

# Job- og kompetenceprofil for Centerleder for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse

**Social & Sundhed**  
**Socialafdelingen**  
**Aabenraa Kommune**  
**Februar 2024**

## 1. Om stillingen

Er du en tydelig leder, der med overbevisning og troværdighed går forrest og sætter retning for din organisation? Kan du løfte strategisk på opgaver og engagere dit team af fagligt dygtige ledere, så I sammen rykker og udvikler arbejdspladsen og opgaveløsningen? Prioriterer du også at lede opad og spille ind i den større organisation og forvaltning, dit center er en del af? Så er det dig, vi har brug for som ny centerleder for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse i Aabenraa Kommune.

Vi søger en ny centerleder, som kan få det bedste ud af centerets ca. 180 dygtige og dedikerede medarbejdere, som dagligt arbejder med de 250 borgere, der er tilknyttet centeret.

Som ny centerleder kommer du til at stå i spidsen for et center, som de sidste to år har været præget af stor udvikling. Det skyldes ikke mindst fusioneringen af de to centre, der i dag udgør Center for Hjerneskade & Beskæftigelse. Du kommer til at lede og sætte retning for den igangværende proces, der nu har særligt fokus på drift og implementering af centerets strategi og ambition om at sikre økonomisk og social bæredygtighed, kvalitet og et ensartet fælles fagligt niveau. Centeret har udarbejdet nyt kompetenceudviklingskatalog, fået nyt navn og logo og arbejder aktuelt på udviklingen af en ny fælles hjemmeside. I kraft heraf bidrager centeret målrettet til udmøntningen af kommunens udviklingsstrategi '[Det Gode Liv, udviklingsstrategi 2035](#)', samt kommunens øvrige relevante politikker til gavn for borgerne.

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 pro-aktivt 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 ressourcestyling.

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 således 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: Center for Hjerne-skade & Beskæftigelse, Autismecenter Syd samt Bo & Aktivitet. 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 Center for Hjerneskade & Beskæftigelse

Center for Hjerneskade & Beskæftigelse er Aabenraa Kommunes tilbud til voksne borgere med erhvervet eller medfødt hjerneskade. Blandt målgruppen er også borgere med multipel og omfattende funktionsnedsættelse både fysisk, kognitivt og kommunikativt. Borgerne bor i eget hjem eller på bosteder i kommunen. Centerets beskæftigelsesdel har tilbud til en bred målgruppe af borgere, der også rækker ud over borgere med hjerneskade eller multipel funktionsnedsættelse. Tilbuddene rummer således også mange borgere med udviklingshæmning samt voksne med psykisk sårbarhed og/eller fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Konkret er centerets beskæftigelsesdel leverandør af beskyttet beskæftigelse, STU og VSU.

De 250 borgere, der i alt er tilknyttet centeret, er kendetegnet ved en stor grad af forskellighed i funktionsniveau. Centeret har derfor en differentieret tilbudsvifte.

Centerets ca. 180 ansatte varetager opgaver med drift af bosteder, bostøtte, beskyttet beskæftigelse, aktivitets- og samværstilbud, STU, VSU samt afvikling af eksterne kurser. Medarbejderne er fordelt på afdelinger i Tinglev, Aabenraa og Kliplev, og i løbet af 2024 også i Rødekro, da der i 2024 vil blive gennemført en større opgaveflytning, hvor en del af den beskyttede beskæftigelse i centeret indgår i det kommende Hærvejshus i Rødekro <https://aabenraa.dk/om-kommunen/nyheder/nyheder/ritzau/haervejshuset-kommer-til-roedekro>

Centerets **medarbejdergruppe** består primært af socialpædagoger, social- og sundhedsassistenter, værkstedsassistenter og medhjælpere, som alle arbejder tværfagligt for at understøtte borgernes meget forskellige behov for hjælp og støtte. Der er et tæt samarbejde mellem bostederne, borgernes aktivitetstilbud og eventuelle øvrige uddannelses- og arbejdssteder. 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.

Centerets **strategiske udgangspunkt, vision og mission** bygger på den sammenlægnings- og udviklingsproces, der blev sat i gang i 2022, og som nu for alvor skal sættes i drift og implementeres.

Centerets strategi har fokus på at skabe et ensartet, fælles fagligt niveau, at sikre centeret som en positivt samskabende og samarbejdende organisation med høj trivsel, stabilt fremmøde og sikre, at konkrete mål og indsatser realiseres og omsættes til praksis.

Centeret har via bred medarbejderinddragelse udviklet VAKS-missionen: **V**i er ét **VI**, **A**traktive, **K**ompetente og **S**amskabende (VAKS) med en vision om at skabe det gode liv sammen. Centeret har en fast, bredt sammensat arbejdsgruppe, der bl.a. udarbejder praksisnære målsætninger for den fortsatte proces.

Et særligt strategisk fokuspunkt er en større stringens om det fælles faglige grundfundament. Der arbejdes aktuelt på færdiggørelsen af et fælles kompetenceudviklingskatalog, som bl.a. indeholder et årshjul med kurser for både nye og erfarne medarbejders løbende kompetenceudvikling. Særligt kan det fremhæves, at centeret i øjeblikket har et stort antal medarbejdere, der er i gang med en længerevarende ECTS-givende uddannelse om Den medstyrende arbejdsplads. Formålet er at klæde medarbejderne på til at kunne arbejde i medstyrende teams som et led i en fremtidig udvikling af centeret.

Centerets vedholdende arbejde med strategi, vision og mission afspejler sig også i centerets **institutionsaftale for 2024** (se [institutionsaftale 2023](#)). 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 basisbudget på ca. 45 mio. kr. og derudover en aktivitetsafregning på ca. 37 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 Center for Hjerneskode & Beskæftigelse, som en del af forvaltningens lokale beredskab i forhold til budget via bl.a. effektivisering og optimering, vil finde handlemuligheder svarende til 2 % af enhedens samlede budget.

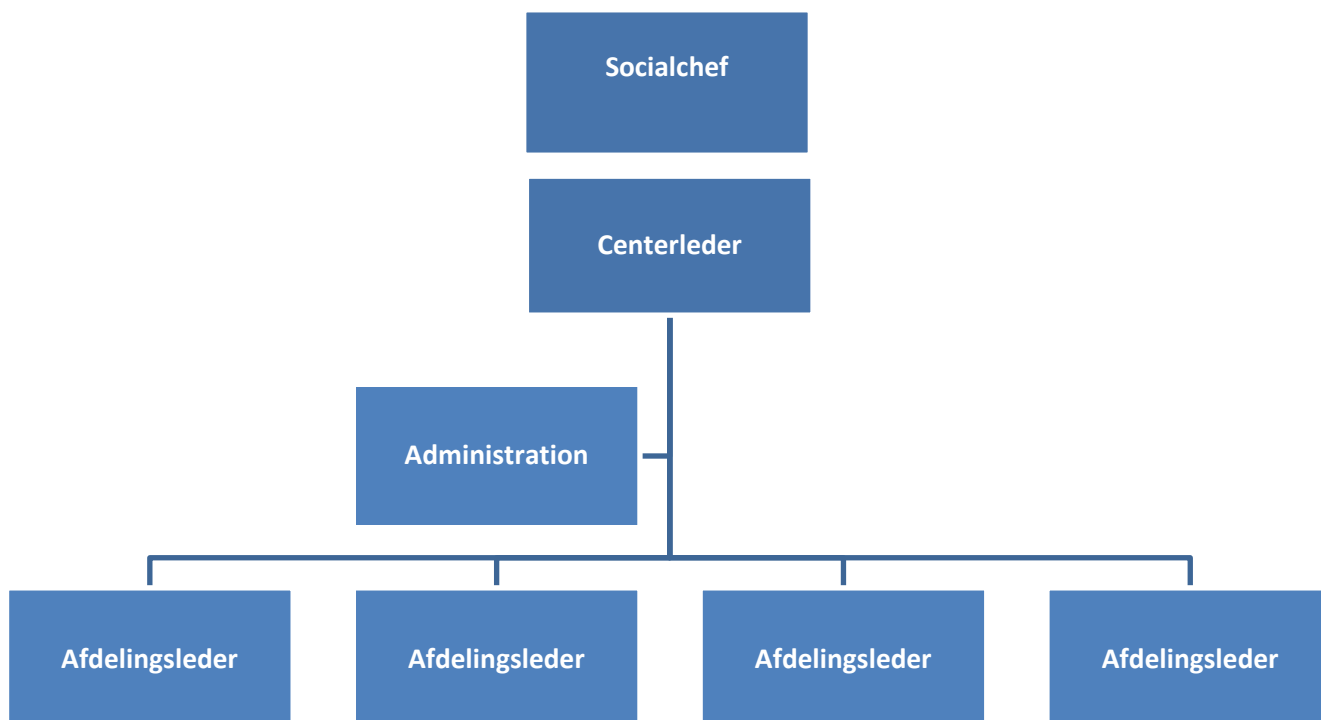
På baggrund af den centerspecifikke handleplan for **digital sundhed og velfærdsteknologi** arbejder centeret målrettet med digitalisering og velfærdsteknologi i samarbejde med borgeren og med systematisk indsamling af data om indsatsernes effekt.

**Samarbejde** med borgeren, de pårørende og relevante samarbejdspartnere herunder andre kommuner er en kerneværdi for centeret. Borgergruppen består af borgere fra både Aabenraa Kommune og borgere fra andre kommuner, som udgør en relativ stor del af borgerne på centerets bosteder.

### **Organisering og referenceforhold**

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

## Organisationsdiagram for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse



Afdeling	Adresse	Målgruppe	Lovgrundlag for primær ydelse	Antal pladser / borgere
Aktivitetscenter Kliplev	Kliplev Hovedgade 6a, 6200 Aabenraa	Borgere med erhvervet og medfødte omfattende hjerneskader	Serviceovens §104	Pladser i alt: 10 Fuldtids: 7 Deltids: 6
Aktivitetscenter Tinglev	Mads Clausens Vej 130, 6360 Tinglev	Borgere med erhvervet hjerneskade	Serviceovens §104	Pladser i alt: 20 Fuldtids: 7 Deltids: 23
Bostedet Kliplev	Kliplev Hovedgade 6a, 6200 Aabenraa	Afd. Gul: Borgere med erhvervet hjerneskade Afd. Rød: Borgere med medfødte omfattende hjerneskader	Serviceovens §§85 og 107 Almenboliglovens §105	Pladser i alt: 18
Bosted Sønderkovvej 25 og 27	Sønderskovvej 25-27, 6360 Tinglev	Borgere med erhvervet hjerneskade, samt borgere med udfordrende adfærd	Serviceovens §§85 og 107 Almenboliglovens § 105	Pladser i alt: 12

CHB Bostøtte	Multihuset, Sønder- skovvej 25 6360 Tinglev	Borgere med erhvervet hjerneskade, samt udfør- drende adfærd Blandt målgruppen indgår der for enkelte borgere, et beskæftigelsestilbud	Serviceovens §85 og §82	Antal borgere: 62
Vedligehold	Savværksvej 3 6360 Tinglev	Borgere med nedsat fy- sisk eller psykisk funkti- onsnedsættelse eller med sociale udfordringer	Serviceovens §104	Antal borgere tilknyttet: 7
Kilen	Kilen 53 6200 Aabenraa	Voksne med en psykisk sårbarhed og/eller bor- gere med fysisk eller psykisk funktionsnedsæt- telse	Serviceovens §§103 og 104 Job	Pladser i alt: 50 Fuldtidspladser: 20 Deltidsplad- ser:40
Skovly	Dimen 10 6200 Aabenraa	Voksne med en psykisk sårbarhed og/eller bor- gere med fysisk eller psykisk funktionsnedsæt- telse	Serviceovens §§103 og 104 Job	Pladser i alt: 14 Fuldtidspladser: 11 Deltidspladser: 4
Kresten Phillipsens Vej	Kresten Phillipsens Vej 4E, 6200 Aabenraa	Voksne med en psykisk sårbarhed og/eller bor- gere med fysisk eller psykisk funktionsnedsæt- telse	Serviceovens §§103 og 104 Job  Lov om en aktiv beskæftigelses- indsats	Pladser i alt: 30,5  Fuldtidspladser: 11 Deltidspladser: 26  LAB: 16
STU	Næstmark 17 6200 Aabenraa	Unge udviklingshæm- mede og andre unge med særlige behov	Bekendtgørelse om ungdoms- uddannelse for unge med sær- lige behov nr. 739	Elever: 17
VSU	Næstmark 17 6200 Aabenraa	Borgere over den under- visningspligtige alder	Bekendtgørelse om specialun- dervisning for voksne nr. 1635	Individuel- og holdforløb, gns. 10 elever

### 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 er i Socialafdelingen to faste, 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. Centeret er kendetegnet ved en høj grad af salg af pladser til andre kommuner, du skal derfor have evnerne til at kunne **forhandle kontrakter** om salg af pladser på plads.

Centeret samarbejder derudover med Jobcenteret i kommunen og 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 syv 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 og de pårørende.

## 2.2 Forestående opgaver

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

- At lede og sætte retning for den igangværende proces, med særligt fokus på drift og implementering af centerets strategi og ambition om at sikre økonomisk og social bæredygtighed, kvalitet og et ensartet fælles fagligt niveau på det samlede centerområde. Dette på baggrund af centerets sammenlægnings- og udviklingsproces påbegyndt i 2022 samt Institutionsaftale 2024.
- At stå i spidsen for den forestående flytning af den beskyttede beskæftigelse til Hærvejshuset i Røde Kro.
- Økonomistyring, herunder særligt i forhold til ét af centerets bosteder der har udfordringer med økonomien.
- At sætte mål og retning for det videre strategiske arbejde og den løbende implementering og anvendelse af centerets metodehåndbog.
- 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.

## 2.3. Forventninger til personlige, faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

### Faglige og ledelsesmæssige kompetencer

*Vi vægter følgende uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer*

- Mellemlang videregående uddannelse.
- Diplomuddannelse i ledelse eller lederuddannelse på tilsvarende niveau.
- Solid ledelseserfaring og erfaring med ledelse af ledere.
- Erfaring fra det specialiserede voksenområde.
- Erfaring med at arbejde i en offentlig, politisk styret organisation.
- Erfaring med strategisk kompetenceudvikling af medarbejdere.
- Erfaring med at sætte mål og med at omsætte mål, retning og strategi til praksis.
- Solid erfaring med økonomi-/ressourcestyling og organisationsudvikling.

- Kan understøtte den faglige udvikling og den rehabiliterende tilgang.
- Relevant viden om køb og salg af pladser og ydelser på det specialiserede vaksenområde er en fordel.
- Gode skriftlige og mundtlige kommunikationsevner.

### **Personlige kompetencer**

*Vi er på udkig efter en centerleder, der er*

- **Teamdrivende**, aktivt søger dialogen og er tillidsvækkende. Du sørger for ejerskab, når du sætter retning og tager styring i processerne.
- **Inkluderende**, sætter samarbejde højt og sikrer inddragelse igennem processer. Du er åben, imødekommende, har en lyttende facon og sætter samarbejdet højt.
- **Visionær**, fremadsynet og har en positiv tilgang til nye idéer. Du har overblik, ser sammenhænge på tværs og er mulighedssøgende.
- **Handlekraftig**, har fokus på og kan trække af på opgaverne for at skabe resultater. Du er risikovillig, modig og kan arbejde uafhængigt af andre.
- **Organiserende**, kan skabe rammer og rutiner, er velovervejet og tålmodig i din arbejdsfacon. Du planlægger og tilrettelægger for at sikre fremdrift.
- **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.

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 Center for Hjerneskade & Beskæftigelse, 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](mailto: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 Center for Hjerneskade & Beskæftigelse i forvaltningen Social & Sundhed.

#### Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af direktør Karen Storgaard Larsen, socialchef Maja Gammelgaard, to afdelingsledere og to medarbejderrepræsentanter fra Center for Hjerneskade & Beskæftigelse samt formanden for centerets kontaktråd.

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.
- Din fremlæggelse af den opgave du bliver stillet under samtalen.
- Resultatet af indhentning af 2-4 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 **19. februar**. 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 **21. februar** beslutter ansættelsesudvalget, hvilke ansøgere der inviteres til første samtalerunde.
- Første samtale afvikles den **27. februar**, 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 **6. og 7. marts**. 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 torsdag den **11. marts** med deltagelse af direktøren for Social & Sundhed, Karen Storgaard Larsen og socialchef Maja Gammelgaard samt ansættelsesudvalget. De pågældende ansøgere kontaktes telefonisk/på mail samme dag.
- Forventet tiltrædelse den **1. maj 2024** eller snarest derefter.

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.