

## Job- og kompetenceprofil

### Afdelingsleder for Beskæftigelsen, Center for Hjerneskade & Beskæftigelse

Social & Sundhed  
Aabenraa Kommune  
August 2024

*Grib en unik mulighed for at blive en del af ledelsen i Center for Hjerneskade & Beskæftigelse (CHB), og vær med til at tegne fremtiden for Beskæftigelsen i Aabenraa Kommune.*

- *Kan du sætte retning og sørge for ejerskab blandt medarbejderne?*
- *Giver det dig energi at lede andre – også på distancen?*
- *Ser du muligheder frem for begrænsninger?*
- *Kan du have fokus på målet samtidig med, at du er i aktiv dialog med teamet, og inddrager borgerne i udviklingen?*
- *Brænder du som leder for at skabe [Det Gode Liv](#) (Udviklingsstrategi 2035) for borgere med psykiske og fysiske funktionsnedsættelser?*

*Hvis du kan sige ja til flere af disse udsagn, så er du måske vores nye afdelingsleder!*

Vi søger en afdelingsleder til Beskæftigelsen, som rummer tilbud om beskyttet beskæftigelse og særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), der begge tilpasses det individuelle behov. Det gode samspil mellem værkstederne og undervisningen er skabt af vores meget kompetente og samarbejdende medarbejdere – det skal du understøtte som den nye afdelingsleder. Et andet vigtigt fokusområde er at bevare en bæredygtig økonomi på beskæftigelsestilbuddet.

## 1. OM CENTER FOR HJERNESKADE & BESKÆFTIGELSE

Den 1. januar 2022 fusionerede Hjernecenter Syd og Center for Job & Uddannelse - det blev til Center for Hjerneskade & Beskæftigelse (CHB).

Her 2½ år efter fusionen, er vi fortsat i gang med at lande i den nye organisering. Der er allerede lavet rigtig meget godt arbejde henimod at blive ét center, men det tager tid at lære hinanden at kende, og at få to kulturer til at smelte sammen til én.

Vi identificerer områder, der kan give synergier, og bevarer forskellighederne, hvor det giver mening.! Vi omsætter faglighed til daglig praksis med afsæt i vores metodevalg, som er godt beskrevet i metodehåndbogen.

I 2023 har vi i CHB udarbejdet en fælles retning, og vores nye vision er kommet til at være: 'Vi skaber gode liv sammen', som samtidig tager afsæt i kommunens overordnede udviklingsstrategi, om Det Gode Liv for borgerne, med fokus på kerneopgaven: Sundhed, Mestring og Fællesskabelse.

Vores mission kan sammenfattes til VAKS, som står for:

- Vi er ét VI
- Attraktive
- Kompetente
- Samskabende

I CHB arbejder ud fra en neuro-rehabiliterende tilgang, og rummer ca. 250 borgere og 180 medarbejdere fordelt over ti enheder. Centeret driver bosteder i Tinglev og Klipleve, yder ekstern bostøtte til borgere i eget hjem og tilbyder §103 beskyttet beskæftigelse på fire matrikler. Vi har borgere i §104 Job, §104 Aktivitets- og samværstilbud og i uddannelsesforløb på STU i Aabenraa. Målgruppen er unge og voksne med erhvervet eller medfødt hjerneskade, psykisk sårbarhed og/eller borgere med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse.

Centret arbejder ud fra tre overordnede pædagogiske tilgange, som er den:

- Anerkendende tilgang
- Rehabiliterende tilgang
- Neuropædagogisk tilgang

Vi arbejder med afsæt i vores metodehåndbog ud fra centrale værdier og anvender en bred vifte af metoder og tilgange, der altid bliver brugt med udgangspunkt i den enkelte borgers behov omkring udfordringer og funktionsnedsættelser.

Vi arbejder tværfagligt i samarbejde med ergoterapeuter, sygeplejeske, socialrådgiver, pædagoger, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælper, omsorgsmehjælper, pædagogiske assistenter, værkstedsassistenter, lærer og interne jobkonsulenter.

Vi er en arbejdsplads med en sund arbejdskultur, hvor der er plads til at udvikle sig både menneskeligt og fagligt. Vores kultur og arbejdsglæde afspejles i vores slogan 'Det skal være sjovt at være her, men vi er her ikke for sjov'.

## 1.1. Om Beskæftigelsen

Der arbejdes i hele CHB ud fra en individuel hverdagsrehabiliterende tilgang, for at opnå et så selvstændigt og meningsfuldt liv som muligt, med de fysiske, psykiske, sociale og kommunikative begrænsninger, der er et grundvilkår for den enkelte borger.

Beskæftigelsen er i dag placeret på fire matrikler rundt i Aabenraa by. Afdelingen på Kresten Philipsens Vej og Skovly vil i løbet af oktober 2024 flytte til Hærvejshuset i Rødebro, som p.t. er under opførelse. Hærvejshuset skal ud over vores to afdelinger også rumme Hjælpe-middelhuset og Træning & Forebyggelse. Forberedelserne og samarbejdet med de to andre centre er godt i gang, og fremtiden vil naturligvis også kræve fokus på nye arbejds-gange og udvikling af vores tilbud i Hærvejshuset.

I dag har vi følgende matrikler til rådighed:

**Kilen:** Målgruppen er borgere med psykiske- og fysiske funktionsnedsættelser. Kilen består af 1) Team Træ, hvor der produceres trævarer til kunder; 2) Team pakkeri der laver pakkeopgaver for forskellige kunder og 3) Team Multi som ud over pakkeopgaver, også laver aktiviteter med borgerne. Normering er 60 borgere.

**Kresten Philipsens Vej:** Målgruppen er borgere med psykisk sårbarhed, der udfører pakke- og sortringsopgaver for forskellig kunder. Normering er 37 borgere.

**Skovly:** Målgruppen er borgere med psykiske- og fysiske funktionsnedsættelse. Borgerne på Skovly bruger det meste af tiden udenfor, enten omkring vedligehold af inde og ude-omgivelser og ved at være i skoven og kløve træ eller på matriklen. To dage om ugen arbejder flere borger desuden i en ekstern virksomhed. Normering er 15 borgere.

**Næstmark (STU):** Målgruppen er elever med psykiske- og fysiske funktionsnedsættelser. I den særligt tilrettelagte ungdomsuddannelse er undervisningsforløbene tilrettelagt specifikt til den elevgruppe der er på det pågældende tidspunkt. Her er der linjefag som gastro-nomi, natur, træværksted mm. Der vil være 29 elever i tilbuddet.

## 2. OM STILLINGEN

Vi søger en afdelingsleder, der i samarbejde med medarbejderne mestrer kunsten at udvikle de igangværende indsatser og tiltag omkring kerneopgaven. Der er behov for nytænkning og videreudvikling af den daglige pædagogiske og ledelsesmæssige praksis og, at den sunde kultur og det gode arbejdsmiljø understøttes ledelsesmæssigt.

Ledelsen i CHB består af en centerleder, og i alt fire afdelingsledere, hvoraf du er den ene. De øvrige tre afdelingsledere arbejder inden for hjerneskadeområdet, så du skal være klar til at påtage dig ansvaret for beskæftigelsesdelen. Du er dog ikke alene – der er rig mulighed for sparring både fagligt og ledelsesmæssigt med både centerleder og afdelingsledere. Ligeledes vil der være hhv. en fagkoordinator i STU-delen og en fag- og driftskoordinator i beskyttet beskæftigelse, samt en administrativ specialist, som understøtter en stor del af hverdagens opgaver.

Centerleder og afdelingsledere mødes hver anden uge - det er et uformelt rum, hvor vi drøfter diverse drifts- og udviklingsopgaver, men der er også plads til ledelsesmæssig sparring når der er behov for det. Derudover er der månedlige økonomi- og ledelsestilsyn som understøttes af vores kompetente specialister inden for området. I CHB har vi også dygtige medarbejdere i stabsfunktionen, som kan bidrage til kerneopgaven med deres særligt kompetencer – vi har bl.a. en hjerneskadekonsulent, som kan varetage supervision af medarbejderne, og en projektleder der bidrager til fremdrift i vores udviklingsprojekter m.m.

Der er fokus på at sikre et højt fagligt niveau med afsæt i anerkendende- og neurofaglig pædagogik, hvortil du vil bidrage gennem en faciliterende og samarbejdende tilgang og med tydelig ledelse, sparring og ærlig kommunikation. Med din faglighed og evne til at se potentialet i andre mennesker, støtter du medarbejderne i dagligdagen og skaber rammerne for deres og dermed borgerenes udvikling.

Vi tilbyder stor indflydelse og råderum til at videreudvikle indholdet i vores tilbud, i forhold til borgere med nedsat funktionsevner og psykisk sårbarheder. Du bliver en del af den igangsatte forandringsproces i egen afdeling og på tværs af centret i samarbejde med den øvrige ledergruppe. Derudover vil du indgå i vores videre strategi- og udviklingsarbejde inden for hjerneskade- og beskæftigelsesområdet i vores veldrevne organisation.

Snitfladen er stor i denne stilling, og du vil møde mange spændende samarbejdspartnere internt såvel som eksternt. Vi er så heldige at have en engageret og garvet medarbejdergruppe der trives, har en høj faglighed, og som i den grad er omstillingsparate og spiller med.

## 3. FORVENTNINGER TIL DEN NYE AFDELINGSLEDER

Afdelingslederens ansvar er generelt at sikre høj faglig kvalitet med fokus på Det Gode Liv for borgeren, ud fra ønsket om at skabe Sundhed, Fællesskab og Mestring hos alle kommunens borgere.

Du vil aktivt, og i samarbejde med koordinatorene og medarbejderne, bidrage til at udvikle vores nuværende tilbud og arbejdsgange inden for beskæftigelsesområdets §103 /§104 Job og STU. Der er mange bolde i luften, og du skal være med til at prioritere hvilke der

skal gribes og handles på nu – samt hvilke der evt. skal gemmes til senere. Implementeringsfasen er afgørende, og du skal være god til at bringe opgaverne helt i mål.

Du skal omsætte faglighed og politiske beslutninger til daglig praksis i Beskæftigelsen. Her tager du afsæt i metodehåndbogen, som lægger op til forskellige metodevalg, og når du skal formidle retningen og opgaven, bruger du dine kommunikative evner.

Flytningen til Hærvejshuset vil være planlagt og klar til gennemførelse når du starter. Du skal bidrage til at skabe de bedst mulige vilkår for både borgere og medarbejdere i indflytningsfasen, ligesom du kommer til at sætte dit præg på det nye arbejdsfællesskab for CHB's borgere og medarbejdere, men også på det samarbejde der skal bygges op mellem medarbejderne og ledelse fra Hjælpe-middelhuset og Træning & Forebyggelse.

Der er tradition for, at de enkelte teams er handlekraftige og har en høj grad af selvstændighed. Der arbejdes med uddannelse og teorier inden for medstyrende teams i CHB, og du vil være med til at tegne den fremtidige retning for udviklingen af teamsamarbejdet i beskæftigelsen, jf. denne strategiske ramme.

Generelt er der en sund arbejdskultur og et positivt samskabende samarbejde, som er betydningsfuldt for os. Foruden det interne samarbejde er der også et betydeligt samarbejde med bostederne, skoleforvaltningen og STU-lederen i skoleforvaltningen. Derudover er socialrådgiverne i Team Socialfaglig, en vigtigt samarbejdspartner på beskæftigelsesområdet. Du skal være med til at bevare og udvikle det gode og tætte samarbejde – både internt og på tværs af forvaltningerne.

Beskyttet beskæftigelse rummer i sig selv en virksomhed med et indtjeningskrav. Derfor er det vigtigt, at du har en grundlæggende forståelse for godt købmandsskab og kunde-kontakt. Du skal kunne indgå som sparringspartner med vores **kontraktansvarlige medarbejdere**, og både kunne agere innovativt og pragmatisk. Det er en fordel, hvis du kan bidrage til at skabe og udvide vores netværk og kundegrundlag.

Du kommer til at indgå aktivt i ledergruppen, som i høj grad består af profiler, der er udviklings- og resultatorienteret, og alle med et afsæt i ledelse med hjerte og hjerne. Vi udvikler os som ledere i fællesskab, og bidrager alle til sparring og vidensdeling ud fra det vi hver især kommer med.

Du er ansvarlig for både den personalemæssige og faglige ledelse af **ca. 37 medarbejdere**. (med de nye)

### 3.1. Dine første opgaver

De første opgaver du kommer til at tage fat på vil være:

- Flytning til Hærvejshuset, handler både om at understøtte den fysiske flytning, borgernes omstilling og om at skabe grundlag for et udviklende samarbejde i den nye medarbejdersammensætning
- Du skal lære borgere, medarbejdere og teams at kende, ligesom det er vigtigt at få en grundlæggende forståelse for forskelligheden i målgrupperne
- Du skal lære de pårørende at kende der hvor det giver mening. Du vil med tiden varetage kontakten til de pårørende, som har behov for at være godt informerede og inddraget i hverdagen for deres kære
- Personaleledelse af ca. 37 medarbejdere, herunder afvikling af MUS

- Faglig sparring med fagkoordinator for STU og fag- og drifts koordinator i beskyttet beskæftigelse
- Udarbejde en tilbudsvifte sammen med medarbejderne bestående af nye "spor" til borgere i §103 og §104 Job. Dette med relevant indhold der sikre borgernes muligheder for at udvikle kompetencer til andre arbejdsopgaver ud over de eksisterende - og derved sikre, at Vi skaber Gode Liv sammen
- Arbejde med udvalgte indsatsområder fra Institutionsaftalen for at komme i mål med 2024-mål, og bidrage med indsatser til 2025-mål
- Deltage i en velfungerende ledergruppe, der har fokus på daglig drift og den fremadrettede strategi og udviklingsplan for centret

### 3.2. Forventninger til personlige kompetencer, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

#### Faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

Vi forventer at du har:

- Uddannelsesmæssig baggrund på bachelor niveau som fx pædagog, socialrådgiver, lærer, sygeplejersker eller lignende
- Erfaring fra specialområdet vil blive vægtet højt
- Ledelserfaring og gerne erfaring med distanceledelse
- Du har en relevant lederuddannelse eller er indstillet på at tage én
- Du kan arbejde værdibaseret og med respekt for centerets samlede metodehåndbog (menneskesyn, værdier og faglige metoder) og for kommunens serviceniveau og vedtagne retning
- Du har en god forståelse for sammenhængen mellem økonomi og aktivitet, og et grundlæggende kendskab/flair for godt købmandskab
- Som leder har du en coachende og anerkendende tilgang til dine medarbejdere

#### Personlige kompetencer

Vi forventer at du er:

- **Organiserende** og planlægger og tilrettelægger for at sikre fremdrift. Du skaber rammer, rutiner og orden, er velovervejet, optimerer og effektiviserer arbejdsprocesser
- **Innovativ** og ser muligheder frem for begrænsninger, tager initiativ og er vedholdende i forhold til at skabe resultater
- **Teamdrivende** og udfordrer teamet via aktiv dialog. Du 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
- **Relations skabende**, du er åben, oprigtig, ærlig og inviterende i relationer. Du har en naturlig interesse for andre mennesker og ønsker at forstå andre synspunkter
- **Visionær**, kommunikerer tydeligt og er optaget af at det skal give mening. Du går gerne utraditionelle veje, er nytænkende, fremadsynet samtidig med at du har overblik, ser sammenhænge på tværs og er mulighedssøgende
- **Løsningsorienteret** med en analytisk tilgang og hvor du sikrer fokus på målet. Du bliver hurtigt konkret omkring tingene og går praktisk til værks.

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

Kommunens personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag og den administrative organisering finder du på kommunens hjemmeside.

## 4. ANSÆTTELSESPROCESSEN

### 4.1 Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation. Stillingen er på fuld tid.

Vi gør opmærksom på, at der forud for ansættelsen vil blive indhentet straffeattest og ansættelsen vil være betinget af, at disse er tilfredsstillende.

Forventet tiltrædelse er den 1. oktober 2024 eller efter aftale.

### 4.2 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Lene Geertsen, Centerleder CHB
- Majken Muus Meier, Afdelingsleder Bosted Kliplev
- Katja Jepsen Hildebrandt, Konstitueret Afdelingsleder Beskæftigelsen
- Birte Cordsen, Fagkoordinator STU
- Gitte Søgaard, Arbejdsmiljørepræsentant
- Sannie Boserup, Administrativ specialkonsulent

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

Mellem de to samtaler udarbejdes en personprofilanalyse, som præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale. Personanalysen udarbejdes på baggrund af et spørgeskema og en personlig samtale med en ledelseskonsulent fra Aabenraa Kommunes personaleafdeling.

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
- Den mundtlige tilbagemelding til ansættelsesudvalget på personprofilanalysen

- Resultatet af referencer. Referencerne indhentes inden anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøger

### 4.3 Tidsplan

Aabenraa Kommune benytter et elektronisk rekrutteringssystem. Send din ansøgning via linket i stillingsopslaget. Ansøgningen skal være CHB i hænde senest 6. august 2024.

Der sendes kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, som fremgår af ansøgningen. Mailadressen forudsættes at kunne anvendes til fortrolig kommunikation om ansættelsesprocessen.

Første samtalerunde bliver gennemført den 14. august 2024.

For kandidater, som går videre til anden samtale, vil der blive udarbejdet en personprofil ved en ledelseskonsulent fra Aabenraa Kommune. Der bliver tilsendt et link til et spørgeskema til de udvalgte kandidater, som skal være udfyldt senest den 18. august kl. 12. Herudover er der en tilbagemeldingssamtale med ledelseskonsulenten den 20. august, så du skal afsætte denne dag til dette møde. Profilen præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale.

Anden samtalerunde gennemføres 26. august 2024. Ansættelsesudvalget træffer beslutning om ansættelsen kort efter anden samtalerunde.

Tiltrædelse 1. oktober 2024 eller efter aftale.

### 4.4 Yderligere informationer om stillingen

Har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte Centerleder Lene Geertsen på 4048 2303.

Du kan læse mere om Center for Hjerneskade & Beskæftigelse på vores hjemmeside, som du finder [her](#), eller gå ind på vores [Facebook i beskæftigelsen](#) og [Facebook i STU](#). Du kan også se vores center [introfilm](#) og lytte til vores [sang](#).

## 5. OM AABENRAA KOMMUNE OG SOCIAL & SUNDHED

Aabenraa Kommune har knap 59.000 indbyggere og er placeret ved E45 motorvejen afgrænset af Haderslev Kommune i nord og den dansk/tyske grænse mod syd. Fra Aabenraa by er der 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til Sønderborg og Flensborg, 35 minutter til Kolding og knap to timer til Hamborg. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor fjord, åbne vidder, smukke gamle skove og en ind imellem stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

Vi er en kommune i vækst styret af en fælles ambition om at skabe det gode liv sammen med borgerne. Kommunen tilbyder attraktive bosætningsmuligheder, institutioner og skoler og en vifte af uddannelses- og oplevelsesmuligheder.

Der er attraktive såvel private som offentlige stillinger i området, og de mange nye arbejdspladser – herunder det regionale akutsygehus og psykiatrisygehus - betyder, at der er gode muligheder for ægtefællejobs.



De knap 5.500 medarbejdere i Aabenraa Kommune oplever en dynamisk og attraktiv arbejdsplads med høj social kapital og trivsel i hverdagen. Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og syv fagudvalg. Samarbejdet mellem den [politiske og administrative organisation](#) er tillidsfuldt og løsningsorienteret.

I Aabenraa Kommune arbejder vi ud fra et sæt [personalepolitiske værdier](#), og vi har en værdibaseret tilgang til ledelse, som er beskrevet i [ledelsesgrundlaget](#). Med afsæt i denne arbejder kommunen systematisk og udviklende med lederevaluering og lederudvikling m.v.

## 5.1 Om forvaltningen Social & Sundhed

Social & Sundhed understøtter Byrådets visioner og målsætninger i form af Kommunens vækststrategi '[Sund Vækst](#)', den tværgående sundhedspolitik '[Sundt liv i trivsel](#)' m.fl. Med sundhedspolitikken sættes fokus på flere sunde borgere i Aabenraa, de sunde valg og sunde sammenhænge.

Politikkerne på socialområdet kan du finde [her](#).

Der er ca. 2000 medarbejdere i forvaltningen. Social & Sundhed har fire afdelinger: Senior, Social, Sundhed samt en fælles myndighedsafdeling, Visitation & Understøttelse. De fire afdelingschefer udgør, sammen med direktøren, Social & Sundheds chefgruppe.

Social- & Sundhed har tre overordnede pejlemærker:

1. Den fælles kerneopgave
2. Den fælles rehabiliterende tilgang
3. Vores organisatoriske vision

*Den fælles kerneopgave* for hele forvaltningen 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 således på at lykkes med kerneopgaven.

Social & Sundheds vision sætter kursen for næste fase i organisationens udvikling for at lykkes med kerneopgaven og tacklingen af forvaltningsområdets strategiske udfordringer.

Det er samlet set en udviklingstænkning, der sætter organisationen positivt under pres. I understøttelsen af disse pejlemærker trækkes organisationen i samme retning med fokus på fælles værdiskabelse på tværs og sammen med borgeren.

Kommunens politikker for forvaltningsområdet findes på [www.aabenraa.dk](http://www.aabenraa.dk) under <https://www.aabenraa.dk/politik-og-dialog/politikker/>

## 5.2 Om afdelingen Social

Driftsområdet består af tre centerområder; Autismecenter Syd, Bo & Aktivitet og Center for Hjerneskade & beskæftigelse. Afdelingens ledelse udøves af Socialchefen i samspil med de tre Centerledere på området.

Afdelingen indgår i kommunens tværgående opgavevaretagelse på social- og sundhedsområdet; herunder samarbejdet på det specialiserede område om Den Sociale Rammeaftale samt samarbejdet med region, sygehuse og praksissektor om Sundhedsaftaler m.v.

Du kan læse mere om Socialområdet [her](#)