i. Det handlar om hur vi vill organisera vårt arbete, hur vi ser på ledarskap och hur vi tillsammans skapar förutsättningar för att folkbildningens uppdrag ska kunna genomföras nära människor.

Sex dimensioner i hur vi vill arbeta som organisation

När Sensus utvecklar sin nya tjänsteorganisation utgår vi från insikten att hållbara organisationer inte byggs genom en enda modell eller metod. De växer fram genom samspelet mellan flera olika kvaliteter. Forskning visar att organisationer fungerar bäst när struktur, relationer, kunskap och ansvar utvecklas tillsammans.

I arbetet med vår nya organisation har sex sådana dimensioner varit särskilt vägledande.

Den första handlar om struktur. För att en organisation ska fungera över tid behövs tydliga arbetssätt och gemensamma processer. När strukturen är tydlig vet människor hur arbetet hänger ihop, hur beslut fattas och hur ansvar fördelas. Samtidigt är syftet inte att styra allt i detalj. Strukturen ska skapa stabilitet och förutsägbarhet, men också ge utrymme för utveckling och förbättring.

Den andra dimensionen är relationer. Organisationer fungerar i praktiken genom hur människor samarbetar. Forskning visar att kvaliteten i relationer – hur vi lyssnar, samtalar och bygger förtroende – ofta är avgörande för hur väl arbetet fungerar. I

organisationer där ansvar ligger nära verksamheten blir den relationella förmågan särskilt viktig.

Den tredje dimensionen är kunskap. I komplexa verksamheter räcker det inte att varje individ gör sitt arbete väl. Organisationen behöver också kunna tänka och lära tillsammans. När erfarenheter delas och olika perspektiv möts utvecklas det som ibland kallas kollektiv intelligens – organisationens gemensamma förmåga att förstå situationer och hitta vägar framåt.

Den fjärde dimensionen handlar om omdöme. I många situationer går det inte att luta sig enbart mot regler eller manualer. Medarbetare behöver också kunna använda sin erfarenhet, sin professionella kunskap och sin förståelse för sammanhanget när de fattar beslut i vardagen. Professionellt omdöme är därför en viktig del av hur organisationer hanterar komplexa uppdrag.

Den femte dimensionen är medarbetarskap. När ansvar och handlingsutrymme finns nära dem som arbetar i verksamheten ökar organisationens förmåga att hantera variation, förändring och nya situationer. Forskning visar att organisationer blir mer resilianta – mer motståndskraftiga – när människor ges möjlighet att ta ansvar, bidra med initiativ och använda sin kompetens fullt ut.

Den sjätte och sammanhållande dimensionen är tillit. Tillit gör det möjligt att kombinera tydliga ramar med handlingsutrymme. Den skapar förutsättningar för ansvarstagande, samarbete och kunskapsdelning. I organisationer som arbetar tillitsbaserat handlar ledarskap i hög grad om att tydliggöra riktning och syfte, bygga relationer och undanröja hinder i arbetet.

Tillsammans bildar dessa sex dimensioner ett sätt att förstå hur organisationer kan fungera när struktur, relationer, kunskap och ansvar samspelar. För Sensus är detta inte i första hand en teoretisk modell, utan ett sätt att beskriva hur vi vill arbeta tillsammans när vi utvecklar vår nya tjänsteorganisation.

Ledarskap i komplexa organisationer

Forskning om organisationer i komplexa miljöer visar att ledarskap ofta handlar mindre om att styra detaljer och mer om att skapa goda förutsättningar för arbetet.

Det innebär att ledare behöver bidra till tydliga ramar och en gemensam riktning, samtidigt som ansvar och beslut ligger nära verksamheten. En viktig del av ledarskapet är också att stödja dialog, stärka relationer och skapa förutsättningar för gemensamt lärande.

När strukturer är tydliga och relationerna fungerar väl kan organisationer både vara stabila och fortsätta utvecklas över tid.

Från kontroll till tillit

Många organisationer rör sig i dag från kontrollbaserad styrning mot mer tillitsbaserade arbetssätt. Forskning inom området visar att sådana arbetssätt kan stärka både ansvarstagande och kvalitet när de kombineras med tydliga ramar.

I praktiken innebär det bland annat att:

- ansvar och mandat ligger nära verksamheten
- uppföljning används som stöd för lärande och utveckling
- dialog och samarbete är centrala verktyg i ledarskapet

För Sensus är detta en naturlig utveckling. Folkbildning och civilsamhälle bygger i grunden på engagemang, relationer och gemensamt ansvar. Som chef och ledare i Sensus är det avgörande att skapa förutsättningar för aktivt medarbetarskap.

sensus