



Job- og kompetenceprofil for centerleder for Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse

Social & Sundhed
Aabenraa Kommune
Juni 2025



1. Om stillingen

Er du en engageret leder med høje faglige ambitioner, som tør tage lederskab, og kan du sætte mål og retning? Kan du også løfte opgaver strategisk, så du får det allerbedste frem i din organisation? Så er det måske dig, vi har brug for som centerleder for Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse.

Vi søger en ny centerleder, som kan spænde over både Tandplejen, Sundhedsplejen og Sundhedscentret, og få det bedste ud af centerets cirka 75 dygtige og dedikerede medarbejdere, som arbejder sundhedsfremmende og forebyggende med kommunens børn, unge og voksne. Centerlederen understøtter samtidig samarbejdsrelationer på tværs af organisationen og eksternt.

Som vores nye centerleder kommer du blandt andet til at stå i spidsen for kapacitetsudvidelse i Tandplejen med færdiggørelse af nye lokaler, der gør det muligt at håndtere at kommunal tandpleje nu tilbydes til og med 21 år. I både Sundhedsplejen og Sundhedscentret styrkes den faglige udvikling blandt andet gennem projekter og forskningsinvolvering, hvor de gode erfaringer skal implementeres.

Sundhedsreformen betyder forandringer for både den patientrettede og den borgerrettede forebyggelse, der lige nu er forankret i Sundhedscentret. Som centerleder skal du være med til at skabe synlighed, inddragelse og tryghed for medarbejderne i en foranderlig tid og sikre, at borgerne får de bedst mulige tilbud.

Centerlederen for Center for Sundhedsfremme og Forebyggelses overordnede og faglige ledelsesopgave består fortrinsvist i at 'lede ledere' fremfor at være ekspert på fagområderne. Samtidig er en meget væsentlig ledelsesopgave at 'gå på tværs' og skabe relationer - såvel i kommunens egen organisation som i samspillet med mange forskellige eksterne aktører.

Centerlederstillingen blev sidste sommer ledig, da den daværende centerleder blev konstitueret som kommunens sundhedschef. Den tidligere centerleder er netop blevet udpeget som sundhedschef. Da konsekvenserne ved sundhedsreformen på daværende tidspunkt var ukendte, valgte vi en konstituering. Den konstituerede centerleder er konstitueret frem til 1. oktober 2025

1.1 Om Aabenraa Kommune

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 to dybe fjorde og en bugt, åbne vidder, smukke gamle skove og en indimellem 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.

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](#), [Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier og nuværende ledelsesgrundlag](#) samt 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 sundhed 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 sundhedspolitikken vision og målsætninger, og der skal være fokus på sundhed på tværs af alle de kommunale fagområder, både på politisk og administrativt. Som centerleder forventes du i særlig grad at bidrage

til, at sundhedspolitikken 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 kommunes Sundhedspolitik 2020](#)

[Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2025](#)

1.2 Om Sundhedsafdelingen i forvaltningen Social & Sundhed

Social & Sundhed har en visitationsafdeling, der understøtter centrale og tværgående funktioner i Seniorafdelingen, Socialafdelingen og Sundhedsafdelingen.

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.

Der er ca. 250 medarbejdere på sundhedsområdet. Afdelingsledelsen består af sundhedschefen og de fem centerledere for

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

Du refererer til sundhedschefen, som du har månedlige opfølgningsmøder med. I starten vil opfølgningsmøderne være hyppigere. Dine centerlederkollegaer er dygtige og visionære og har lang erfaring på sundhedsområdet. Du bliver del af en velfungerende ledergruppe, der er ligeværdige i samarbejdet og sparrer gensidigt.

Du tilbydes desuden at indgå i kommunens mentorordning for nye ledere i Kommunen.

1.3 Om Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse

Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse rummer Sundhedscentret, Sundhedsplejen og Tandplejen. Driftslederen i Sundhedscentret, lederen af Sundhedsplejen og overtlægen har det faglige ansvar og ansvar for den daglige drift. Centerlederen støtter op om deres ledelsesopgaver og har det overordnede strategiske, administrative og økonomiske ansvar. Lederne og centerlederen understøttes i dette arbejde af lokale administrative medarbejdere og en tværgående sundhedsøkonom. Sundhedsøkonomen refererer direkte til centerlederen.

Aabenraa Kommunes Sundhedscenter

Sundhedscentret har en bred vifte af sundhedsfremmende og forebyggende tiltag, der bygger på kvalitetsstandard for forebyggelsestilbud til borgere med kronisk sygdom og anbefalinger fra mange af Sundhedsstyrelsens forebyggelsespakker. Det er eksempelvis rygestoptilbud og livstilsindsatser. Sundhedscentret varetager hvert år den kommunale del af forløbsprogrammer med knap 1000 borgere henvist med en kronisk sygdom.

Sundhedscentrets medarbejdere sidder primært på Sundhedscentret i Rødekro, men benytter en række lokaler til aktiviteter spredt over hele kommunen.

Tandplejen Aabenraa Kommune

Tandplejen tilbyder børne- og ungdomstandpleje til kommunens ca. 13.000 børn og unge. Med loven om vedlagsfri tandpleje til de 18-21-årige udvides gruppen frem til og med 2025 med årgang 2004 og yngre årgange. 5,1% benytter frit-valgs-ordningen og får tandpleje ved en privat tandlæge, som finansieres helt eller delvist af kommunen. Op mod 25% af alle børn tilbydes tandregulering, hvilket lige nu betyder, at cirka 200 forløb igangsættes hvert år. Omsorgstandpleje, specialtandpleje og socialtandpleje udføres af eksterne aktører og visiteres via Visitation & Understøttelse.

Tandplejen har klinikker fordelt på tre lokationer i kommunen.

Sundhedsplejen Aabenraa Kommune

Sundhedsplejen tilrettelægger forebyggende sundhedsydelse, som kan bidrage til at sikre børn og unge en sund opvækst og skabe gode forudsætninger for et sundt voksenliv. Sundhedsplejen arbejder på forskellig vis med alle årgangene op til skolen forlades.

Sundhedsplejen tilbyder graviditetsbesøg og gennemfører årligt ca. 4.000 besøg eller konsultationer ved de nyfødte. Der gennemføres ca. 3.000 sundhedssamtaler med skolebørn.

Kommunens tværgående hygiejnekoordinator er tilknyttet Sundhedsplejen, men understøtter hygiejneopgaver på tværs af kommunen. De tværgående hygiejneopgaver koordineres i kommunens hygiejnegruppe, som centerlederen er ansvarlig for. Centerlederen er ligeledes forvaltningens koordinator og sikrer, at viden og indsatser på hygiejneområdet bliver formidlet i forvaltningen.

2. Forventninger til den nye leder

2.1. Ansvar generelt

Centerlederens ansvar er generelt:

- overordnet ledelse, udvikling og effektiv drift af Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse med fokus på kerneopgaven
- overordnet personaleledelsesansvar for hele Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse. I praksis er det daglige personaleledelsesansvar delegeret til de lokale ledere
- budgetansvar og økonomisk ledelse for et budget på ca. 49 mio. kr.
- udarbejdelse og opfyldelse af mål i den årlige institutionsaftale.
- implementeringen af gældende politikker og temahandleplaner under sundhedspolitikken
- ansvarlig for kommunens Hygiejnegruppe
- at indgå aktivt i samarbejde på tværs af forvaltningen og på tværs af kommunen om udviklingen af kerneopgaven og indsatser til gavn for borgerne
- at indgå aktivt i ledelse af netværksgrupper nedsat på tværs af forvaltningens ledergruppe
- at deltage i lederfora på flere niveauer i kommunen
- overordnet ansvar for samarbejde med andre kommuner samt relevante aktører i både sundhedsvæsenet og civilsamfundet
- at fortsætte arbejdet med løbende afprøvning og ibrugtagning af ny velfærdsteknologi
- at understøtte strategisk kompetenceudvikling af medarbejderne til gavn for borgerne
- at tegne centerområdet udadtil og sikre dialog og dynamisk samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere
- bidrage til det lokale MED-samarbejde og sammenhængen med sundhedsafdelingens område-MED.

2.2 Forestående opgaver

Det er forventningen, at den nye centerleder den første tid har særligt fokus på:

- færdiggørelse og ibrugtagning af tilbygning til Kongehøjklínikken.
- en god proces for generationsskifte af specialtandlægeopgaven i tandreguleringsklínikken primo 2026.
- sundhedsplejens involvering i BørnUngeLiv samt i VÆKST
- Sundhedsplejens implementering af Sundhedsstyrelsens nye vejledning på området.
- støtte til den nye leder af Sundhedsplejen, der starter 1. august 2025.
- at sikre en god og åben dialog og proces omkring opgaveoverdragelse af den patientrettede forebyggelse fra kommunen til regionen som følge af sundhedsreformen. Herunder at være kommunens repræsentant i den tværsektorielle gruppe, der beskriver opgaveoverdragelsen i Sønderjylland.
- at udbygge kommunens og sundhedscentrets fokus på den borgerrettede forebyggelse og de udviklingsmuligheder, der kommer med forebyggelsesloven i 2027

2.3. Forventninger til personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

Faglige og ledelsesmæssige kompetencer:

Vi vægter følgende uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer:

- akademisk eller mellemlang relevant uddannelse
- diplomuddannelse i ledelse eller som minimum mod på lederuddannelse
- gerne ledelseserfaring og erfaring med ledelse af ledere
- erfaring fra sundhedsområdet.
- erfaring med at arbejde i en offentlig, politisk styret organisation
- erfaring med kompetenceudvikling af medarbejdere
- erfaring med at omsætte mål, retning og strategi til praksis
- indsigt i og erfaring med økonomi-/ressourcestyring og organisationsudvikling
- gode skriftlige og mundtlige kommunikationsevner.

I dine personlige kvalifikationer lægger vi vægt på, at du er:

- **delegerende**, bevarer overblikket, har tiltro til at andre kan løse opgaver, og du sætter gerne nye aktiviteter og processer i gang

- **strategisk analytisk**, 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 helt omkring sagen
- **realistisk** og stiller skarpt på, hvad der kan lade sig gøre inden for rammer og ressourcer. Du stiller spørgsmål, forholder dig til svagheder, risici, og hvad der kan lade sig gøre i virkeligheden
- **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
- **ihærdig**, ambitiøs, vedholden og målrettet med opgaverne. Du arbejder passioneret, struktureret og slipper ikke, før målet er nået
- **relationsskabende**, du er åben, oprigtig, ærlig og inviterende i relationer. Du har en naturlig interesse for andre mennesker og ønsker at forstå andre synspunkter.

3. Ansættelsesprocessen

Ansøgningsfristen er tirsdag den 5. august 2025.

Første samtalerunde er fredag den 15. august 2025.

Ansættelsesudvalget vælger efter første samtalerunde 2-3 ansøgere, der inviteres til mandag den 25. august 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 19. august 2025 klokken 8.00. Herudover er der efter nærmere aftale en tilbagemeldingssamtale med ledelseskonsulenten den 20. august. 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.

3.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Sundhedschef Christian Schrøder
- Centerleder Aktivitet og Forebyggelse Mie Pedersen
- Driftsleder Sundhedscentret Elisabeth Laasholdt
- Overtandlæge Malene Birch Mølgaard

- TR Sundhedsplejen Lene Warming Petersen
- AMR Sundhedscentret Anette Anker

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

3.2 Tiltrædelse, løn og ansættelsesvilkår

Der er tale om en stilling som centerleder for Center for Sundhedsfremme og Forebyggelse i forvaltningen Social & Sundhed med tiltrædelse den 1. oktober 2025.

Ansættelse sker efter gældende overenskomst. Lønniveauet i stillingen 675.000 kr. (excl. Pension) hertil kan evt. forhandles individuel kvalifikationsløn.

3.3 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 Sundhedschef Christian Schrøder på telefon 21 61 19 62. Det er muligt at træffe Christian Schrøder mandag den 7. juli eller efter den 28. juli