

Job- og kompetenceprofil Afdelingschef for Sundhed

April 2025



1. Om stillingen

Sundhedsområdet og sundhedsvæsenet står i disse år i en brydningstid med sundhedsreformen. Det ændrer ikke på, at alle borgere har brug for et velfungerende sundhedsvæsen – også i fremtiden. Så er du en visionær leder, der har ambitioner på borgernes vegne? Kan du se sammenhænge på tværs og skabe gode løsninger? Er du samtidig relationsskabende og evner at få følgeskab og tillid fra dine ledere og medarbejdere? Så har vi en sjælden og spændende stilling som sundhedschef i Aabenraa Kommune.

Aabenraa Kommune søger en Sundhedschef, der er i stand til at holde begge ben på jorden i en tid med mange reformer, og som har viden og erfaring fra sundhedsområdet.

I 2025 og de kommende år skal kommunerne implementere store reformer på sundheds-, ældre- og socialområdet. Reformerne har stor betydning for kommunens borgere, og der er stor politisk bevågenhed. Sundhedsafdelingen er direkte involveret i sundhedsreformen og ældrereformen, da disse har direkte indflydelse på afdelingens opgaver.

Om ændringerne på socialområdet får direkte indflydelse på sundhedsafdelingen eller ej, er endnu uvist. Under alle omstændigheder vil du også blive involveret i implementeringen af ændringerne på socialområdet, fordi vi er en chefgruppe, hvor det forventes, at man bidrager aktivt på tværs af direktørområdets opgaver med fokus på et samlet Social & Sundhed først og egen afdeling bagefter.

Du bliver afdelingschef for en sundhedsafdeling med en dygtig og visionær ledergruppe på fem ledere. Dertil kommer to erfarne konsulenter, som du også er leder for.

Din direktør og dine chefkollegaer insisterer på, at alt, hvad vi gør, gør vi til gavn for borgerne og for Aabenraa Kommune og ikke for vores egen skyld.

Politikerne er positivt engagerede i udviklingen af sundhedsområdet. De står ikke kun på mål, når det er spændende, men også når det er svært. Din nye kommune er i øvrigt meget veldrevet med et godt kollegaskab på tværs af den store organisation og et fint MED-samarbejde.

Sundhedschefstillingen blev sidste sommer ledig efter vores mangeårige sundhedschef skiftede til en anden kommune. Da konsekvenserne ved sundhedsreformen på daværende tidspunkt endnu var ukendte, valgte vi at konstituere en leder i stillingen. Den pågældende leder er konstitueret i stillingen frem til 1. august 2025.

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.

Der er i øjeblikket ved at blive udarbejdet et nyt ledelsesgrundlag. Vi er midt i processen med inddragelse af lederne. Det færdige ledelsesgrundlag forventes at blive præsenteret i september 2025.

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 nuværende 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 sundhedschef forventes du i særlig grad at bidrage til, at sundhedspolitikens vision og målsætninger indfries, og du har en rolle som frontløber, der inspirerer dine lederkollegaer til at finde gode løsninger på sundhedsområdet.

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

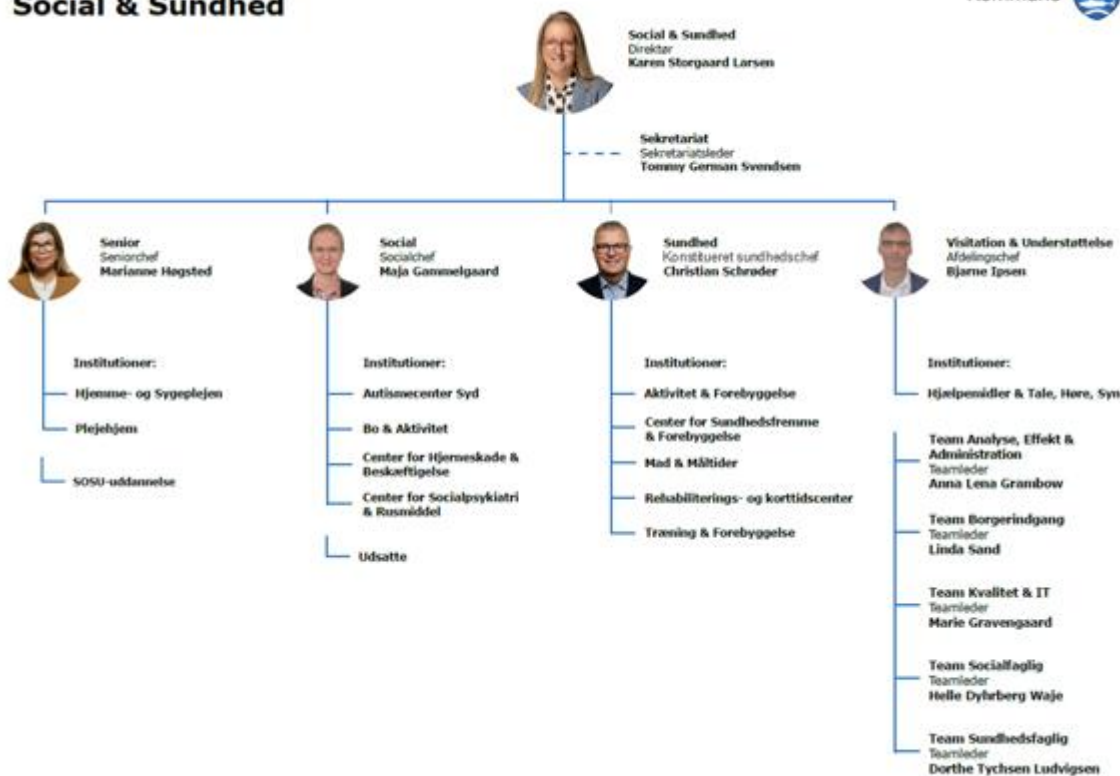
[Aabenraa Kommune Sundhedspolitik 2020](#)

[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.

To af dine chefkolleger har efterhånden været i Aabenraa Kommune i en del år, mens den sidste er kommet til i efteråret 2024.

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.

Alle chefer i forvaltningen 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. Du kan orientere dig på LivingTechAabenraas hjemmeside [Livingtech Aabenraa](#).

2.2 Sundhedsafdelingen

Der er ca. 250 medarbejdere på sundhedsområdet. Afdelingsledelsen består af sundhedschefen og de fem centerledere. Centerlederne er dygtige og visionære og har lang erfaring på sundhedsområdet. Du bliver chef for en ledergruppe, der er ligeværdige i samarbejdet og sparrer gensidigt. Centerlederne leder på følgende områder:

- Aktivitet & Forebyggelse
- Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse
- Mad & Måltider
- Rehabiliterings- og Korttidscenter
- Træning & Forebyggelse

De fem centre i Sundhed løser en bred vifte af opgaver inden for ældre- og sundhedsområdet.

Aktivitet & Forebyggelse består blandt andet af:

- Tre aktivitetscentre, som primært drives af frivillige: Kirsebærhaven, Borgen og Aktivitetscenter Grønnevej.
- Demensteamet
- Forebyggende Hjemmebesøg

Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse udgøres blandt andet af:

- Aabenraa Kommunes Sundhedscenter som laver borgerrettet og patientrettet forebyggelse
- Tandplejen
- Sundhedsplejen.

Mad & Måltider løser følgende opgaver:

- Det kommunale madtilbud til hjemmeboende ældre, borgere på plejehjem og nogle borgere på bosteder
- Drift af de tre rådhuskantiner

Aabenraa Kommunes Rehabiliterings- og Korttidscenter udgør:

- 26 midlertidige pladser til
 - Intensiv, individuel og målrettet genoptræning og rehabilitering til borgere med en eller flere komplekse sygdomme eller anden svækkelse – typisk efter udskrivelse fra sygehuset
 - Vurdering af funktionsniveau i forhold til afklaring af, hvad der er det rette tilbud på længere sigt.

Træning & Forebyggelse laver træningsaktiviteter og rehabiliterende aktiviteter i hele Aabenraa Kommune. Træning & Forebyggelse laver følgende aktiviteter:

- Genoptræning efter sygehusindlæggelse (Sundhedslovens § 140)
- Børnetræning for børn med funktionsnedsættelser
- Terapeutindsatser tilkøbt af andre centre i kommunen.
- Terapeutindsatser i helhedsplejen jf. den nye ældrelov.

Sundhedschefen har desuden tilknyttet en stab bestående af to konsulenter. Dertil kommer økonomiunderstøttelse og sekretariatsunderstøttelse fra økonomistaben og fra forvaltningens sekretariat. Man skal derfor som chef ikke "lede" efter kompetencerne – de er tæt på. De fem ledere og de to konsulenter udgør de syv medarbejdere, sundhedschefen har det direkte ledelsesansvar for.

Sundhedsafdelingens samlede budget er på ca. 95 mio. kr.

Der er et rigtigt godt og tillidsfuldt samarbejde med de politiske udvalg, hvor man som chef deltager i de politiske udvalgsmøder. Sundhedsafdelingen fremlægger sine sager i både Social- og Seniorudvalget og i Sundheds- og Forebyggelsesudvalget. Udvalgene viser stor interesse for udviklingen på sundhedsområdet og bakker op, når der er brug for det.

MED-samarbejdet er kendetegnet ved indbyrdes tillid, respekt og en ærlig og god kommunikation.

3. Ansvarsområdet

3.1 Reformen

Sundhedsreformen

I sundhedsreformen er der lagt op til, at ansvaret for en række kommunale opgaver, skal overgå til regionerne. To af disse opgaver er placeret i Sundhed. Det drejer sig om de midlertidige pladser på Rehabiliterings- og Korttidscenteret og den patientrettede forebyggelse i Sundhedscenteret. Regionen kan vælge selv at løse opgaverne, de kan også vælge at få kommunerne til løse opgaverne for sig. Hvilken en af delene det bliver, ved vi ikke endnu. Du vil, i samarbejde med centerledere på de to områder, skulle sørge for at blive klar til en eventuel overdragelse af opgaven samt støtte centerlederne i deres ledelse og inddragelse af de berørte medarbejdere.

Med sundhedsreformen kommer der en ny folkesundhedslov, som forventes at udgøre rammen for kommunernes strukturelle forebyggelse. Loven vil forpligte kommunerne

til at arbejde systematisk og på tværs af forvaltningsområder for at styrke folkesundheden og mindske uligheden i sundhed. Kommunernes arbejde med forebyggelse og sundhedsfremme skal desuden foregå i et tæt samarbejde med civilsamfundet. Du vil skulle stå i spidsen for implementering af folkesundhedsloven og være drivkraften, der sikrer et samarbejde om sundhedsfremme og forebyggelse på tværs af forvaltninger og med civilsamfundet.

Sundhedsreformen betyder også, at de nye sundhedsråd skal lave deres egen nærsundhedsplan med konkrete og forpligtende mål, der skal medvirke til at sikre en mere lige, nær og sammenhængende behandling. Du vil sammen med din afdeling skulle bidrage til dette arbejde.

Ældrereformen

Den 1. juli 2025 træder 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.

Der er foreløbigt lavet en aftale om, at Træning & Forebyggelse i 2025 skal være med til at sikre, at helhedsplejen får et forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende indhold, men der skal træffes en endelig beslutning om, hvordan samarbejdet omkring helhedsplejen skal organiseres på længere sigt. Du bliver en del af forberedelsen af denne beslutning sammen med de øvrige relevante chefer.

3.2 Øvrige opgaver

Det politiske niveau har høje ambitioner for sundheds- og forebyggelsesopgaven, og du vil skulle stå for en kontinuerlig udvikling af området, så kommunens forebyggelses- og sundhedsfremmetilbud hele tiden afspejler behovet i samfundet. I 2025 er der f.eks. lavet en ny temahandleplan for mental sundhed, og initiativerne heri skal implementeres.

I den nye ældrelov er kravet om forebyggende hjemmebesøg til ældre blevet fjernet. Kravet bliver erstattet af en generel forpligtigelse til at arbejde med forebyggelse på ældreområdet. Derfor skal de forebyggende hjemmebesøg omlægges til, der giver bedst mening i Aabenraa Kommune.

Aabenraa Kommunes sundhedspolitik skal revideres i løbet af den nye byrådsperiode, og det seneste resultat af sundhedsprofilundersøgelsen samt den nye folkesundhedslov skal inddrages. Du og din afdeling vil stå i spidsen for denne opgave.

Der er i 2025 kommet en ny temahandleplan for kost. Et af de elementer, du skal arbejde med fra temahandleplanen sammen med centerlederen for Mad & Måltider, er sikring af, at Aabenraa Kommunes madtilbud til ældre i eget hjem og på plejehjem følger med tiden og stemmer overens med de ønsker, brugerne har til maden. Og så skal maden selvfølgelig til alle tider følge de officielle kostråd, som både er gode for sundheden og klimaet.

Med sundhedsreformen kommer der nye samarbejdsstrukturer i det tværsektorielle samarbejde, idet samarbejdet organiseres omkring de lokale sundhedsråd. Du får sammen med andre gode kræfter en central rolle i at være med til at sikre implementering af tværsektorielle udviklingstiltag på sundhedsområdet.

Sundhedsafdelingen bidrager via Sundhedsplejen ind til Aabenraa Kommunes tværgående afprøvningsprojekt "Generationer i Vækst". I projektet arbejdes der med at bryde den negative sociale arv for udsatte børn og unge. Du har en rolle som koordinerende tovholder i projektet.

I 2025 skal Aabenraa Kommunes demensstrategi fornyes. Demensstrategien har været gældende siden 2018 og sætter retning for demensindsatsen i Aabenraa Kommune. Du vil sammen med centerlederen for Aktivitet & Forebyggelse være ansvarlig for processen med udarbejdelse af en ny demensstrategi.

På Aabenraa Kommunes Rehabiliterings- og Korttidscenter vil der i 2025 og 2026 sandsynligvis være meget fokus på konsekvenserne af sundhedsreformen og eventuel overdragelse af Rehabiliterings- og Korttidscenteret til Region Syddanmark fra 1. januar 2027. Du skal sikre, at der i overgangsperioden fortsat er fokus på, at kerneopgaven med rehabiliterings- og vurderingsforløb løses med den kendte høje kvalitet.

I 2025 og 2026 vil Træning & Forebyggelse skulle omstille sig til opgaven med at bidrage til helhedsplejens forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende indhold. Du skal sammen med centerlederen for Træning & Forebyggelse sørge for, at der samtidig fortsat sikres en høj kvalitet i de godt og vel 2.750 genoptræningsforløb, efter sundhedslovens § 140, der hvert år opstartes i Træning & Forebyggelse.

4. Personlige kompetencer og faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

4.1 Forventninger til uddannelsesmæssige og faglige kompetencer

Der er mange mulige veje ind i denne stilling, men den rette kandidat har viden og erfaring fra sundhedsområdet, for eksempel fra en kommune eller et sygehus.

Du er den rette kandidat, hvis du har en stor interesse for sundhedsområdet og samtidig evner at sætte dig ind i et bredt felt af fagligheder og interessefelter. Du har nok enten en akademisk uddannelse eller en fagfaglig uddannelse inden for sundhedsområdet. Hvis du har en fagfaglig uddannelse skal du også have et højt strategisk forståelsesniveau og en masse ledelseserfaring. Hvis du er akademiker, har

du også masser af erfaring med og kompetencer til at lede forskellige faggrupper på det sundhedsfaglige område.

Det er en stor fordel, hvis du har erfaring med at arbejde i en politisk styret organisation, herunder kendskab til servicering af det politiske niveau. Du har gerne god erfaring med at arbejde i feltet mellem politiske ambitioner og konkrete løsninger for borgerne.

Vi forventer, at du har ledelsesmæssig erfaring gerne suppleret med en lederuddannelse. Vi lægger vægt på, at du har tydelige ledelsesmæssige resultater.

Vi står i disse år i en brydningstid på det kommunale sundhedsområde, og derfor skal du have en sundhedsmæssig og ledelsesmæssig "massiv rygsæk". Det gælder både i forhold til at lede en organisation med mange forandringer og i forhold til at gennemføre disse forandringer.

4.2 Forventninger til personlige kompetencer

Vi leder efter en sundhedschef, der har følgende personlige kompetencer:

- **Relationsskabende** – du er åben, oprigtig, ærlig og inviterende i relationer. Du har en naturlig interesse for andre mennesker og ønsker at forstå andres synspunkter.
- **Inspirerende** – du tager ordet og kommunikerer energisk og med overbevisning. Du kan fange dine tilhørere med smittende begejstring og er både medlevende og umiddelbar.
- **Kommunikerende** – du er synlig og går gerne i dialog med andre. Du kan kommunikere på alle niveauer og er ikke konfliktsky i dialogen.
- **Løsningsorienteret** – med en analytisk tilgang sikrer du fokus på målet. Du bliver hurtigt konkret og går praktisk til værks.
- **Visionær** – du kommunikerer tydeligt og er optaget af, at tingene skal give mening. Du går gerne utraditionelle veje, er nytænkende og fremadsynet, samtidig med at du har overblik, ser sammenhænge på tværs og er mulighedssøgende.
- **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.

4.3 Onboarding

I Social & Sundhed har vi en mentorordning for nye chefer. Du vil blive parret med en erfaren kollega fra chefgruppen, som vil være din mentor i det første års tid. Din mentor kan du blandt andet bruge til at få et nærmere kendskab til organisationen og til at forstå sammenhænge og historik. Der er ingen dumme spørgsmål.

Alle chefer har faste opfølgingsmøder med direktøren ca. en gang om måneden. I opstarten vil opfølgingsmøder med direktøren være hyppigere.

Det er generel holdning i Social & Sundhed, at det vigtige arbejde ikke foregår på rådhuset, derfor skal du under din onboarding, og vedvarende, forvente at bruge meget tid ude i centrene.

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 tirsdag den 6. maj 2025.

Første samtalerunde er fredag den 16. maj 2025.

Ansættelsesudvalget vælger efter første samtalerunde 2-3 ansøgere, der inviteres til anden runde den 27. maj 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, som skal være udfyldt senest den 20. maj 2025 kl. 8.00. Herudover er der efter nærmere aftale en tilbagemeldingssamtale med ledelseskonsulenten mellem den 21. og den 23. maj 2025. Profilen præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale.

I forbindelse med både første og 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:

- Direktør for Social & Sundhed Karen Storgaard Larsen
- Socialchef Maja Gammelgaard
- Centerleder for Træning & Forebyggelse Inga Hedegaard
- Centerleder for Rehabiliterings- og Korttidscenter Annette Abspoel Kjær
- FTR Ergoterapeuterne Marianne Roth Sørensen
- AMR Sundhedscenteret Anette Anker
- AMR Aktivitet & Forebyggelse Vindiya Veronika Rasmussen

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 sundhedschef i forvaltningen Social & Sundhed med tiltrædelse den 1. august 2025.

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter konkret forhandling i henhold til cheflønaf-talen med et samlet lønniveau, der i udgangspunktet ligger på ca. 830.000 kr. om året. Dertil kommer pension.

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 direktør Karen Storgaard Larsen på telefon 30 68 85 91.