

Job- og kompetenceprofil Centerleder for Hjemme- og Sygeplejen

Oktober 2026



1. Om stillingen

I Hjemme- og Sygeplejen sætter vi mennesker først. Vi træder ind der, hvor livet leves, i borgerens hjem og hverdag, og arbejder for, at den enkelte kan leve et så selvstændigt, meningsfuldt og værdigt liv som muligt. Vi arbejder for, at alle borgere har mulighed for at leve det gode liv, også når alder, sygdom eller svækkelse skaber nye behov. Derfor understøtter vi hver dag borgernes muligheder for at bevare selvbestemmelse, realisere håb og drømme og opleve sammenhæng, tryghed og kvalitet i hjælpen.

Vi søger en erfaren centerleder med indgående kendskab til ældre- og sundhedsområdet, som kan skabe sammenhæng mellem mennesker, drift og udvikling. For at lykkes i stillingen er det afgørende, at du har erfaring fra området og forståelse for Hjemme- og Sygeplejens rolle som leverandør af helhedspleje. Du har indsigt i de muligheder og udfordringer, der præger den borgernære velfærd, herunder helhedspleje, tværfagligt samarbejde, organisering af nære sundhedstilbud, socialsygepleje, palliation, kvalitetsudvikling og sammenhængende borgerforløb.

Hjemme- og Sygeplejen blev samlet i 2024 og er i dag organiseret i 25 tværfaglige teams fordelt på 12 distrikter. Et team består af uddannede social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og ufaglærte. Helhedsplejen er implementeret, og de overordnede strategiske rammer er på plads. Der er samtidig fokus på at udnytte de muligheder, ældreloven giver for øget fagligt råderum. Opgaven er at videreudvikle organiseringen, styrke sammenhængskraften på tværs og sikre, at struktur, kultur og ledelse understøtter kerneopgaven.

Som centerleder får du det overordnede ansvar for den strategiske retning og langsigtede udvikling af Hjemme- og Sygeplejen. Du leder en engageret distriktsledergruppe og understøtter en kultur præget af samarbejde, faglighed, medledelse og fælles ansvar. Du arbejder tæt sammen med den tværgående distriktsleder, som har ansvaret for kvalitet og den sundhedsfaglige. Sammen sikrer I sammenhæng mellem strategi, faglig kvalitet og den daglige opgaveløsning. Du skal være en synlig sparringspartner for lederne og bidrage til udviklingen af blandt andet kvalitetsarbejde, tværfaglige samarbejdsformer, rekruttering, fastholdelse og implementering af nye initiativer.

Sammen med den tværgående distriktsleder skal du sikre, at organisationen er på forkant med de muligheder og krav, der følger af ældreloven, sundhedsreformen og udviklingen af det nære sundhedsvæsen. En vigtig opgave bliver også at understøtte trivsel, arbejdsmiljø og et bæredygtigt arbejdsliv gennem tydelig ledelse, fælles retning og organisatorisk udvikling.

Du har det overordnede ansvar for centerets økonomi og skal kunne omsætte økonomiske rammer til strategiske prioriteringer. Derfor er det vigtigt, at du motiveres af økonomi- og ressourcestyling og har blik for både driftssikkerhed og langsigtet bæredygtighed.

Åbenhed, inddragelse af pårørende og samarbejde med borgere og lokalsamfund er centrale værdier i Aabenraa Kommune. Velfærdsteknologi er samtidig et strategisk fokusområde, og Hjemme- og Sygeplejen arbejder løbende med løsninger som skærmbesøg, medicinrobotter og nye digitale muligheder. Derudover er implementeringen af Plejehjem i eget hjem i gang. Initiativet skal give borgere med omfattende plejebehov mulighed for at blive boende i eget hjem med støtte svarende til en plejebolig, og du får en vigtig rolle i den videre udvikling og forankring af indsatsen.

Stillingen indebærer også et tæt samarbejde med centerlederkolleger, Uddannelsesafdelingen og den øvrige forvaltning samt med eksterne samarbejdspartnere. Du bidrager aktivt til tværgående løsninger og formår at skabe konstruktive relationer på tværs af organisationer og faggrupper.

Du motiveres af at arbejde strategisk og helhedsorienteret og kan skabe sammenhæng mellem politiske ambitioner, faglig kvalitet, økonomiske prioriteringer og den daglige praksis tæt på borgerne. Samtidig er du en tydelig ambassadør for Hjemme- og Sygeplejen og arbejder aktivt for at synliggøre centerets resultater og betydning.

Endelig bliver det en vigtig opgave at understøtte en stærk læringskultur, hvor refleksion, feedback, videndeling og afprøvning af nye løsninger er en naturlig del af hverdagen. Du er med til at skabe rammerne for en tryk organisation, der omsætter læring til udvikling og kvalitet i praksis.

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

Som centerleder bliver du en vigtig kulturbærer for disse værdier. Du skal omsætte dem til ledelse i praksis og skabe sammenhæng mellem politiske ambitioner, organisatoriske mål og den daglige opgaveløsning tæt på borgerne.

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 Ældre- og Værdighedspolitik: [Det Gode Ældreliv](#), [Sundhedspolitik](#) m.fl.

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

Byråds vision for Det Gode Ældrelev: Målet med hjælp og støtte er at opnå bedst mulig aktivitet og deltagelse, mestring og livskvalitet

Vi antager at alle ønsker

- At have frihed til at vælge og bestemme over eget liv
- At leve et sundt og aktivt liv med høj livskvalitet
- At være noget for andre og blive opfattet som en ressource
- At knytte relationer i hverdagslivet og tage del i fællesskaber og gøremål, der er meningsfulde
- At klare sig selv og tage ansvar for eget liv i videst mulige omfang

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 Seniorafdelingen

Driftsområdet Senior i Social & Sundhed består af to centerområder: Hjemme- og Sygeplejen samt Plejehjemmene. Dertil er knyttet Uddannelsesafdelingen, som uddanner SOSU-elever og sygeplejerskestuderende. Seniorafdelingens ledelse udøves af seniorchefen i samspil med de to centerledere på området samt afdelingsleder for Uddannelsesafdelingen.

De to centerområder i Senior har ansvaret for drift, udvikling og styring af kommunens opgaver i forhold til tilbud og hjælp til primært ældre borgere. Centrene indgår i kommunens tværgående opgavevaretagelse på social- og sundhedsområdet herunder samarbejdet om helhedspleje samt samarbejdet med region, sygehuse og praksissektor om sundhedsaftaler m.v.

Arbejdet tager udgangspunkt i en rehabiliterende tilgang, hvor borgerne støttes i at bevare størst mulig selvstændighed.

Området omfatter:

- Hjemme- og Sygeplejen (12 distrikter) med sygepleje, personlig pleje og praktisk hjælp i hjemmet.
- Plejehjem med omsorg, pleje og støtte til livskvalitet og selvbestemmelse for beboerne.
- Uddannelsesafdelingen, som uddanner SOSU-elever og sygeplejestuderende.

Det overordnede ansvar for økonomistyring, kvalitetsudvikling, drift, udvikling af tilbud, rekruttering og kompetenceudvikling i Senior varetages af Seniorchef Marianne Høgsted.

2.3 Hjemme- og Sygeplejen

Hjemme- og Sygeplejen i Aabenraa Kommune leverer helhedspleje, sygepleje, personlig pleje og praktisk hjælp til borgere i eget hjem. Med afsæt i Social & Sundheds fælles kerneopgave Sundhed - Mestring - Fællesskab arbejder vi sundhedsfremmende, forebyggende og rehabiliterende med fokus på borgernes selvbestemmelse, mestring og mulighed for at leve et selvstændigt og meningsfuldt liv.

Hjemme- og Sygeplejen består af 12 distrikter og 25 tværfaglige teams med social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker og øvrige medarbejdere. Der er ca. 570 ansatte. Der er kontakt til ca. 3900 borgere. Borgerne tilknyttes et lokalt team med faste medarbejdere, der kender borgerens behov og nærområde. Samtidig arbejder vi målrettet som én samlet organisation med fælles ansvar for kvalitet, helhedspleje og borgernes oplevelse af sammenhæng.

Hjemme- og Sygeplejen leverer indsatser hele døgnet året rundt både i borgernes hjem og på kommunens sygepleje- og satellitklinikker. Hjemme- og Sygeplejen varetager både komplekse sygeplejeopgaver, rehabiliterende indsatser og specialiserede funktioner inden for blandt andet telemedicin, hjerteområdet, palliation og psykiatri.

Organisationen er samtidig kendetegnet ved høj borgertilfredshed, dygtige og engagerede medarbejdere samt en stærk evne til at omsætte nye krav og ambitioner til praksis. Aabenraa Kommune var blandt de første kommuner til at organisere arbejdet i tværfaglige teams, og Hjemme- og Sygeplejen har fortsat en kultur præget af mod, udviklingskraft og viljen til at afprøve nye løsninger. Denne tilgang bidrager til, at organisationen står godt rustet til at videreudvikle helhedsplejen og imødekomme de muligheder og krav, der følger af den nye ældrelov og sundhedsreformen.

Hjemme- og Sygeplejen bygger på decentral ledelse og et betydeligt ledelsesrum. Det betyder, at ledelsesansvaret i høj grad er placeret tæt på medarbejdere, borgere og drift, samtidig med at der arbejdes ud fra en fælles strategisk retning for hele organisationen. Ledergruppen arbejder med afsæt i medledelse, tillid, involvering og fælles ansvar, hvor løsninger skabes i

samarbejde frem for gennem top-down styring. Dette stiller krav om stærke ledelsesfællesskaber og en fortsat udvikling af samarbejdet på tværs af distrikter, fagligheder og organisatoriske enheder.

Medarbejderne arbejder ud fra et fælles mål om at skabe tryghed, livskvalitet og selvbestemmelse for borgerne. Der investeres løbende i kompetenceudvikling, introduktion af nye medarbejdere og specialiserede funktioner, som understøtter kvaliteten i plejen. Blandt disse er kvalitetsassistenter, kvalitetssygeplejersker og forflytningsvejledere, ligesom der er særlige kompetencer inden for demensområdet.

Du kan finde grundoplysninger om Hjemme- og Sygeplejen, antal borgere, lovgrundlag og medarbejdersammensætning i centerets institutionsaftale på centerets hjemmeside [institutionsaftale-2026-hjemme-og-sygeplejen-med-underskrift.pdf](#).

Institutionsaftalerne er et centralt redskab, der sætter retning og konkrete målbare mål for Hjemme- og Sygeplejens 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 driftsledergruppen.

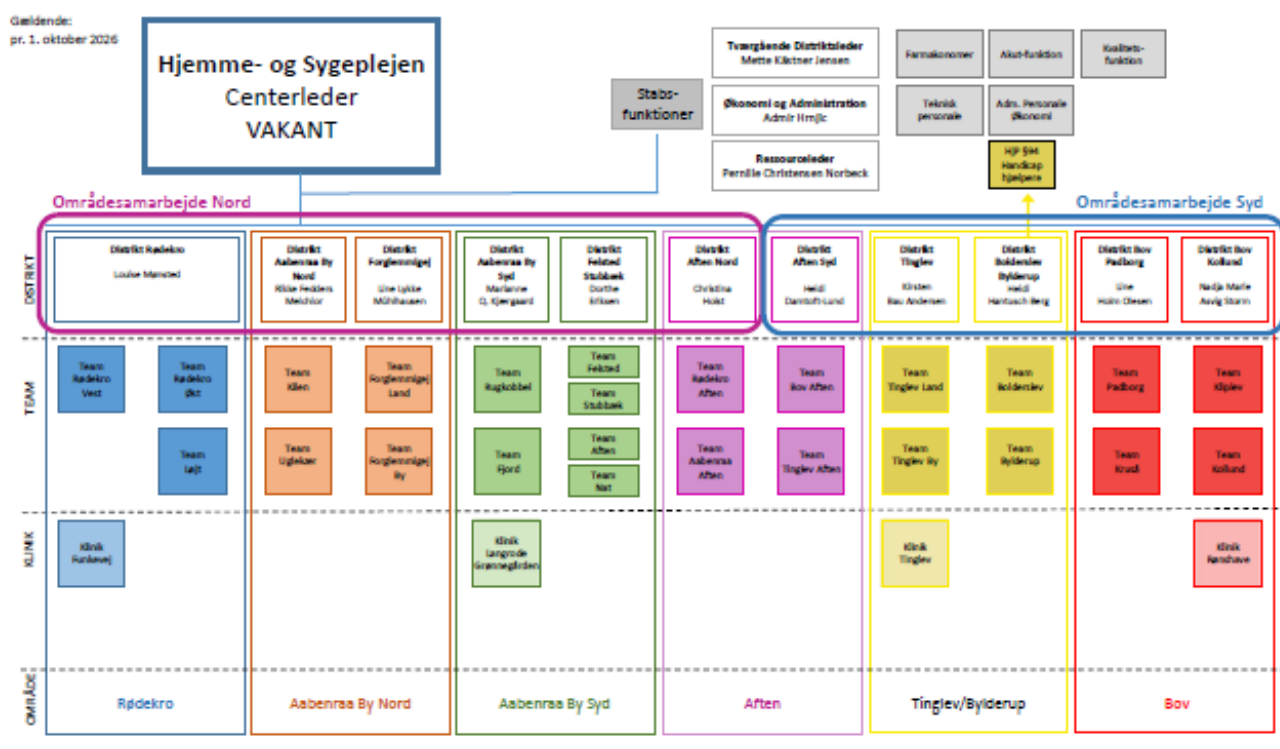
Institutionsaftalerne er Aabenraa Kommunes centrale styrings- og udviklingsredskab mellem direktion/forvaltning og de decentrale enheder. De omsætter Byrådets mål, politikker og strategier til konkrete lokale mål, indsatser og resultater. Aftalerne bygger på principperne om dialogbaseret aftalestyring og central styring med decentral ledelse, hvor ansvaret placeres tæt på borgere, medarbejdere og ledere. Samtidig danner institutionsaftalerne grundlag for løbende opfølgning på kvalitet, økonomi, ledelse, trivsel og udvikling.

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

Organisationsdiagram for Hjemme- og Sygeplejen:



Gældende:
pr. 1. oktober 2026



3. Ansvarsområdet som centerleder

Som centerleder har du ansvar for at:

- sætte den strategiske retning for Hjemme- og Sygeplejen og omsætte politiske mål, reformer og lovgivning til praksis
- videreudvikle organiseringen og styrke sammenhængen på tværs af distrikter, fagområder og indsatser
- lede og udvikle distriktsledergruppen i tæt samarbejde med den tværgående distriktsleder
- understøtte implementering og videreudvikling af helhedsplejen
- sikre høj faglig kvalitet, patientsikkerhed og sammenhængende borgerforløb
- skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø, trivsel og et bæredygtigt arbejdsliv
- sikre økonomisk balance og ansvarlig ressourceanvendelse
- drive udviklingen af velfærdsteknologiske løsninger og følge implementeringen af Plejehjem i eget hjem
- understøtte udviklingen af kvalitetsarbejde, rekruttering, fastholdelse, tavlemøder og tværfaglige samarbejdsformer
- styrke samarbejdet med centre, forvaltning, almen praksis, sygehuse og øvrige samarbejdspartnere
- understøtte en stærk læringskultur med fokus på refleksion, feedback og kompetenceudvikling
- være en tydelig ambassadør for Hjemme- og Sygeplejen internt og eksternt

3.1 Forestående opgaver

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

- lære Hjemme- og Sygeplejen indgående at kende, herunder organisationens distrikter, kulturer, styrker, udviklingspotentialer samt de organisatoriske forudsætninger for at løse kerneopgaven.
- videreudvikle distriktsledergruppen som et forpligtende ledelsesfællesskab med fælles ansvar, medledelse og fælles beslutningskraft i forhold til organisationens retning, kvalitet, trivsel og resultater.
- etablere et tæt og tillidsfuldt ledelsessamarbejde med den tværgående distriktsleder, så der skabes tydelig sammenhæng mellem den sundhedsfaglige ledelse, den strategiske udvikling og de tværgående indsatser i organisationen.
- være en synlig og tilgængelig leder, der skaber følgeskab, styrker samarbejdet på tværs af Hjemme- og Sygeplejen og understøtter en kultur præget af tillid, ansvarlighed og involvering.
- sætte dig grundigt ind i Hjemme- og Sygeplejens økonomi og understøtte arbejdet med at skabe økonomisk balance og bæredygtig drift på tværs af organisationen.
- lede den fortsatte udvikling af Hjemme- og Sygeplejen, så organisationen er rustet til at imødekomme intentionerne i sundhedsreformen, ældreloven, nye kvalitetsstandarder, helhedsplejen og den ændrede opgavefordeling på sundhedsområdet.
- sikre, at organisationens struktur, opgavefordeling og samarbejdsformer løbende understøtter kerneopgaven, kvaliteten i opgaveløsningen og sammenhængen for borgerne.
- understøtte den fortsatte udvikling af det faglige fundament og styrke det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde med blandt andet regionen, almen praksis og øvrige samarbejdspartnere på nærsundhedsområdet.
- arbejde med opfyldelse af mål og indsatser i institutionsaftale 2027 samt sætte retning for de strategiske prioriteringer i institutionsaftale 2028.
- understøtte arbejdet med rekruttering, fastholdelse, trivsel, arbejdsmiljø og et bæredygtigt arbejdsliv, så Hjemme- og Sygeplejen fortsat er en attraktiv arbejdsplads med høj faglighed og stærke fællesskaber.

4. Personlige kompetencer og faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

4.1 Faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Vi forestiller os, at du:

- har en sundhedsfaglig baggrund
- har solid ledelseserfaring fra ældre-, sundheds- eller velfærdsområdet
- har erfaring med ledelse af ledere
- har indgående kendskab til ældreområdet og det nære sundhedsvæsen
- har erfaring med implementering af helhedspleje
- har erfaring med strategisk ledelse i en politisk styret organisation
- har erfaring med økonomi- og ressourcestyring

- har erfaring med helhedspleje, rehabilitering og tværfaglige samarbejdsformer
- har erfaring med organisationsudvikling og implementering af større forandringer
- har indsigt i kvalitetsudvikling, patientsikkerhed og sammenhængende borgerforløb.

Vi forestiller os, at du:

- arbejder strategisk og helhedsorienteret
- skaber tillid og følgeskab gennem en åben og involverende ledelsesstil
- kommunikerer tydeligt og formår at skabe fælles retning
- er relationsstærk og trives i samarbejdet med mange forskellige interessenter
- udviser ro, dømmekraft og handlekraft i komplekse situationer
- formår at balancere drift, udvikling, kvalitet og økonomi
- er nysgerrig og lyttende og motiveres af at udvikle mennesker og organisationer
- understøtter en kultur præget af læring, refleksion og fælles ansvar

4.2 Forventninger til personlige kompetencer

Vi leder efter en centerleder der er:

- **Visionær** - formår at skabe og kommunikere en tydelig retning for Hjemme- og Sygeplejen. Du er nytænkende og iderig, ser muligheder frem for begrænsninger og evner at omsætte visioner til noget meningsfuldt og konkret, som skaber følgeskab blandt ledere og medarbejdere.
- **Optimistisk** - møder mennesker og udfordringer med energi, tro på mulighederne og en positiv tilgang. Du bidrager til en kultur præget af engagement, udvikling og lyst til at finde løsninger sammen med andre.
- **Strategisk analytisk** - har blik for de lange linjer og evner at analysere komplekse problemstillinger, se sammenhænge på tværs og omsætte analyser til strategiske prioriteringer. Du kan navigere i krydsfeltet mellem politiske ambitioner, faglig kvalitet, økonomi og organisationens udvikling.
- **Delegerende** - skaber stærke ledelsesfællesskaber og udvikler andre gennem ansvar, tillid og tydelige forventninger. Du motiveres af at lykkes gennem dine ledere og understøtter deres udvikling frem for selv at være den, der løser alle opgaverne.
- **Tydelig og styrende i din ledelse** - formår at sætte retning, skabe fremdrift og lede processer med ro, gennemslagskraft og beslutningskraft. Du kan samle forskellige interesser om fælles mål og træffe nødvendige beslutninger, når situationen kræver det.
- **Kommunikerende og synlig** - er en dygtig formidler, der kan skabe mening og engagement omkring beslutninger, forandringer og strategiske mål. Du trives i dialogen med medarbejdere, ledere, borgere, pårørende og samarbejdspartnere og fungerer som en stærk ambassadør for Hjemme- og Sygeplejen.

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.

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 12. november 2026.

Første samtalerunde holdes den 16. november 2026.

Ansættelsesudvalget vælger efter første samtalerunde 2-3 ansøgere, der inviteres til anden samtalerunde den 24. november 2026.

For kandidater, som går videre til anden samtale, vil der blive udarbejdet en personprofil ved en ledelseskonsulent fra Aabenraa Kommune. Hvis du går videre til anden samtale, modtager du link til udfyldelse af personprofil tirsdag den 17. november 2026. Du har 48 timer til at besvare profilen.

Ledelseskonsulenten vil give dig en tilbagemelding på din personprofil fredag den 20. november 2026 enten virtuelt eller på rådhuset. Profilen præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale.

I forbindelse med samtale 1 og 2 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.

De kandidater, der går videre til samtale 2 inviteres til en personlig samtale med seniorchefen. Der kan koordineres med administrativ medarbejder Majbritt Schmidt Jessen:

msjes@aabenaar.dk

6.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Seniorchef, Marianne Høgsted
- Centerleder for Center for Plejehjemmene, Helle Marie Hansen
- Tværgående distriktsleder for Hjemme- og Sygeplejen, Mette Kästner Jensen
- Distriktsleder Dorthe Eriksen
- Fællestillidsrepræsentant (FTR): Heidi Hald, FOA og Mette Hansen, DSR
- 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 seniorchefen
- 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. januar 2027.

Stillingen besættes på overenskomstvilkår med et lønniveau på ca. 868.066 kr. inkl. pension. Hertil kan evt. forhandles individuel kvalifikationsløn.

Ansættelsesstedet er Aabenraa Kommune med tjeneste som centerleder for Hjemme- og Sygeplejen.

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 seniorchef Marianne Høgsted på telefon 21445388.