



Job- og kompetenceprofil

Stedfortræder for centerleder til Hjemme- & Sygeplejen

Oktober 2025



1. Om stillingen

Vi søger en leder med ledererfaring og stærk faglighed.

Er du en strategisk analytisk leder, der kan skabe retning og holde fokus på helheden – også når hverdagen er kompleks? Trives du med at arbejde relationsskabende og skabe resultater gennem tillid, samarbejde og dialog? Og har du et optimerende blik, hvor du ser muligheder for at udvikle og forbedre – til gavn for både borgere og medarbejdere?

Du brænder for ledelse og har en solid sygeplejefaglig baggrund. Stillingen henvender sig til dig, der ønsker at bidrage til udviklingen af fremtidens ældrepleje gennem tværfagligt samarbejde og kontinuerlig udvikling. Du motiveres af at gøre en forskel for både borgere og medarbejdere og vil være med til at skabe de bedste betingelser for borgernes livskvalitet.

Som stedfortræder for centerleder får du en unik mulighed for at tage del i en spændende rejse, hvor målet er at sikre høj kvalitet og effektive arbejdsgange i ældreplejen. Du får mulighed for at præge udviklingen af Hjemme- & Sygeplejen i tæt samarbejde med dygtige kollegaer, indgå i et arbejdsfællesskab præget af faglig sparring og udvikling, og opleve grundig onboarding med introduktion og kurser, så du føler dig klædt godt på til at tage ansvaret.

Om Hjemme og Sygeplejen

Hjemme- & Sygeplejen er en nyoprettet tværfaglig organisation fra april 2024, etableret med afsæt i de erfaringer erhvervet ved et to årigt afprøvningsprojekt med to faste tværfaglige teams. Organisationen arbejder dedikeret for, at borgere i eget hjem modtager den bedst mulige pleje og sygepleje af høj faglig kvalitet. De tværfaglige teams består af social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt sygeplejersker, der sammen bidrager til at gøre en forskel i borgernes liv.

Du får en central rolle i organisationen og skal sammen med centerlederen og resten af staben støtte de 12 distriktsledere i arbejdet med at drive og udvikle deres distrikter. Din indsats bliver afgørende for at skabe en harmonisk balance mellem effektiv drift og høj faglig kvalitet.

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.

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.

Som leder i Aabenraa Kommune er den politiske retning fastlagt i "*Det Gode Liv*", som er Aabenraa Kommunes udviklingsstrategi 2035. Visionen i "*Det Gode Liv*" er, at Aabenraa Kommune vil være "*et aktivt og sundt fællesskab*" og en "*drivkraft for bæredygtig udvikling*". Særligt visionen om et "*aktivt og sundt fællesskab*" sætter en klar politisk retning for dit arbejde.

Visionen om et "*aktivt og sundt fællesskab*" går igen i Aabenraa Kommunes Sundhedspolitik "*Sundt liv i trivsel*". Sundhedspolitikken bygger på en forventning om, at:

- Alle ønsker et sundt, godt og virksomt liv med høj livskvalitet
- Ingen ønsker at være afhængige af andre, og
- Alle ønsker at være noget for andre og indgå i meningsfulde fællesskaber.

Ligeledes fremgår det af sundhedspolitikken, at medarbejderne i Aabenraa Kommune møder borgerne med en tilgang, hvor der er fokus på:

- Borgernes ønsker og mål for eget liv
- Muligheder frem for begrænsninger
- At styrke borgeren ved at udvikle og bevare de ressourcer, borgeren har.

I Aabenraa Kommune er vi fælles om at realisere sundhedspolitikens vision og målsætninger, og der skal være fokus på sundhed på tværs af alle de kommunale fagområder, både på politisk og administrativt. Som stedfortræder for centerleder forventes du i særlig grad at bidrage til, at Ældreloven og den kommende sundhedsreform og målsætninger indfries, og du har en rolle som frontløber, der inspirerer dine lederkollegaer til at finde gode løsninger på Ældreområdet.

Her kan du læse mere om Aabenraa Kommunes udviklingsstrategi og Aabenraa Kommunes Sundhedspolitik:

[Aabenraa Kommune Sundhedspolitik 2020](#)

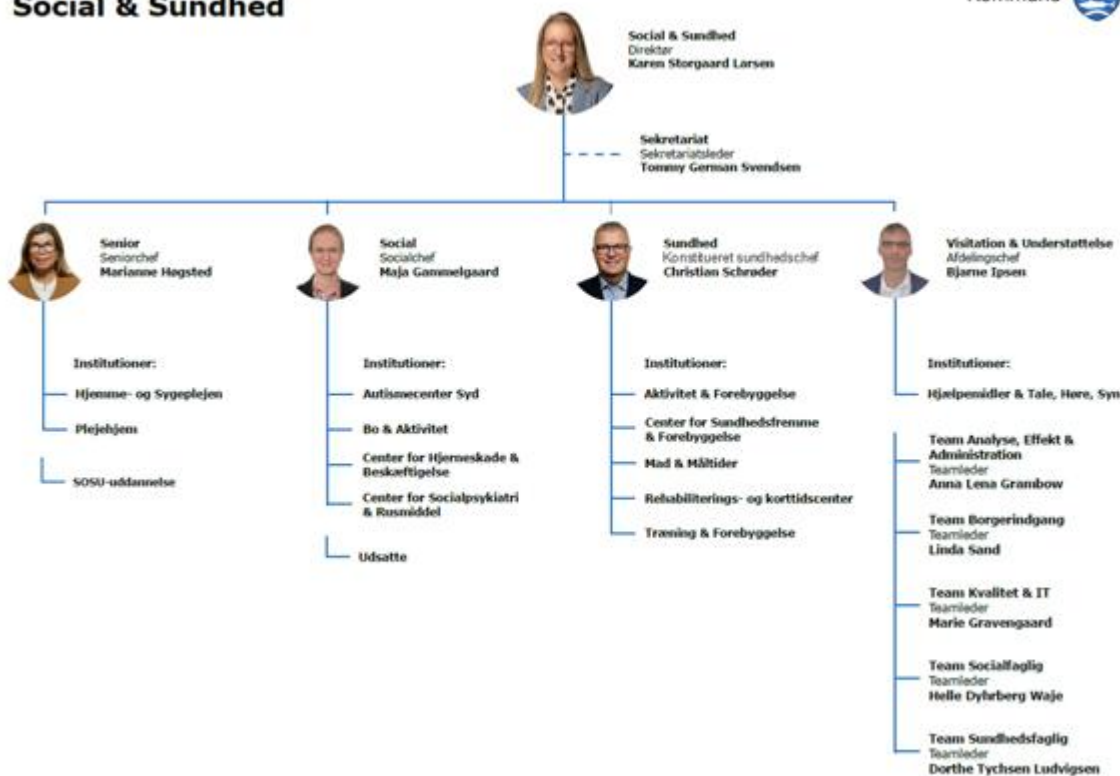
[Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2035](#)

2.1 Direktørområdet Social & Sundhed

Der er samlet set ca. 2.000 medarbejdere på direktørområdet. Social & Sundhed har administrativ hovedadresse på rådhuset i Aabenraa. Social & Sundhed har fire

afdelinger: Sundhed, Senior, Social samt Visitation & Understøttelse. Derudover er der et centralt sekretariat.

Aabenraa Kommune Social & Sundhed



Chefgruppen består af de fire chefer og af direktør Karen Storgaard Larsen. Udgangspunktet er en chefgruppe, der fungerer rigtig godt, med en passende balance mellem frie, åbne drøftelser og evnen til at trække af og beslutte, så der også sker fremdrift.

Der er naturligvis en række faglige samarbejdsflader mellem afdelingerne i det daglige, og alle chefer forventes at bidrage til, at dette samarbejde er præget af smidighed og pragmatisme med fokus på borgeren og på opgaven.

Chefgruppen har tidligere i år fastlagt syv temaer med henblik på at gøre organisationen klar til fremtiden. Det drejer sig om følgende temaer:

- Faglig ledelse
- Visitation i fremtiden
- Inddragelse af civilsamfund
- Tilbudsviften på ældreområdet
- Dokumentation og ressourcestyring
- Udvikling af faglighed
- Organisering af tilbud for borgere under 67 år

Velfærdsteknologi har siden 2017 været et strategisk fokusområde i Aabenraa Kommune. Alene i 2025 er der igangsat 29 velfærdsteknologiske projekter på tværs af

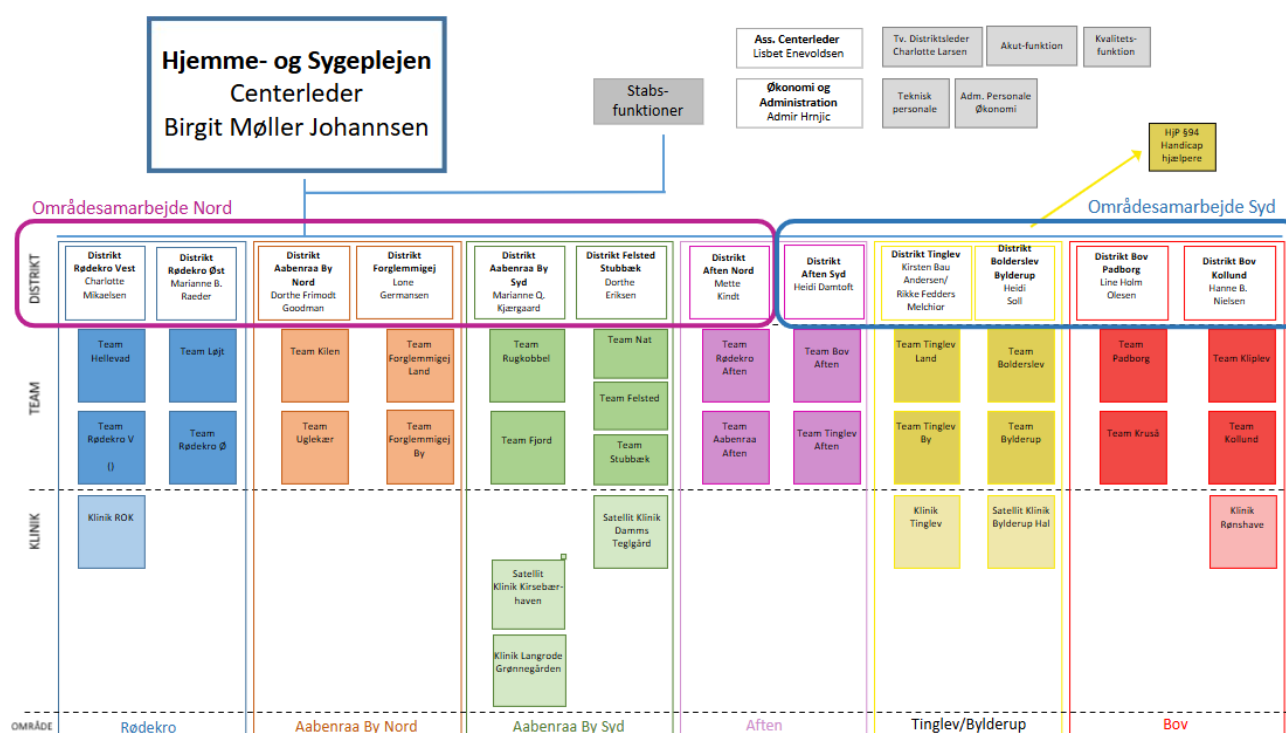


hele social- og sundhedsområdet. Projekterne skal testes, og de bedst egnede vil efterfølgende blive implementeret.

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 medarbejdere og borgere i deres hverdag eller arbejdsdag.

2.2 Hjemme- og Sygeplejen

Hjemme- og Sygeplejen er organiseret således, at der er en centerleder, til hvem de 12 distriktsledere med hver deres geografiske område refererer. Herudover er der to stabsfunktioner som bidrager til at de 12 distriktsledere sammen med deres medarbejdere lykkedes med at give borgerne faglige og kvalificerede indsatser. Der er stabslederfunktionerne for økonomi, administration, teknisk service som sikrer hele fundamentet for at organisationen fungerer. Herudover er der den assisterende centerleder som har området med kvalitet og kompetencer herunder den daglige ledelse af kvalitetssygeplejersker og farmakonomer.



Hjemme- og Sygeplejen står for levering af personlig hjælp, pleje og støtte til nødvendige opgaver i hjemmet i henhold til serviceloven §§ 83 og 83a og sygepleje i henhold til sundhedsloven §§ 138 og 138a til borgere med midlertidig eller varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer.

Derudover varetager Hjemme- og Sygeplejen ansættelse af personale og opfølgning på borgernes behov indenfor serviceloven § 94. Indsatserne leveres både i borgerens

hjem og på sygepleje- og satellitklinikker. Der er fire faste sygeplejeklinikker og tre satellitklinikker i kommunen, hvor både komplicerede og ukomplicerede sundhedsfaglige opgaver, som f.eks. sårpleje, kan udføres. På klinikkerne håndteres alle typer sygeplejeopgaver samt mere komplicerede sygeplejefaglige behandlinger. Klinikerne er kendetegnet ved at kunne åbne og lukke alt efter borgergrundlag men udgangspunktet er, at borgeren skal have hjælp via sygeplejeklinik frem for besøg i eget hjem.

I 2024 er der leveret 191.547 timer hjemmepleje samt rengøring samt 138.242 antal timer sygepleje til 3.802 antal unikke borgere.

Der sker kontinuerligt opgaveoverdragelse fra regionen. Fx i forhold til indsatserne: Tele KOL, 'Kom trygt hjem' og 72 timers behandlingsansvar. Denne udvikling medfører kontinuerligt kompetenceoverdragelse jf. kompetenceprofiler internt mellem SOSU-medarbejdere og sygeplejersker i Hjemme- og Sygeplejen.

Der er ansat ca. 450 årsværk i Hjemme- og Sygeplejen. Som udgangspunkt udføres hjemme- og sygepleje af sundhedsfagligt uddannet personale (primært SOSU og sygeplejersker). Andelen af ufaglærte i årsværk udgør ca. 10 %. Den praktiske hjælp kan udføres af medarbejdere med minimum et AMU-rengøringskursus.

Der er 5 indmødesteder i Hjemme- og Sygeplejen; Aabenraa, Felsted, Bov, Tinglev og Bylderup-Bov. Som Assisterende centerleder vil dit kontor være i Aabenraa på Nygade 23C. Du vil have arbejdsopgaver på alle indmødesteder.

3. Ansvarsområdet

Du vil blandt andet have ansvar for:

- Ledelse af kvalitetssygeplejersker og farmakonomer
- Understøttelse af den daglige drift i de 12 distrikter og sparring med distriktslederne om faglige opgaver, udfordringer og muligheder, herunder driftsoptimering
- Styrkelse af det tværfaglige samarbejde mellem sosu-medarbejdere og sygeplejersker med fokus på helhedspleje
- Bidrag til strategiudvikling og implementering af faglig kvalitet og effektive arbejdsgange i organisationen
- Tværsektorielle opgaver og udviklingstiltag
- Understøttelse af Ældreloven
- Stedfortræder for centerleder ved dennes fravær

3.1 Reformers

Sundhedsreformen

I sundhedsreformen er der lagt op til, at ansvaret for en række kommunale opgaver, skal overgå til regionerne. En af disse opgaver er Hjemme- og Sygeplejens akutsygeplejersker. Du vil sammen med centerlederen skulle bistå processen for overdragelse af akutsygeplejersker til regionen.

Ældreformen

Den 1. juli 2025 trådte den nye ældrelov i kraft. Den erstatter serviceloven for borgere på 67 år og derover. I ældreloven ændres personlig og praktisk hjælp til helhedspleje, som omfatter:

- 1) Personlig hjælp og pleje.
- 2) Hjælp eller støtte til nødvendige praktiske opgaver m.v. i hjemmet.
- 3) Genoptræning af funktionsnedsættelse forårsaget af sygdom, der ikke behandles i tilknytning til en sygehusindlæggelse.

Helhedsplejen skal gives som sammenhængende og rummelige pleje- og omsorgsforløb, som muliggør en løbende tilpasning af indholdet i takt med, at borgerens ressourcer og behov udvikler sig.

I Hjemme- og Sygeplejen har der været afholdt 3 workshops om Ældreloven i 3.-4. kvartal 2025. Der vil være yderligere workshops og processer i 2026 som skal planlægges og være understøttende for implementering af Ældreloven. Herudover ligger der i 2026 et arbejde i at implementere elementerne fra Ældretilsynet i hverdagen som et naturligt element.

3.2 Øvrige opgaver

Tværfaglighed fordrer høj monofaglighed. Vi har arbejdet på at højne monofaglighed i 2025, og dette arbejde vil du som stedfortræder for centerleder være tovholder på. Du skal sikre, at de forskellige tiltag og processer kommer til at foregå i 2026, og sidst på året sikre, at tiltagene evalueres. Personlige kompetencer og faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

4. Personlige kompetencer og faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

4.1 Forventninger til uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer

Vi forventer, at du

- har en sygeplejefaglig baggrund med lederuddannelse eller villighed til at tage en lederuddannelse.
- har erfaring med ledelse både for medarbejdere og gerne ledere.
- har erfaring med implementering af Ældreloven.
- har erfaring fra ældreplejen og erfaring med at sikre balance mellem kvalitet og drift.
- har erfaring med ressourceallokering og driftsoptimering.
- er dygtig til at facilitere processer, der fremmer tværfagligt samarbejde og faglig udvikling.
- har erfaring med tværsektorielt samarbejde.
- tager ansvar for daglig drift og udvikling og trives med at coache og sparre med ledere og medarbejdere.
- er god til at kommunikere klart og motiverende.

4.2 Forventninger til personlige kompetencer

Vi leder efter dig, der har følgende personlige kompetencer:

- **Strategisk analytisk** – du er stærk til at optimere med et længere sigte og udnytte muligheder. Dit perspektiv tager udgangspunkt i helheder, og du går analytisk til værks for at komme hele vejen rundt om sagen.
- **Relationsskabende** – du er åben, oprigtig, ærlig og inviterende i relationer. Du har en naturlig interesse for andre mennesker og ønsker at forstå andres synspunkter.
- **Styrende** - du viser retning og tager stilling. Du er ikke bange for at være uenig med andre og tør udfordre samtidig med, at du fremstår stabil, vedholdende og sikker i dine meninger.
- **Optimerende** - du er drevet af at tage noget gennemsnitligt og gøre det ekstraordinært. Du forholder dig kritisk, analyserer mulige scenarier, igangsætter mulige forbedringer og har øje for forbedringer generelt.
- **Teamdrivende** - du udfordrer teamet via aktiv dialog, sætter retning, tager styring i processer og sørger for, at alle får ejerskab. Du er imødekommende og tillidsvækkende, får energi af samspil og har lyst til at præge beslutningerne.
- **Delegerende** – du bevarer overblikket, har tiltro til at andre kan løse opgaver, og du sætter gerne nye aktiviteter og processer i gang.

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 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, børnehaven, 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 11. november 2025.

Første samtalerunde den 14. november 2025.

Ansættelsesudvalget vælger efter første samtalerunde 2-3 ansøgere, der inviteres til anden runde den 25. november 2025.

For kandidater, som går videre til anden samtale, vil der blive udarbejdet en personprofil ved en ledelseskonsulent fra Aabenraa Kommune. Der bliver tilsendt et spørgeskema til de udvalgte kandidater. Herudover er der efter nærmere aftale en tilbagemeldingssamtale med ledelseskonsulenten. Profilen præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale.

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

6.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Centerleder Birgit Johannsen
- Stabsleder Admir Hrnjic
- Seniorchef Marianne Høgsted
- FTR FOA Heidi Hald
- FTR DSR Mette Hansen
- Distriktsleder Charlotte Mikaelson
- Distriktsleder Line Olesen
- TR DSR ledere og distriktsleder Marianne Kjærgaard

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
- Den mundtlige tilbagemelding til ansættelsesudvalget på personprofilanalysen
- Referencer

6.2 Tiltrædelse, løn og ansættelsesvilkår

Der er tale om en stilling som stedfortræder for centerleder til Hjemme- og Sygeplejen i forvaltningen Social & Sundhed med tiltrædelse den 1. januar 2026 eller efter aftale.

Stillingen er på lederoverenskomst, og løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst.

6.3 Yderligere informationer

Har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte centerleder Birgit Johannsen på telefon 2119 9068 eller mail bmjo@aabenra.dk