

# **Job- og kompetenceprofil Centerleder for Autismecenter Syd**

Maj 2026



## 1. Om stillingen

I Autismecenter Syd insisterer vi på, at alt vi gør, er for borgernes skyld. Vi har en ukuelig tro på borgernes potentiale, og arbejder hver dag for at understøtte borgerne i at leve meningsfulde, gode liv med de bedste muligheder for at realisere håb og drømme. Vi søger en erfaren leder, som med overbevisning, glæde og troværdighed går forrest og sætter retning i vores fælles organisation og vores arbejde med borgerne.

Centeret ønsker at videreudvikle sit gode faglige fundament med fokus på at skabe de bedste rammer og muligheder for en bred borgergruppe, hvor hver borger har sit eget særkende. Vi står på et godt fagligt niveau med en fastlagt strategisk retning, som vi i det daglige skal implementere igennem vores arbejde med borgerne. Det er derfor væsentligt, at du har erfaring med faglig kvalitetsudvikling - *både* på et overordnet niveau men *også* forstår at sikre, at faglighed og kvalitet mærkes på individniveau hos hver enkelt borger. Du bliver leder for en engageret og forholdsvis ny ledergruppe, hvor du med din erfaring og ledelsesstil repræsenterer og understøtter en løsningsorienteret, samarbejdende og faglig kultur på både medarbejder- og lederniveau. Det gør du ved at lede ledere og sætte den strategiske retning. En af dine første opgaver, - hvor du bringer din relevante erfaring i spil - vil være at sætte strategisk retning for, hvordan I kan nedbringe centerets aktuelt høje sygefravær.

Som ny centerleder kommer du til at stå i spidsen for et generelt veldrevet center med en samlet set sund økonomi. Du har ansvaret for, at centeret har en bæredygtig og driftssikker økonomi. Du understøttes af dygtige økonomimedarbejdere, men det er helt afgørende, at du også selv har et skarpt blik for økonomi, kan drive en udvikling og motiveres af at arbejde med økonomi- og ressourcestyring. Der ligger en udviklings- og ledelsesopgave for en kommende centerleder med flere af afdelingernes økonomiske egen-balance.

Åbenhed, inddragelse af pårørende og inklusion af borgerne i lokalsamfundet er vigtige værdier for socialområdet i Aabenraa Kommune og i Autismecenter Syd. Det gælder også, selvom borgermålgruppen har særlige behov og for norges vedkommende brug for omfattende støtte. For borgerne på autismeområdet kan inklusion også bestå i støtte til at indgå i et fællesskab med hinanden og i centerets egne aktiviteter.

Velfærdsteknologi er et strategisk fokusområde i Aabenraa Kommune på tværs af social- og sundhedsområdet. På Autismecenter Syd bruger vi velfærdsteknologi i vores arbejde, når det er til gavn for vores opgave. Det er et område, vi kontinuerligt udvikler f.eks. med digitale inforskærme på botilbud og væresteder for at fremme en mere struktureret, selvstændig og engagerende hverdag for borgerne. Vi er derudover i gang med at implementere et digitalt adgangs- og registreringssystem i det samlede center. Formålet er at styrke kvalitet, sikkerhed, dokumentation og effektivitet i medarbejdernes arbejdsgange ved hjælp af digitale løsninger. Arbejdet er godt i gang, men skal følges til dørs med dig i spidsen.

Som centerleder er du ansvarlig for den overordnede ledelsesopgave. Du står i spidsen for et socialpædagogisk tilbud, hvor du leder ledere fremfor at være ekspert. Du skaber resultater og søger muligheder i tæt samarbejde med dit hold af afdelingsledere. Du møder dog både borgere, pårørende og medarbejdere i din daglige gang i centeret. Du hviler i dig selv og har en naturlig og let omgang med mennesker.

Som centerleder er du også formand for det lokale medarbejderudvalg, hvilket er en vigtig opgave for dig. Centeret har tradition for inddragelse, og du vil blive mødt med forventningen

om både engagement i denne opgave, men også om at du har evnen til at fastlægge rammerne for jeres drøftelser, og formår at 'trække af' på beslutninger i det inddragende forum.

Det er samtidig en vigtig opgave for dig at lede udad til dine centerlederkolleger og til den samlede forvaltning. Du skaber konstruktive og givende relationer og bidrager proaktivt og naturligt til det tværgående samarbejde i kommunens egen organisation og med de mange forskellige eksterne aktører på området.

Forståelse for dynamikken på socialområdet og for centerets rolle som leverandør af tilbud med salg af pladser til følge, er afgørende for at lykkes som centerleder, og du har en central opgave med at brande centeret og have vedvarende og udviklingsorienteret fokus på kvalitet, pris og efterspørgsel.

Som ny centerleder skal du med andre ord tage teten på den fortsatte udvikling af centeret og dermed sikre, at centeret bidrager målrettet til udmøntningen af kommunens overordnede udviklingsstrategi, samt kommunens øvrige relevante politikker til gavn for borgerne. Læs mere nedenfor.

## 2. Aabenraa Kommune som organisation

I Aabenraa Kommune står alle ledere på fundamentet "Central Styring, decentral ledelse". Ud fra denne model har vi en stærk og sammenhængende ledelse, hvor der er centralt definerede rammer, og hvor den enkelte leder har et betydeligt ledelsesrum.

Princippet om central styring og decentral ledelse kommer bl.a. til udtryk i de årlige institutionsaftaler. Læs mere om institutionsaftalerne i afsnit 2.3.

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

*Vi sætter en fælles retning og skaber mening*

*Vi er ambitiøse og opnår resultater*

*Vi leder med fokus på nærvær, ansvar og respekt*

*Vi tager økonomisk ansvar med blik for helheden*

Med afsæt i ledelsesgrundlaget arbejder vi i 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.

Som leder i Aabenraa Kommune er den politiske retning fastlagt i [Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2039](#) som er Aabenraa Kommunes udviklingsstrategi 2039.

### 2.1 Forvaltningen Social & Sundhed

Social & Sundhed understøtter Byrådets visioner og målsætninger i kommunens udviklingsstrategi [Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2039](#) samt kommunens [Handicappolitik](#), [Sundhedspolitik](#) m.fl.

Du kan finde alle kommunens politikker på området på [Aabenraa Kommunes hjemmeside](#).

Byrådets vision for borgere med handicap er, at alle borgere med handicap har mulighed for at leve et godt, værdigt og aktivt liv, hvor borgeren:

- deltager i fællesskaber og gøremål, der er meningsfulde
- tager ansvar for eget liv i den udstrækning, borgeren kan
- har indflydelse på og er med til at skabe egen tilværelse
- har mulighed for at være noget for andre
- bliver opfattet som en ressource

Der er samlet set ca. 2000 medarbejdere i forvaltningen Social & Sundhed. Forvaltningen består af fire afdelinger (driftsområder): Social, Senior, Sundhed samt den fælles myndighedsafdeling Visitation & Understøttelse. De fire afdelingschefer udgør sammen med direktøren Social & Sundheds chefgruppe.

Social & Sundhed arbejder med en fælles kerneopgave ud fra en fælles rehabiliterende tilgang.

**Den fælles kerneopgave** er at understøtte borgerens sundhed, evne til at mestre eget liv og fællesskabelse, herunder ønske om at deltage i sociale fællesskaber. Alle handlinger og indsatser fokuseres på at lykkes med kerneopgaven.

**Den fælles rehabiliterende tilgang** er måden, vi løser kerneopgaven på *i praksis* sammen med borgeren. Det handler om at:

- pejle efter det, der skaber værdi for borgerne i det gode hverdagsliv
- lade os udfordre på vores faglighed af borgerens oplevelse
- arbejde med fælles retningsgivende mål – indsatsmål – handleplaner – og løbende opfølgning med fokus på at styrke borgerens sundhed, mestrings- og funktionsevne, og fokus på at opnå og fastholde effekt af indsatsen
- samarbejde med borgeren, borgerens pårørende og omgivelser om at styrke borgerens sundhed, mestring og mulighed for at indgå i sociale fællesskaber
- samarbejde tværfagligt og på tværs af organisationen ud fra et fælles tankesæt og gennem fælles habiliterende/rehabiliterende metoder

Velfærdsteknologi har siden 2017 været et strategisk fokusområde i Aabenraa Kommune. Alene i 2025 er der igangsat 29 velfærdsteknologiske projekter på tværs af hele social- og sundhedsområdet. Projekterne skal testes, og de bedst egnede vil efterfølgende blive implementeret.

Udgangspunktet for velfærdsteknologi er altid, at borgeren og medarbejderen er i fokus, når teknologier igangsættes og anvendes. Det afklares altid først, hvordan en given teknologi kan gavne borgere og medarbejdere i deres hverdag eller arbejdsdag.

Alle ledere forventes at tage aktivt del i arbejdet med at sikre, at Aabenraa er en kommune, der er blandt frontløberne på området til gavn for borgerne og medarbejderne.

## 2.2 Socialafdelingen

Driftsområdet Social i Social & Sundhed består af fire centerområder: Autismecenter Syd, Bo & Aktivitet, Center for Hjerneskade & Beskæftigelse samt Center for Socialpsykiatri og

Rusmiddel. Socialafdelingens ledelse udøves af socialchefen i samspil med de fire centerledere på området.

De fire centerområder i Social har ansvaret for drift, udvikling og styring af kommunens opgaver i forhold til voksne borgere med betydelig nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne. Centrene indgår i kommunens tværgående opgavevaretagelse på social- og sundhedsområdet herunder samarbejdet om Den Sociale Rammeaftale samt samarbejdet med region, sygehuse og praksissektor om sundhedsaftaler m.v.

## 2.3 Autismecenter Syd

Autismecenter Syd er Aabenraa Kommunes tilbud til voksne borgere med varig, omfattende fysisk og psykisk funktionsnedsættelse inden for autismspektret. Borgerne bor i eget hjem eller på bosteder i kommunen.

De ca. 250 borgere der i alt er tilknyttet Autismecenter Syd, er kendetegnet ved en stor grad af forskellighed i funktionsevneniveau. Centeret har derfor en differentieret tilbudsvifte. Borgergruppen udgøres af borgere fra både Aabenraa Kommune og fra andre kommuner som bor i Aabenraa Kommune.

Centerets ca. 240 medarbejdere varetager opgaver med drift af bosteder, bostøtte til borgere i eget hjem, aktivitets- og samværstilbud, samt klubtilbud. Medarbejderne er fordelt på afdelinger på forskellige matrikler i Aabenraa Kommune i både Rødekro, Padborg og Aabenraa by.

Medarbejdergruppen består primært af socialpædagoger og social- og sundhedsassistenter hertil kommer ufaglærte medarbejdere. Medarbejdergruppen arbejder tværfagligt for at understøtte borgernes meget forskellige behov for hjælp og støtte. Der er et tæt samarbejde mellem bostederne og borgernes aktivitets- og beskæftigelsestilbud. Centeret lægger vægt på at give en faglig, målrettet og helhedsorienteret støtte og vejledning med udgangspunkt i Aabenraa Kommunes værdier og politikker.

Autismecenter Syd arbejder efter en klar rød tråd med faglige fællesnævner under overskrifterne *#fællesomfaglighed* og *#fællesomledelse*. Centeret er meget optaget af tankerne fra De-tre om faglighed og samarbejde.

Her kan du se en [film](#), hvor medarbejderne fortæller om centerets arbejde med kerneopgaven, - at understøtte borgernes sundhed, evne til at mestre eget liv og ønske om at deltage i sociale fællesskaber.

Centeret er kendetegnet ved et stabilt driftsfokus og et ønske om tyngde og grundighed i sin faglighed. Centeret insisterer på, at god ledelse skabes sammen og tror på, at struktur og styring kan gå hånd i hånd med faglighed, engagement og arbejdsglæde.

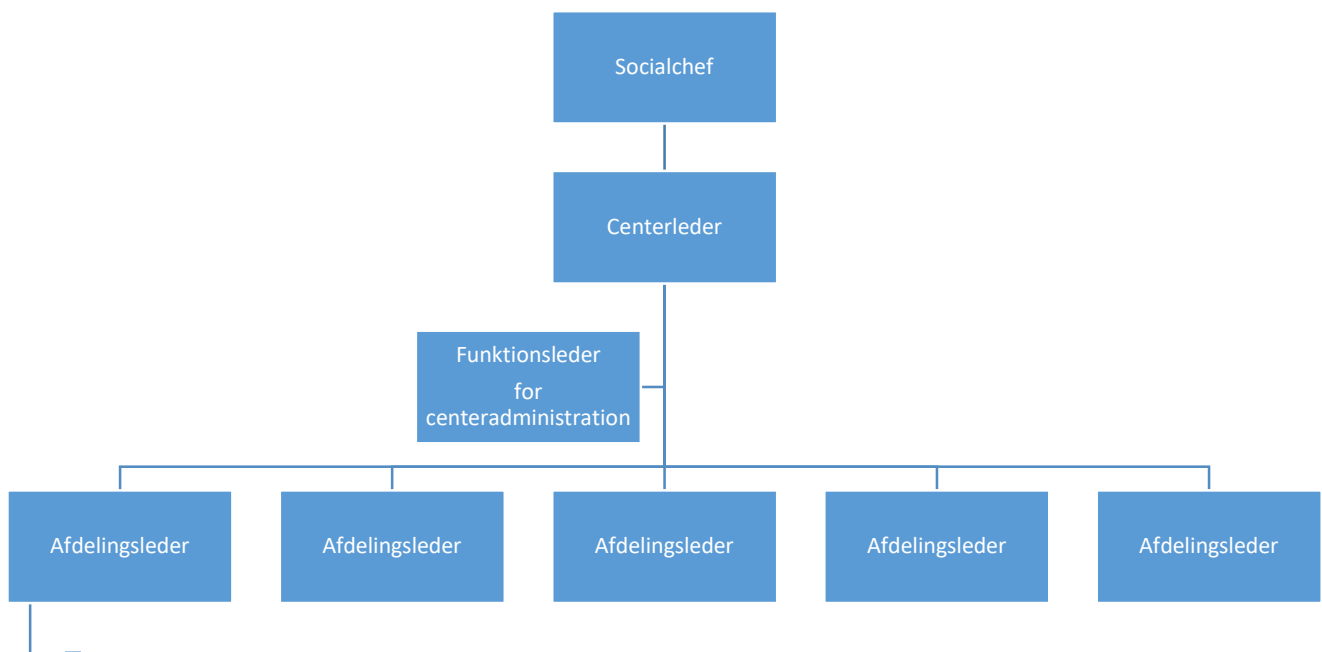
Centeret har igangsat et stort arbejde med det faglige fundament i form af bl.a. de pædagogiske metoder KRAP og LA2 med formålet at opnå læring og forebyggelse af høj arousal. Arbejdet er godt på vej, men ikke i mål. Centeret har derudover en opgave ift. udvikling og understøttelse af faglig dokumentation. Som ny centerleder vil du skulle understøtte og sikre, at centeret lykkes med disse og lignende opgaver.

Du kan finde grundoplysninger om centerets institutionstyper, antal pladser, lovgrundlag og medarbejdersammensætning i centerets institutionsaftale på centerets hjemmeside [Institutionsaftaler](#).

Institutionsaftalerne er et centralt redskab, der sætter retning og konkrete målbare mål for centerets arbejde. Opgaven med at udarbejde mål til aftalen, føre dem ud i praksis og evaluere på dem er af central betydning for dig som centerleder i samarbejde med afdelingsledergruppen.

Vi anbefaler, at du har orienteret dig i centerets seneste institutionsaftale forud for en evt. samtale.

### Organisationsdiagram for Autismecenter Syd



### 3. Ansvarsområdet som centerleder

Som centerleder har du ansvar for en bred vifte af opgaver. Særligt kan fremhæves:

- overordnet ledelse, udvikling og effektiv drift af centeret med fokus på kerneopgaven i samarbejde med borgeren, pårørende m.fl.
- overordnet personaleledelsesansvar for det samlede center. I praksis er det daglige personaleledelsesansvar dog delegeret til de fem afdelingsledere samt en funktionsleder for centerets administration. Du er som centerleder personaleleder for de fem afdelingsledere og funktionslederen
- formand for Lokalt MED-udvalg
- budgetansvar og økonomisk ledelse for centerets samlede budget

- udarbejdelse og opfyldelse af mål i den årlige institutionsaftale.
- implementeringen af kommunens politikker, den fælles kerneopgave og rehabiliterende tilgang og Den Sociale Rammeaftale.
- indgå aktivt i samarbejde på tværs af forvaltningen og på tværs af kommunen om udviklingen af kerneopgaven og indsatser til gavn for borgerne.
- indgå aktivt i ledelse af netværksgrupper på tværs af forvaltningens ledergruppe.
- deltage i lederfora på flere niveauer i kommunen.
- overordnet ansvar for samarbejde med andre kommuner om de eksterne borgere.
- sikre en fortsat udvikling af centeret, så målgruppens behov tilgodeses i sammenhæng med udviklingen i samfundet.
- sikre løbende ibrugtagning af ny velfærdsteknologi samt opnåelse af effektmål i overensstemmelse med den centerspecifikke handleplan.
- tegne centerområdet udadtil og sikre dialog og samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere.
- sikre en fortsat god dialog og et tillidsfuldt samarbejde med bl.a. kontaktrådet og de pårørende.

### **3.1 Forestående opgaver**

Det er forventningen, at du som ny centerleder i den første tid har særligt fokus på:

- opfyldelse og arbejde med de aftalte mål og indsatser i institutionsaftale 2026 samt påbegyndelse af planlægning af proces og indhold for institutionsaftale 2027
- arbejde med udviklingen af din afdelingsledergruppe
- være en synlig og tilgængelig person i centeret som helhed
- sætte dig ind i centerets mange afdelinger og kultur
- sætte dig ind i centerets økonomi med fokus på både de afdelinger hvor der er balance, og de afdelinger hvor der ikke er balance
- understøtte det fortsatte arbejde med kvalitetsudvikling af centerets faglige fundament herunder KRAP og LA2 og andre faglige tilgange og metoder, samt arbejdet med pædagogfaglig dokumentation
- arbejde strategisk med nedbringelse af centerets sygefravær
- sammen med Socialafdelingen som helhed arbejde målrettet og fokuseret med rekruttering, fastholdelse og fremmøde herunder trivsel og et bæredygtigt arbejdsliv med lavt sygefravær blandt medarbejderne.

## **4. Personlige kompetencer og faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer**

### **4.1 Faglige og ledelsesmæssige kompetencer**

Vi forventer, at du fagligt og ledelsesmæssigt har en profil, der matcher de fleste af følgende kompetencer:

- mellemlang, videregående uddannelse meget gerne fra social-, sundheds-, ældreområdet eller lignende
- diplomuddannelse i ledelse eller lederuddannelse på minimum tilsvarende niveau
- solid ledelseserfaring, og gerne relevant erfaring med at lede ledere

- erfaring med strategisk kompetenceudvikling af medarbejdere
- erfaring med at sætte mål og med at omsætte mål, retning og strategi til praksis
- erfaring fra det specialiserede voksenområde eller et lignende område
- erfaring med at arbejde i en offentlig, politisk styret organisation
- relevant erfaring med faglig kvalitetsudvikling og evner til at understøtte den faglige udvikling og den rehabiliterende tilgang
- erfaring med at udvikle ledere og ledergrupper og med at håndtere og arbejde strategisk med fælles udfordringer som f.eks. højt sygefravær
- solid erfaring med økonomi- og ressourcestyring og organisationsudvikling
- relevant viden om køb og salg af pladser og ydelser på det specialiserede voksenområde er en fordel
- gode skriftlige og mundtlige kommunikationsevner

## 4.2 Forventninger til personlige kompetencer

Vi leder efter en centerleder der er:

- **Visionær** – du inspireres let, kommunikerer i billeder og er optaget af mening og vision. Du går gerne utraditionelle veje og opleves nytænkende og fremadsynet. Du har overblik, ser sammenhænge på tværs og er mulighedsøgende. Du har generelt en positiv tilgang til nye idéer.
- **Relationsskabende** - du er åben og inviterende overfor andre. Du søger relationer, falder nemt i snak med nye mennesker og er imødekommende. Du ønsker at forstå andres følelser og behov, spørger ind og har en naturlig interesse for andre. Du viser som udgangspunkt tillid i mødet med andre.
- **Løsningsorienteret** - du går analytisk til værks, bryder gerne en problemstilling ned, analyserer og løser problemet. Du sikrer fokus på målet og bliver hurtigt konkret og praktisk i løsningerne. Du tror på egen dømmekraft og evne til at finde de rigtige løsninger hurtigt og effektivt.
- **Inkluderende** - du sikrer inddragelse gennem processer, inkluderer andre og får folk til at føle sig som en del af gruppen. Du er åben og imødekommende og lytter til og tager højde for andres meninger og behov. Du trives med samarbejde frem for konkurrence.
- **Strategisk analytisk** - du går analytisk til problemstillinger og forsøger at finde den bedste vej. Du er stærk til at optimere med længere sigte og udnytte de muligheder, der er for at skabe mest muligt ud af situationen.
- **Kommunikerende** - du er udadvendt og går i dialog med omgivelserne. Du kan lide at forklare, beskrive, være vært og tale i offentligheden. Du benytter mundtlig kommunikation til at fange de omkringværendes opmærksomhed. Du fremstår entusiastisk, livlig og udfordrende i dialogen.

## 5. 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 i 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.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og syv fagudvalg.

Det politiske samarbejde er respektfuldt og ordentligt. Der er en god politisk tone – man taler pænt til hinanden, uanset om man er enige eller ej, og det er med til at skabe positive vibrationer ned i den administrative organisation.

## 5.1 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, et nyt campus-område 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 område, 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](mailto: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.

## 6. Ansættelsesprocessen

Ansøgningsfristen er den 7. juni 2026

Første samtalerunde holdes den 17. juni 2026.

Ansættelsesudvalget vælger efter første samtalerunde 2-3 ansøgere, der inviteres til anden samtalerunde den 1. juli 2026.

For kandidater, som går videre til anden samtale, vil der blive udarbejdet en personprofil af en ledelseskonsulent fra Aabenraa Kommune. Der bliver tilsendt et spørgeskema den 18. juni til de udvalgte kandidater, som skal være udfyldt senest den 23. juni.

Herudover er der den 25. juni en tilbagemeldingssamtale med ledelseskonsulenten samt en personlig samtale med socialchef Maja Gammelgaard.

Profilen præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale.

I forbindelse med anden samtale vil der blive stillet en opgave til kandidaterne, der fremlægges under samtalerne. Opgaverne forberedes umiddelbart inden samtalerne.

Ansøgere må forvente, at der bliver indhentet referencer inden anden samtale og kun efter aftale med ansøger.

## 6.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Socialchef, Maja Gammelgaard
- Funktionsleder for Autismecenter Syds administration, Stine Hegner Ellesgaard
- Centerleder for Center for Socialpsykiatri og Rusmiddel, Henning Iversen
- Afdelingsleder fra Autismecenter Syd, Susanne Stab Christensen
- Formand for centerets kontaktråd, Bettina Stricker
- Fællestillidsrepræsentant (FTR) Christian Freund
- Direktør for Social & Sundhed Karen Storgaard Larsen deltager ved samtale nummer 2

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 2-3 ansøgere.

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra de to samtaler samt løsningen af den stillede opgave
- Samtalen mellem kandidaten og socialchefen
- Den mundtlige tilbagemelding til ansættelsesudvalget på personprofilanalysen
- Referencer

## 6.2 Tiltrædelse, løn og ansættelsesvilkår

Der er tale om en stilling som centerleder med tiltrædelse den 1. september 2026.

Stillingen besættes på overenskomstvilkår med et lønniveau på ca. 676.000 kr. eksklusiv pension. Hertil kan evt. forhandles individuel kvalifikationsløn.

Ansættelsesstedet er Aabenraa Kommune med tjeneste som centerleder for Autismecenter Syd.

Aabenraa Kommune er en røgfri kommune. Det betyder, at der ikke må ryges i arbejdstiden.

## 6.3 Yderligere informationer

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og eventuelt en drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan ske til Socialchef Maja Gammelgaard på telefon 21131651.