

Job- og kompetenceprofil for
centerleder for
Bo & Aktivitet

Social & Sundhed
Socialafdelingen
Aabenraa Kommune
Marts 2024

1. Om stillingen

Bo & Aktivitets centerleder gennem mange år har valgt at gå på pension. Der er derfor nu en sjælden mulighed for at søge stillingen som leder for det velrenommerede center i Aabenraa Kommune.

Er du en tydelig leder, der med overbevisning, glæde og troværdighed går forrest og sætter retning for bevægelsen i din organisation? Kan du løfte strategisk på opgaver og engagere dit team af fagligt dygtige ledere? Kan du skabe de ledelsesmæssige rammer for et fagligt stærkt fundament i et center kendetegnet ved en udpræget metodebevidsthed i det pædagogiske arbejde med borgerne? Har du samtidig blik for at understøtte et innovativt miljø, der balancerer forandring og stabilitet og sikrer, at Bo & Aktivitet også i fremtiden matcher målgruppens efterspørgsel? Prioriterer du også at lede opad og spille ind i den større organisation og forvaltning, dit center er en del af? Så grib denne særlige chance for at bringe dine kompetencer i spil.

Vi søger en ny, markant centerleder, som kan få det bedste ud af centerets ca. 200 dygtige og dedikerede medarbejdere, som dagligt arbejder med de ca. 250 borgere, der er tilknyttet centeret.

Som ny centerleder kommer du til at stå i spidsen for et veldrevet og kompetent center med en sund økonomi, stabil drift og et stærkt udviklet fagligt fundament.

Centeret er præget af en løsningsorienteret, samarbejdende og faglig kultur på både medarbejder- og lederniveau.

Stabilitet, åbenhed og udvikling

Åbenhed og inddragelse af pårørende, frivillige og lokalsamfund samt et tæt samarbejde med bl.a. organisationerne LEV og ULF er vigtige værdier for Bo & Aktivitet. Værdier som går hånd i hånd med centerets fokus på borgernes inklusion og ligeværdige deltagelse i det omgivende samfund. Det kom bl.a. kom til udtryk i projektet, 'Vi træner til Royal Run' i foråret 2023.

Bo & Aktivitet er et robust og velfungerende center, som med stor sikkerhed leverer borgerrettet kvalitet. Centeret oplever samtidig en efterspørgsel under forandring. Et skift af centerleder er derfor en naturlig anledning til at tænke nyt og udvikle centerets tilbud. Som ny centerleder skal du derfor have evnerne til at tage teten på udviklingen af en dynamisk strategi for centeret, med fokus på bl.a. kompetencesammensætning, tværfaglighed, innovation og velfærdsteknologi. Som centerleder er det dit ansvar at sikre, at centeret også i fremtiden matcher efterspørgslen fra specifikke målgrupper i forhold til både kapacitet og kompetencer. Dette er en afgørende forudsætning for, at centeret bidrager målrettet til udmøntningen af kommunens overordnede udviklingsstrategi '[Det Gode Liv, udviklingsstrategi 2035](#)' samt kommunens øvrige relevante politikker til gavn for borgerne.

Ledelse af ledere, lede udad og have hånd om centerets økonomi

Du er som centerleder ansvarlig for den overordnede ledelsesopgave. Du leder ledere fremfor at være ekspert. Du skaber resultater og søger muligheder i tæt samarbejde med dit hold af fagligt dygtige afdelingsledere.

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

Du har ansvar 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 og lyst til at beskæftige dig med økonomi- og ressourcestyring.

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.

1.1 Om Aabenraa Kommune

Aabenraa Kommune har ca. 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 partner-jobs.

De ca. 5.000 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 heri arbejder kommunen systematisk og udviklende med lederevaluering og lederudvikling m.v.

Den administrative og politiske organisering samt kommunens personalemæssige værdier findes på [Aabenraa Kommunes hjemmeside](#).

1.2 Om forvaltningen Social & Sundhed

Social & Sundhed understøtter Byrådets visioner og målsætninger i kommunens udviklingsstrategi [Det gode liv - Udviklingsstrategi 2035](#), i kommunens tværgående [Strategi for bæredygtig udvikling](#) 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 ca. 2200 medarbejdere i den samlede forvaltning, som består af fire afdelinger: Senior, **Social**, Sundhed samt en 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

1.3 Om Social

Driftsområdet Social i Social & Sundhed består af tre centerområder: Bo & Aktivitet, Center for Hjernesgade & Beskæftigelse samt Autismecenter Syd. Socialafdelingens ledelse udøves af socialchefen i samspil med de tre centerledere på området.

De tre 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.

1.4 Om Bo & Aktivitet

Bo & Aktivitet er Aabenraa Kommunes tilbud til voksne borgere med varig, omfattende fysisk og psykisk funktionsnedsættelse i form af udviklingshæmning. Borgerne bor i eget hjem eller på bosteder i kommunen.

De ca. 250 borgere, der i alt er tilknyttet centeret, er kendetegnet ved en stor grad af forskellighed i funktionsniveau. 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. 200 ansatte varetager opgaver med drift af bosteder, bostøtte, aktivitets- og samværstilbud, café og klub. Medarbejderne er fordelt på afdelinger i Tinglev, Aabenraa og Rødekro.

Centerlederen har desuden det ledelsesmæssige ansvar for de ca. 90 medarbejdere, der er ansat under kommunens ledsageordning efter serviceloven § 97.

Centerets **medarbejdergruppe** består primært af socialpædagoger og social- og sundhedsassistenter, som alle 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.

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 en stabil og sikker drift med tyngde og grundighed i sin faglighed samt en løsningsorienteret kultur både på ledelsesniveau og blandt medarbejderne. Centeret har over en årrække været frontløber på området i forbindelse med udviklingen af centerets metodehåndbog.

Centeret vil i forår og sommer 2024 etablere et nyt døgnbemandet botilbud ved navn Mejerihaven for borgere med et funktionsevneniveau på 0-3 år. Formålet er at skabe et tilbud til en gruppe af borgere, der ikke kan rummes i kommunens nuværende tilbud. Læs mere i centerets institutionsaftale, kvalitets- og udviklingsmål nr. 5, og i den [seneste orienteringssag til Social- og Seniorudvalget](#).

Et andet væsentligt indsatsområde for centeret er etableringen af det andet af to væresteder, hvoraf det første blev etableret i 2023. Værestederne er en udmøntning af den

politiske beslutning om en ændret tilbudsvifte for kommunens aktivitets- og samværstilbud efter serviceloven § 104. Læs mere i centerets institutionsaftale i kvalitets- og udviklingsmål nr. 4 og i den [seneste orienteringssag til Social- og Seniorudvalget](#).

Centerets arbejde og målsætninger kommer til udtryk i **centerets institutionsaftale for 2024**. Kommunens overordnede styringstilgang er baseret på et princip om central styring og decentral ledelse. Centeret er derfor i lighed med forvaltningens øvrige decentrale driftsområder en aftalestyret enhed. Det betyder, at du som centerleder indgår en årlig institutionsaftale med direktøren for Social & Sundhed om centeret. Institutionsaftalen er et vigtigt styringsredskab for centerets arbejde, og det er dit ansvar som centerleder at sikre opfyldelsen af de mål og resultater, der indgår i aftalen.

Centeret drives på baggrund af et **aktivitetsstyret budget**. Det betyder, at der er et bruttobudget på ca. 68 mio. kr., hvoraf aktivitetsafregning udgør ca. 43 mio. kr. Bæredygtig budgetstyring er en hovedopgave for dig som centerleder. Derudover er du som centerleder i samarbejde med Visitation & Understøttelse ansvarlig for den årlige beskrivelse af, hvordan Bo & Aktivitet, som en del af forvaltningens lokale beredskab i forhold til budget via bl.a. effektivisering og optimering, vil finde handlemuligheder svarende til 2 procent af enhedens samlede budget. Læs mere i centerets institutionsaftale, kvalitets- og udviklingsmål nr.1.

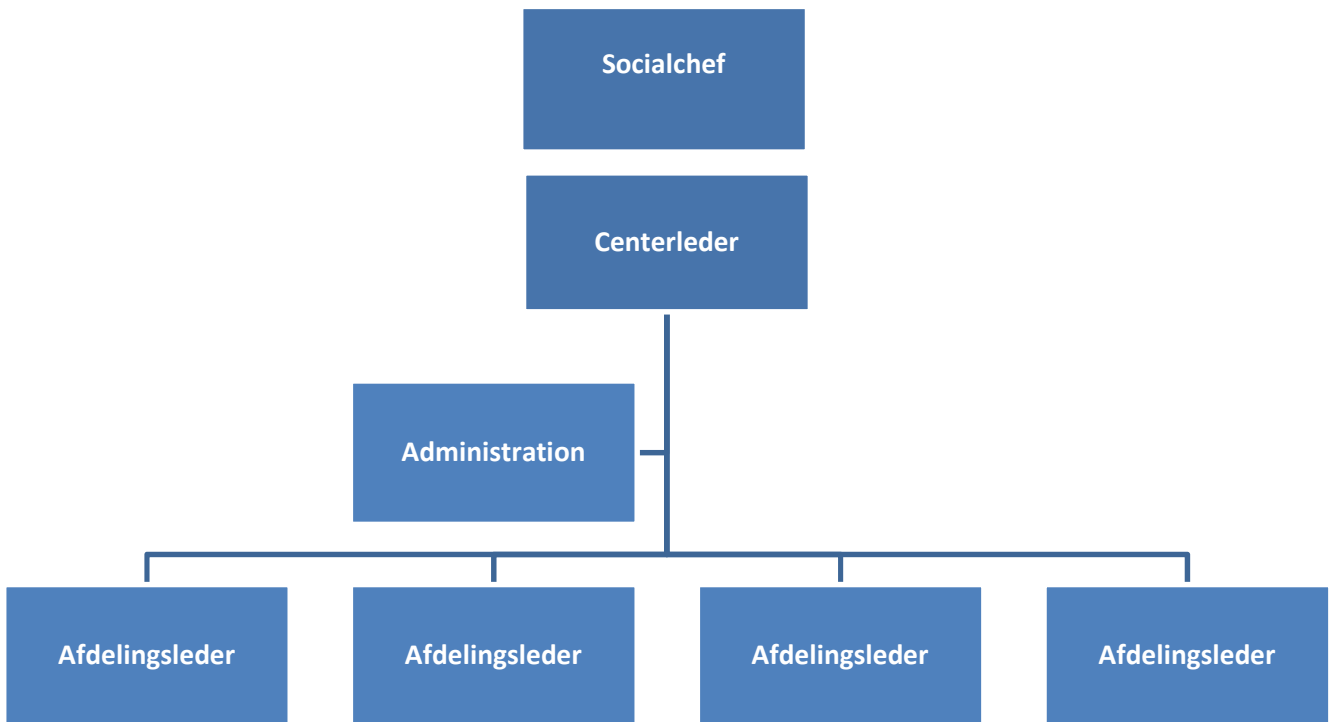
På baggrund af den centerspecifikke handleplan for **digital sundhed og velfærdsteknologi** arbejder centeret målrettet med digitalisering og velfærdsteknologi i samarbejde med borgeren og med systematisk indsamling af data om indsatsernes effekt. Læs mere om centerets arbejde med velfærdsteknologi og digitale løsninger i centerets institutionsaftale, kvalitets- og udviklingsmål nr. 14 – 17.

Samarbejde med borgeren, de pårørende, lokalsamfund og relevante samarbejdspartnere som organisationerne LEV og ULF samt andre kommuner, er en kerneværdi for centeret.

Organisering og referenceforhold

Som centerleder refererer du i det daglige til socialchefen. Du er selv leder for fire afdelingsledere samt tre administrative medarbejdere.

Organisationsdiagram for Bo & Aktivitet



Institutionstyper, antal pladser og lovgrundlag

Navn	Adresse	Lovgrundlag for primær ydelse	Antal borgere/ pladser
Bostedet Møllemærsk	Møllemærsk 24, 6200 Aabenraa	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85	46 pladser i alt 44 beboere i bostedet 2 ledige pladser 7 borgere i eget hjem
Bostedet Engparken	Engparken 9G, 6360 Tinglev	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85 & §82	6 pladser i alt: 6 beboere i bostedet 0 ledige pladser §85 – 7 borgere i eget hjem §82 – 1 ude-borger
Bostedet Jernbanegade	Jernbanegade 10, 6360 Tinglev	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85	12 pladser i alt 9 beboere i bostedet 3 ledige pladser 11 borgere i eget hjem

Bostedet Rugkobbøl	Rugkobbøl 184, 6200 Aabenraa	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85	8 pladser i alt 8 beboere i bostedet 0 ledige pladser 12 borgere i eget hjem
Bostedet Villa Catharina	Callesensvej 1A, 6230 Rødekro	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85	9 pladser i alt 9 beboere i bostedet 0 ledige pladser 9 borgere i eget hjem
Bostedet Engvej	Engvej 21, 6230 Rødekro	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85	11 pladser i alt 11 beboere i bostedet 0 ledige pladser 15 borgere i eget hjem
Bostedet Reberbanen	H. P. Hanssensgade 2, lejlighed 31, 6200 Aabenraa	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85	13 pladser i alt 13 beboere i bostedet 0 ledige pladser 13 borgere i eget hjem
Bostedet Frueløkke	Frueløkke 412, 6200 Aabenraa	Almenboliglovens §105 & Servicelovens §85	7 pladser i alt 7 beboere i bostedet 0 ledige pladser 11 borgere i eget hjem
Bostedet Mejerihaven (Åbner 2. kvartal 2024)	Mejerihaven 7, Felsted, 6200 Aabenraa	Servicelovens §108	5 pladser i alt 4 beboere i bostedet 1 ledig plads
Specialteam	Vestergade 20, 6230 Rødekro	Servicelovens §85	§85 – 15 borgere
Værestedet Rødekro	Vestergade 20, 6230 Rødekro	Servicelovens §104	§104 – 25 borgere
Seniorgruppen Møllemærsk	Møllemærsk 24, 6200 Aabenraa	Servicelovens §104	13 pladser i alt 11 seniorborgere 2 ledige pladser
Dagcenter Møllemærsk	Møllemærsk 24, 6200 Aabenraa	Servicelovens §104	7 pladser i alt 7 borgere
Klub Syd/Cafe Møllemærsk	Møllemærsk 24, 6200 Aabenraa	Servicelovens §103 & §104	Åbent tilbud ¹

Opgjort pr. 30. november 2023

Samarbejdsflader

Som centerleder skal du være dygtig til at indgå i netværk og skabe samarbejdsrelationer både internt og eksternt.

Internt i Aabenraa Kommune deltager du som centerleder i **lederfora på fire niveauer**. Udover **din egen afdelingsledergruppe** deltager du sammen med socialchefen og de to andre centerledere i Socialafdelingen i faste **centerledermøder** hver anden uge. Socialafdelingen har et tæt samarbejde og arbejder på en række områder ud fra fælles tværgående mål. I er som centerledere samtidig hinandens uformelle sparringspartnere. Der

¹ Der er ca. 200 potentielle borgere, der benytter tilbuddet. På klubaftener er der et fremmøde på ca. 25-40 borgere. Ved arrangementer er der ca. 50-70 deltagende.

er i Socialafdelingen to årlige lederdage, hvor også de tre centres afdelingsledere deltager. Som centerleder deltager du derudover i **Social & Sundheds fælles lederforum** og i **kommunaldirektørens lederforum**.

De fire fora udgør tilsammen vigtige omdrejningspunkter for udfoldelsen af kommunens fælles ledelsesgrundlag og for det fælles fokus på kerneopgaven, vidensdeling og samarbejde på tværs. Det konkrete samarbejde på tværs omfatter også samarbejdet med afdelinger i andre forvaltninger.

Det er en central opgave for dig som centerleder at **brande centeret** på dets kvalitet og kompetencer med henblik på **salg af pladser** til andre kommuner. Du skal samtidig have evnerne til at kunne **forhandle kontrakter** om salg af pladser på plads.

Centeret samarbejder derudover med UC SYD og SOSU-skolen om SOSU-elever og pædagogstuderende.

2. Forventninger til dig som centerleder

2.1. Ansvar generelt

- 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 fire afdelingsledere. Du er som centerleder personaleleder for de fire afdelingsledere, samt tre administrative medarbejdere, der refererer direkte til dig.
- 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 nedsat 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.
- Formand for Lokalt MED-udvalg.
- Sikre en fortsat god dialog og tillidsfuldt samarbejde med Kontaktrådet, de pårørende samt organisationerne LEV og ULF.

2.2 Forestående opgaver

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

- Opfølgning og opfyldelse af institutionsaftale 2024.
- Udarbejdelse af strategi og udviklingsplan for centeret, herunder med fokus på innovation og velfærdsteknologi, så centeret også i fremtiden matcher efterspørgslen fra specifikke målgrupper, har den rette kapacitet og kan leve op til de faglige krav i opgaveløsningen.
- Sammen med Socialafdelingen som helhed at arbejde målrettet og fokuseret med rekruttering, fastholdelse og fremmøde herunder trivsel og et bæredygtigt arbejdsliv med lavt sygefravær blandt medarbejderne.
- Sammen med de relevante afdelingsledere at understøtte opstart og udvikling af det nye bosted Mejerihaven samt af de nye indsatser der følger af udviklingen af nye aktivitets- og samværstilbud i centeret.

2.3. Forventninger til personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

Faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Uddannelses- og ledelseskompetencer:

- Mellemlang, videregående uddannelse
- Diplomuddannelse i ledelse eller lederuddannelse på tilsvarende niveau
- Solid ledelseserfaring og 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

Andre faglige kompetencer

- erfaring fra det specialiserede voksenområde
- erfaring med at arbejde i en offentlig, politisk styret organisation
- solid erfaring med økonomi- og ressourcestyling og organisationsudvikling
- evner til at understøtte den faglige udvikling og den rehabiliterende tilgang
- relevant viden om køb og salg af pladser og ydelser på det specialiserede voksenområde er en fordel
- gode skriftlige og mundtlige kommunikationsevner

Personlige kompetencer

Vi er på udkig efter en centerleder, der er

- **visionær**, - fremadsynet med en positiv tilgang til nye idéer. Du har overblik, ser sammenhænge på tværs og er mulighedssøgende
- **inkluderende**, - sætter samarbejde højt og sikrer inddragelse igennem processer. Du er åben, imødekommende og har en lyttende facon
- **handlekraftig**, - har fokus på og kan trække af på opgaver og skabe resultater. Du er risikovillig, modig og kan arbejde uafhængigt af andre. Du viser retning og tager stilling og er ikke bange for konfrontationer. Du tør udfordre samtidig med du fremstår stabil, vedholdende og sikker i dine meninger
- **ansvarlig**, - tager ejerskab og commitment alvorligt. Du sørger for, at opgaverne afsluttes, leveres til tiden og med den rette kvalitet
- **innovativ**, - ser muligheder fremfor begrænsninger og tager initiativ. Du udvikler koncepter, afprøver løbende og er vedholdende i forhold til at skabe resultater
- **kommunikerende**, - går naturligt i dialog med omgivelserne og kan lide at forklare, beskrive og "være på". Du benytter gerne mundtlig kommunikation til at fange de omkringværendes opmærksomhed. Du fremstår entusiastisk, livlig og udfordrende i dialogen.

I Aabenraa Kommune vægter vi vores ledelsesgrundlag højt, og vi forventer, at du tager lederskabet på dig med afsæt i de fælles værdier:

- Lederen er leder.
- Lederen er kommunikerende.
- Lederen er helhedsorienteret.
- Lederen er værdiskabende.

Du kan læse om Aabenraa Kommunes [personalepolitiske værdier og kommunens ledelsesgrundlag](#) på kommunens hjemmeside.

3. Ansættelsesprocessen

Job- og kompetenceprofilen er udarbejdet i samarbejde med leder- og medarbejderrepræsentanter fra Bo & Aktivitet, socialchefen samt kommunens Personaleafdeling.

Yderligere informationer om stillingen

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte socialchef Maja Gammelgaard på mail med spørgsmål om stillingen og forventningerne til den kommende centerleder (mkga@aabenraa.dk). Såfremt du ønsker en opringning angives dette i mailen.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker efter gældende overenskomst. Lønniveauet i stillingen er 619.000 kr. eksklusiv pension. Hertil kan evt. forhandles individuel kvalifikationsløn.

Ansættelsesstedet er Aabenraa Kommune med tjeneste som centerleder for Bo & Aktivitet i forvaltningen Social & Sundhed.

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af socialchef Maja Gammelgaard, to afdelingsledere og to medarbejderrepræsentanter fra Bo & Aktivitet samt en repræsentant for centerets kontaktråd. Direktør Karen Storgaard Larsen deltager ved anden samtale.

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 2-3 ansøgere, der er gået videre til den anden samtale

- Den skriftlige ansøgning.
- Det personlige indtryk fra de to samtaler.
- Det personlige indtryk fra den personlige samtale med socialchefen efter den første samtale.
- Den mundtlige tilbagemelding til ansættelsesudvalget på personprofilanalysen.
- Din fremlæggelse af den opgave du bliver stillet under den anden samtale.
- Resultatet af indhentning af tre referencer. Referencerne indhentes inden den anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøger.

Tidsplan og rekrutteringsprocessens forløb

Som led i ansættelsesprocessen gennemføres to samtalerunder.

- Aabenraa Kommune benytter et elektronisk rekrutteringssystem. Du skal derfor sende din ansøgning online senest den 30. april 2024.
Der sendes kvittering for modtagelse af ansøgningen til den mailadresse, som fremgår af ansøgningen. Mailadressen forudsættes at kunne anvendes til fortrolig

kommunikation om ansættelsesprocessen.

- Den 2. maj beslutter ansættelsesudvalget, hvilke ansøgere der inviteres til første samtalerunde.
- Første samtale afvikles den 23. maj, hvor ansættelsesudvalget afgør hvilke to-tre ansøgere, der går videre til anden runde. De pågældende ansøgere kontaktes telefonisk/på mail samme dag.
- Mellem første og anden samtalerunde udarbejdes en personprofilanalyse på de ansøgere, der går videre til anden samtale. Information herom sker via den mail-adresse, du har angivet. Profilanalysen udarbejdes på baggrund af et spørgeskema og en tilbagemeldingssamtale, som præsenteres for ansættelsesudvalget forud for den anden samtale.
- Kandidater, der indkaldes til den anden samtale, får en personlig tilbagemelding på personprofilanalysen af en ledelseskonsulent fra Aabenraa Kommune og har umiddelbart herefter en personlig samtale med socialchef Maja Gammelgaard. Dette foregår den 3. og 4. og 6. juni. Ansøgerne vil få mulighed for at kommentere på personprofilanalysen under den anden samtale.
- Ansøgere, der indkaldes til den anden samtale, vil blive stillet en opgave forud for samtalen. Opgaven præsenteres af ansøger under samtalen.
- Anden samtalerunde gennemføres den 17. juni med deltagelse af direktøren for Social & Sundhed, Karen Storgaard Larsen og socialchef Maja Gammelgaard samt ansættelsesudvalget.
- Forventet tiltrædelse den 1. september 2024.

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

Forvaltningens tovholder på ansættelsesprocessen er udviklingskonsulent Annette Dam, som kan træffes på tlf. 2058 7788.