

Leder af Sundhedsplejen

Job- og kompetenceprofil

Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse
Social & Sundhed
Aabenraa Kommune
2025



1. Stillingen

Sundhedsplejen i Aabenraa Kommune står et godt sted, hvor det tværgående samarbejde er stærkt, og hvor nye metoder og tilbud til børn og familier implementeres løbende. Vil du være med til at fortsætte den gode udvikling i Sundhedsplejen i Aabenraa Kommune?

Er du løsningsorienteret, en god kommunikator, og vil du stå i spidsen for engagerede, fagligt specialiserede medarbejdere med et stærkt fokus på kerneopgaven? Kan du i tanke og handling støtte op om det samarbejde, der styrker alle børn og familiers sundhed og mestring? Kan du svare ja, er du måske den nye leder af Sundhedsplejen i Aabenraa Kommune.

Vi har politisk opbakning til det sundhedsfremmende og forebyggende arbejde, og Sundhedsplejen har en central rolle i at gå forrest i denne udvikling. Vi er stolte over Sundhedsplejens faglighed, og vi har nye projekter og udviklingstiltag i støbeskeen. Vi søger en leder, der er visionær. Samtidig skal du være en god organisator med administrative evner og fokus på den daglige drift.

Vores ambitionsniveau er højt:

- Vi vil bidrage til at sikre, at nyfødte og deres familier kommer godt fra start.
- Vi vil bidrage til, at familierne kan mestre deres hverdag.
- Vi vil bidrage til, at skolebørnene i kommunen trives, træffer sunde valg og indgår i det gode læringsmiljø.
- Vi vil understøtte kommunens samlede ambition om at skabe det gode liv for borgerne.
- Vi vil arbejde med metodeudvikling og udnytte mulighederne for at gøre Sundhedsplejen til en central spiller i det nære sundhedsvæsen.

1.1. Leder af Sundhedsplejens ansvar generelt

Aabenraa Kommune ønsker en decentral styreform, hvor kompetencer og ansvar lægges så tæt på brugere, ledere, medarbejdere og institutioner som muligt. Konkret betyder det, at politikerne fastlægger mål og budget for kommunens servicetilbud, og at institutioner og forvaltninger får stort råderum inden for de dialogbaserede, fastlagte mål og rammer.

Et centralt element i dialogbaseret aftalestyring er indgåelse af en institutionsaftale mellem forvaltning og institutioner. Sundhedsplejen indgår som en del af institutionen Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse, der også rummer Aabenraa kommunale Tandpleje og Aabenraa Sundhedscenter. Lederen af Sundhedsplejen refererer til centerlederen.

Som leder af Sundhedsplejen får du ansvaret for

- **faglig ledelse** af Sundhedsplejen, herunder ansvar for kvalitetsudvikling, bl.a. via deltagelse i forskellige udviklings- og forskningsprojekter og ansvar for den daglige drift.
- **administrativ ledelse** af Sundhedsplejen, herunder ferieplanlægning, MUS-samtaler, arbejdsmiljøgruppe og MED-arbejde. Lederen af Sundhedsplejen understøttes i dette af en administrativ medarbejder. Ansættelse mv. af medarbejdere sker i samarbejde med centerlederen.
- **økonomisk ledelse** af Sundhedsplejen, med ansvar for månedligt ledelsestilsyn med budgettet. Her understøttes lederen af Sundhedsplejen af en økonom. Centerlederen har det overordnede budgetansvar.

Ansvar for **strategisk ledelse** er placeret hos centerlederen, men lederen af Sundhedsplejen forventes at bidrage til identifikation af muligheder og udfordringer samt stillingtagen til, hvordan Sundhedsplejen skal udvikle sig på lidt længere sigt.

1.2. Opgaver på kortere og længere sigt

Selvfølgelig har du i den første periode brug for at lære Sundhedsplejens opgaver og medarbejdere at kende samt danne dig et overblik. Derefter ligger der nogle konkrete opgaver forude, og det forventes, at du har særlig fokus på at

- indgå i samarbejdet med bl.a. Tidlig Forebyggelse og Socialpsykiatrien om projektet GIV – Generationer i Vækst, hvor man i Aabenraa Kommune afprøver forskellige tiltag for at øge børns chancelighed ved at yde en særlig indsats i familier, hvor der findes flere risikofaktorer og arbejde videre med Sundhedsplejens indsats i forskningsprojektet VÆKST
- implementere de forandringer i Sundhedsplejens praksis, som vi i fællesskab finder ud af, er nødvendige, for at kunne leve op til den nye Vejledning for forebyggende sundhedsydelser til børn og unge, som bl.a. lægger op til en højere grad af differentiering af tilbuddene
- fortsætte det arbejde, der er sat i gang på baggrund af Trivselsundersøgelsen 2024, hvor vi i Sundhedsplejen har valgt at fokusere på et passende arbejdstempo i løbet af dagen, gensidig tillid mellem medarbejdere og en oplevelse af retfærdighed på arbejdspladsen.

Dine opgaver på længere sigt bliver bl.a. at

- sikre at Sundhedsplejen fortsat deltager i udviklings- og forskningsprojekter på nationalt plan og derigennem fastholder det høje kompetenceniveau hos sundhedsplejerskerne
- arbejde for at styrke kompetencerne i forhold til udsatte og sårbare børn og det tværprofessionelle arbejde i forhold til disse
- arbejde for at videreudvikle Sundhedsplejen og den positive sammenhæng mellem høj trivsel og lav personaleudskiftning, så rekruttering og tilknytning af medarbejdere også kan lykkes i fremtiden.

1.3 Forventninger til kvalifikationer

Af uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer forventer vi, at du har

- en uddannelse som sundhedsplejerske eller en relevant sundhedsfaglig uddannelse eller en børne-familie-faglig baggrund
- erfaring med børne-/unge-/familie-området
- erfaring med ledelse og meget gerne en lederuddannelse eller lysten til at gennemføre én

Det er ikke sikkert, at du kan sige ja til alle tre punkter, men søg alligevel og fortæl os, hvorfor vi skal vælge dig som vores nye leder.

Det vil desuden være en fordel for at lykkes i stillingen, at du har indsigt i arbejdet med børn, unge og familier i udsatte positioner, og at du har lyst til det videre arbejde på det område.

I dine personlige kvalifikationer lægger vi vægt på, at du er

- inkluderende og sikrer inddragelse gennem processer. Du får andre til at føle sig som en del af gruppen, er imødekommende og lytter til og tager højde for andres meninger og behov.
- kommunikerende, går i dialog med omgivelserne og kan lide at forklare, beskrive og være vært. Du fremstår entusiastisk, livlig og udfordrende i din dialog.
- løsningsorienteret og går analytisk til værks. Du tror på egen dømmekraft, sikrer fokus på målet og bliver hurtig konkret og praktisk i dine løsninger.
- organiserende og planlægger og tilrettelægger for at sikre fremdrift. Du skaber rammer, rutiner og orden, er velovervejet, optimerer og effektiviserer arbejdsprocesser.
- visionær og bliver let inspireret. Du går gerne utraditionelle veje, opleves nytænkende, har overblik, ser sammenhænge på tværs og har generelt en let tilgang til nye idéer.
- ihærdig, ambitiøs og vedholdende, arbejder passioneret, målrettet og struktureret. Du sætter dig ind i opgaven og er vedholdende omkring at præstere.

Vi lægger også vægt på, at du har

- et anerkendende menneskesyn
- personligt drive og handlekraft
- overblik og kritisk sans
- lyst til at tage ansvar
- kreativitet og
- humor og en afslappet omgangsform

Dine personlige kvalifikationer skal du bruge til at drive udviklingsopgaver og det tværgående samarbejde, men samtidig skal du kunne sikre den daglige drift for fagligt velfunderede og selvtilrettelæggende medarbejdere. Det indbefatter f.eks. at

- sikre den tværgående sammenhæng i de forskellige teams, bl.a. via deltagelse i teammøder
- have overblik over ressourcefordeling imellem og indenfor de enkelte teams
- være ansvarlig for personalemøder med MED-status
- være sparringspartner for sundhedsplejerskerne i fagligt udfordrende situationer
- støtte op om Sundhedsplejens forskellige specialfunktioner
- varetage det økonomiske ledelsestilsyn og andre administrative ledelsesopgaver.

2. Aabenraa Kommune som organisation

I Aabenraa Kommune har vi en værdibaseret tilgang til ledelse, hvor tydeligt formulerede forventninger skaber grundlag for dialog og et systematisk arbejde med lederudvikling og lederevaluering. Vores afsæt er fire værdier, som er formuleret og udfoldet i kommunens ledelsesgrundlag:

- Lederen er leder
- Lederen er kommunikerende
- Lederen er helhedsorienteret
- Lederen er værdiskabende.

Med afsæt i ledelsesgrundlaget arbejder kommunen systematisk og udviklingsorienteret med lederevaluering og lederudvikling mv. Du kan læse mere om [Aabenraa Kommune som arbejdsplads](#), den [administrative organisering](#) samt [Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag](#) på kommunens hjemmeside.

2.1. Forvaltningen Social & Sundhed

Kommunes mission er at skabe "Det gode liv" sammen med borgerne, og visionen er blandt andet, at være et aktivt og sundt fællesskab. Det ses blandt andet i [Sundt liv i trivsel](#), som er Aabenraa Kommunes sundhedspolitik.

I Sundt liv i trivsel lægger vi bl.a. vægt på borgernes ansvar for egen sundhed, samtidigt ønsker vi at støtte de, der har svært ved at tage hånd om egen sundhed. Vi vil bryde uligheden i sundhed og sikre, at alle børn bliver sunde, for at skabe et solidt grundlag for deres læring i skolen, deres uddannelse og deres livsduelighed. Vi vil motivere og støtte borgere i alle aldersgrupper i at forbedre deres sundhedsadfærd, så de opnår og bevarer et godt fysisk helbred.

I forvaltningen Social & Sundhed arbejder vi ud fra og med denne kerneopgave: At understøtte borgerens sundhed, evne til at mestre eget liv og ønske om at deltage i sociale fællesskaber.

Social & Sundhed rummer fire afdelinger – Sundhed, Social, Senior og Visitation & Understøttelse og 12 centerområder/institutioner.

2.2 Sundhedsafdelingen og Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse

Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse er en del af afdelingen Sundhed sammen med centerområderne Træning & Forebyggelse, Aktivitet & Forebyggelse, Mad & Måltider og Aabenraa Kommunes Rehabiliterings- og Korttidscenter.

Sammen arbejder vi i Sundhedsafdelingen bl.a. for at rammerne for borgernes fysiske og mentale sundhed er så gunstige som muligt, og at borgerne er sunde og trives, fordi de har en sund livsstil og træffer sunde valg.

2.3 Sundhedsplejen

2.3.1 Kerneopgave

"I mødet med barnet og forældre understøttes det sunde valg, så barnets helbred, sundhed og trivsel mestres og sikres bedst muligt"

Sundhedsplejersken arbejder med forebyggelse og sundhedsfremme i alle børnefamilier – fra børnene bliver født og til skolepligtens ophør. Begreberne sundhed, mestring og fællesskabelse er centrale begreber i dette arbejde.

Familierne understøttes i deres valg af livsstil, og sundhedsplejerskens rolle er at rådgive og vejlede familierne, så de vælger på et velinformeret grundlag. Et vigtigt mål er at bidrage til, at familierne kan mestre livet med deres nyfødte og eller skolebarnet og dermed selv håndtere de udfordringer, de vil møde i barnets opvækst.

Helt op i skolealderen kan børnenes forældre have brug for professionel sparring og vejledning i forhold til opdragelse og at udfylde rollen som forældre. Børnene vokser op i en foranderlig verden, det betyder, at flere børn og unge bliver usikre og lever med angst og andre psykiske symptomer. Også derfor er det vigtigt, at Sundhedsplejen bidrager til, at forældre og børn kan mestre deres egen tilværelse.

2.3.2 Tilbud og indsatser

Udgangspunkt for arbejdet med alle tilbud og indsatser er Sundhedslovens kapitel 36 (forebyggende sundhedsydelser til børn og unge), Sundhedsstyrelsens anbefalinger, en høj faglighed og et tæt samarbejde med kollegaer såvel eksternt som internt. Der ydes p.t. følgende tilbud:

Hos småbørnsfamilier:

- Graviditetsbesøg tilbydes til alle
- Et tidligt besøg i barnets første leveår ved familier udskrevet inden for 72 timer
- Etableringsbesøg og yderligere tre hjemmebesøg, hvor der udføres ADBB-screening
- Konsultationsbesøg – to for førstegangsfødende og eet for flergangsfødende
- Yderligere indsats i forhold til børn og familier med særlige behov
- Etablering af forældregrupper
- Særligt tilbud til unge mødre under 20 år

I skolen:

- Ind- og udskolingsundersøgelser samt sundhedssamtaler i 3. og 6. klasse.
- Yderligere indsats i forhold til børn og unge med særlige behov
- Sundhedspædagogiske indsatser
- Rådgivning og tværfagligt samarbejde på skolen

I dagtilbud:

- Generel sundhedsfremmende og sygdomsforebyggende vejledning og rådgivning
- Rådgivning til personalet om børn, der har særlige sundhedsmæssige behov
- Årligt hygiejnebesøg

I konsultationen:

- Sund balance, som er et tilbud børn med overvægt og deres familier.

2.3.3 Tværfagligt samarbejde og deltagelse i forsknings- og udviklingsarbejde

Sundhedsplejen indgår i det tværfaglige og tidlige forebyggende arbejde i kommunen sammen med afdelinger og institutioner i forvaltningen Børn og Kultur og tværsektorielt med sygehus og almen praksis.

Arbejdet i de moderne familier og sårbare familier lægger op til, at Sundhedsplejen udvikler nye arbejdsmetoder, der supplerer de eksisterende tilgange og byder på nye løsninger. Vi arbejder bl.a. med følgende indsatser:

- GIV – Generationer i Vækst – som er Aabenraa Kommunes indsats for at øge chanceligheden for børn i familier med flere risikofaktorer
- Forskningsprojektet VÆKST, der har til formål at fremme sund vægtudvikling ved børn fra graviditeten og til barnet er 2,5 år
- Forældregrupper om Tryghedscirklen i samarbejde med Tidlig Forebyggelse, både til småbørnsforældre og forældre til børn i alderen 6-12 år
- Ammerådgivning i samarbejde med f.eks. jordemødre. Vi er certificeret i IBCLC og prioriterer tværgående udvikling af ammeindsatsen
- "Klar til barn", hvor nogle forældre deltager i et forældreforberedende kursus med tre forløb under graviditeten og ét forløb efter fødslen. Sker i samarbejde med Tidlig Forebyggelse
- Babysimulator er en tidlig forebyggende indsats, hvor forældre i en sårbar position har mulighed for at tage stilling til et forældreskab, og hvad dette indebærer
- Sorg-grupper for skolebørn
- Tilbud til fædre, der er på barsel, er under etablering
- BørnUngeLiv, hvor digitale spørgeskemaer til børn og forældre anvendes til at understøtte sundhedssamtalerne på skoleområdet.

2.3.4 Organisering

Du vil som leder af Sundhedsplejen have det direkte ledelsesansvar for en Sundhedspleje der pr. 1. juni 2025 tæller 19 sundhedsplejersker, en tværgående hygiejnekoordinator, en administrativ medarbejder og en sundhedsplejerskestuderende.

Sundhedsplejerskerne er fordelt med 13 sundhedsplejersker, der arbejder i småbørnsdelen 0-5 år, og 6 sundhedsplejersker, der arbejder i skoledelen med børn og unge fra 6-17 år.

Kommunens tværgående hygiejnekoordinator, der har ansvaret for at udvikle og implementere kommunens hygiejnehandleplan er tilknyttet Sundhedsplejen.

Sundhedsplejen fungerer også som uddannelsessted, hvor vi årligt har ca. 32 sygeplejerskestuderende af én uges varighed samt fast mindst én sundhedsplejerskestuderende.

3. Aabenraa Kommune

Kommunen har ca. 59.000 indbyggere og er placeret midt i en dynamisk dansk/tysk grænseregion, hvor vi har Flensborg som naboby og mulighederne i Hamborg tæt på. Fra Aabenraa by er der let adgang til motorvejen, 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til Flensborg og 35 minutter til Kolding. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor dybe fjorde, smukke gamle skove og en stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

Vi arbejder hver dag for at skabe det gode liv for både borgere, virksomheder og besøgende. Erhvervslivet har gennem de sidste mange år øget antallet af arbejdspladser, og vi forventer i de kommende år en positiv udvikling af befolkningstallet og fortsat nye arbejdspladser. Det kræver en vedvarende indsats at tiltrække og ikke mindst bevare tilknytningen til borgere og virksomheder, så alle både oplever en god modtagelse, men også et godt liv, når hverdagen kalder.

3.1 Er du ny i Aabenraa Kommune?

Hvis du ikke allerede bor i Aabenraa Kommune, men overvejer at flytte tæt på din nye arbejdsplads, bliver du en del af en kommune, der er i forvandling i disse år. Byfornyelsesprojekter, et fuldt udbygget sygehus, nye skoler og daginstitutioner, en ny campus for de studerende og et aktivt kultur- og fritidsliv med alt lige fra koncerter, barer og caféer til mountainbiketerræn, sportsforeninger og museer er bare nogle af de muligheder, du finder her.

Hvis du overvejer at flytte til Aabenraa Kommune, kan du finde oplysninger om området, bosætning og muligheder for at få hjælp til at finde job til din ægtefælle eller samlever på kommunens [hjemmeside](#). Du kan desuden få personlig rådgivning fra Aabenraa Kommunes bosætningsteam, som gerne vejleder i at finde bolig, børnehave, byggegrund eller job til din partner – kort sagt alt det, der skal være styr på, når man flytter til en ny by. Bosætningsteamet kan du læse mere om på [hjemmesiden](#) eller kontakte dem på e-mail tilflytter@aabenraa.dk.

Nye medarbejdere er også velkomne i Aabenraas netværk for tilflyttere, hvor man mødes om aktiviteter som virksomhedsbesøg, caféture og fællesspisning, hvilket giver dig mulighed for at lære både egnen og andre tilflyttere at kende.

4. Ansættelsesprocessen

Ansøgningen sendes elektronisk. Klik på 'Søg stillingen' til højre og vedhæft din ansøgning, CV og relevant dokumentation

Ansøgningsfristen er fredag den 6. juni 2025.

Den 11. juni indkalder vi til første samtalerunde, der finder sted sidst på eftermiddagen mandag den 16. juni 2025. Anden samtalerunde er mandag den 23. juni 2025, ligeledes sidst på dagen.

For ansøgere, som går videre til anden samtale, udarbejdes en personprofilanalyse, som præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale. Personanalysen udarbejdes på baggrund af et spørgeskema og en personlig samtale med en konsulent for Aabenraa Kommunes personaleafdeling. Ansøgere må forvente, at der bliver indhentet referencer inden anden samtale, dog kun efter aftale med ansøger.

4.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget til stillingen består af:

- Lene Warming Petersen, skolesundhedsplejerske og TR i Sundhedsplejen
- Katrine Koefoed-Rasmussen, skolesundhedsplejerske og AMR i Sundhedsplejen
- Bente Brag Kastrup, småbørnssundhedsplejerske
- Birgitte Klindt Sindberg, småbørnssundhedsplejerske
- Mai-Britt Sølvbjerg Moldt, afdelingsleder i Tidlig Forebyggelse
- Anna Marie Bie Lundgaard, konstitueret centerleder i Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse.

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer og erfaringer, som er beskrevet i job- og kompetenceprofilen.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra de to samtaler
- Referencer.

4.2 Tiltrædelse og løn

Der er tale om én stilling som leder af Sundhedsplejen med tiltrædelse den 1. august 2025 eller efter aftale.

Løn og ansættelsesvilkår vil være i henhold til gældende overenskomst. Endelig lønfastsættelse sker efter forhandling med den forhandlingsberettigede faglige organisation på baggrund af kvalifikationer.

Vi gør opmærksom på, at der forud for ansættelsen vil blive indhentet børne- og straffeattest, og at ansættelse er betinget af, at denne er tilfredsstillende.

4.3 Yderligere informationer om stillingen

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte konstitueret centerleder Anna Marie Bie Lundgaard på tlf. 2130 4830, eller tillidsrepræsentant Lene Warming Pedersen, tlf. 2328 5774 for at høre mere om stillingen. Du kan også besøge Sundhedsplejens profil på [Facebook](#) for at få et indtryk af vores arbejde.