Stillings- og personprofil for chef for Sundhed, Forebyggelse og Ældre i Assens Kommune

Aaberg+ bistår Assens Kommune ved rekrutteringen af en chef for Sundhed, Forebyggelse og Ældre.

Indhold

- Stillingen
- Ansvar og opgave
- Kompetencer og personlighed
- Assens Kommune
- Grundlag for vurdering af ansøgere
- Tidsplan for ansættelsesprocessen
- Ansættelsesvilkår
- Spørgsmål til stillingen

1. Kan du bringe sundhed tættere på borgerne – gennem sikker drift, tydelig udvikling og klare resultater?

Som chef for Sundhed, Forebyggelse og Ældre skal du omsætte Assens Kommunes ambitioner om sundhed, trivsel og livskvalitet gennem hele livet til resultater for borgerne. Du får ansvar for et bredt område, hvor indsatserne rækker fra de første leveår til den sidste del af livet. Området omfatter børnesundhed og sundhedsfremme, civilsamfund, forebyggelse, demens, plejehjem og det kommunale køkken, Det Gode Måltid.

Assens Kommunes Vision 2030 – Med Vilje og Hjerte formulerer en klar ambition om bedre fysisk og mental sundhed, mindre ensomhed og højere livskvalitet. Visionen fremhæver fællesskaber og aktivt medborgerskab som væsentlige forudsætninger for det gode liv. Som chef får du en central rolle i at omsætte denne retning til praksis sammen med ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere.

En central opgave er at bringe sundhed og forebyggelse tættere på borgernes hverdag og ud i hele kommunen. Du skal styrke samarbejdet med civilsamfundet og sammen med dine chefkolleger bidrage til, at sundhed og forebyggelse tænkes ind på tværs af de kommunale fagområder. Den tidlige indsats for børn og unges sundhed og trivsel er en væsentlig del af opgaven.

Samtidig skal du stå i spidsen for implementeringen af sundhedsreformen på dit område og udviklingen af den patientrettede forebyggelse i samarbejde med Region Syddanmark. Assens Kommune og Region Syddanmark har indgået en horisontal samarbejdsaftale. Den giver en konkret ramme for at opbygge og videreudvikle indsatser, der understøtter borgernes behandling, sundhed og livskvalitet tæt på deres hverdag.

På ældreområdet bygger du videre på velfungerende plejehjem, hvor beboernes livskvalitet er omdrejningspunktet. Sammen med lederne skal du fastholde og videreudvikle kvaliteten i plejen og skabe rammer for et trygt og meningsfuldt hverdagsliv med selvbestemmelse og fællesskaber.

Du skal forene udvikling med kvalitet, stabil drift og sikker økonomistyring. Du leder gennem lederne og prioriterer inden for den vedtagne økonomiske ramme i tæt samspil med direktøren og chefkollegerne.

Vi forventer, at du tiltræder den 1. februar 2027. Du bliver en del af et ledelsesfællesskab, hvor Assens Kommunes ledelsesgrundlag er fundamentet for at tage ansvar, skabe tillidsfuld dialog og finde løsninger på tværs.

2. Ansvar og opgave

Sundhed, Forebyggelse og Ældre er en del af direktørområdet Social, Sundhed, Ældre og Beskæftigelse, og du refererer til områdets direktør. Chefområdet omfatter fem områder med i alt 13 ledere i direkte reference til dig. Plejehjemsområdet har 10 ledere, mens Det Gode Måltid og Civilsamfund, Forebyggelse og Demens har hver sin leder. Sundhedsfremme og Børnesundhed har én fælles leder. Dit samlede ledelsesansvar omfatter ca. 400 medarbejdere og et årligt budget på ca. 200 mio. kr.

Du har det samlede ansvar for drift, økonomi, personale og udvikling på et område med forskellige fagligheder og driftsvilkår.

Områderne, du får ansvar for

Det Gode Måltid – måltidsproduktion

Det Gode Måltid varetager måltidsproduktion med fokus på ernæring, kvalitet og gode måltidsoplevelser. Opgaven er at sikre stabil drift og måltider, der imødekommer borgernes efterspørgsel og understøtter deres sundhed og hverdagsliv.

Plejehjem

Plejehjemmenes arbejde tager afsæt i Eden Alternative med vægt på selvbestemmelse, relationer og et meningsfuldt hverdagsliv. Opgaven er at fastholde og videreudvikle kvaliteten på plejehjemmene til gavn for beboere, pårørende og medarbejdere. Det betyder også et tydeligt

fokus på borgernes stigende sygdomskompleksitet og den naturlige sammenhæng til medarbejdernes kompetenceudvikling.

Civilsamfund, Forebyggelse og Demens

Området arbejder med forebyggelse, demens og deltagelse i fællesskaber. Samarbejdet med borgere, pårørende, foreninger og frivillige skal gennem lokale fællesskaber supplere kommunens tilbud og skabe alternativer til dem. Området er prioriteret som en del af løsningen på fremtidens demografiske udfordringer.

Sundhedsfremme – borgerrettet og patientrettet

Området omfatter sundhedsfremmende og sygdomsforebyggende indsatser samt tilbud til mennesker, der lever med sygdom. Tilbuddene skal udvikles med blik for kvalitet, tilgængelighed og borgernes forskellige behov. Den patientrettede forebyggelse varetages inden for rammerne af den horisontale samarbejdsaftale med Region Syddanmark. Området skal også supplere indsatser som led i nytænkningen af beskæftigelsesområdet.

Børnesundhed

Børnesundhed omfatter Sundhedsplejen og det ergo- og fysioterapeutiske børneteam. Opgaven er at sikre en tidlig og sammenhængende indsats for børn og unges sundhed og trivsel i samspil med de kommunale områder omkring barnet og familien. Børnesundhed er særligt prioriteret i byrådets nyeste budgetaftale for 2027 og 2028 med klare ambitioner om nytænkning og forventninger til områdets udvikling.

Din opgave som chef

Du leder gennem lederne og skal samle ledergruppen om fælles retning, prioriteringer og ansvar. Det indebærer tydelige rammer for den enkelte leders opgave og et forpligtende samarbejde om de udfordringer, der kræver fælles løsninger. Du følger op i dialog med lederne og bruger deres viden om praksis til at kvalificere beslutningerne. Samtidig skal du udvikle deres ledelseskapacitet og give dem plads til at handle og tage ansvar.

Du sikrer systematisk opfølgning på budget, bemanding, kapacitet og kvalitet og handler ved afvigelser. Du gør konsekvenserne af forskellige valg tydelige og prioriterer inden for den vedtagne økonomiske ramme, så både driften og de langsigtede udviklingsopgaver får den nødvendige opmærksomhed.

Du tager tydeligt medansvar for kommunens samlede opgaveløsning og bringer områdets fagligheder ind i samarbejdet med chefkollegerne. Sundhed og forebyggelse skal tænkes ind på tværs af kommunens fagområder som det naturlige afsæt for samarbejde og sammenhængende borgernære løsninger.

I tæt samspil med direktøren bidrager du til betjeningen af Sundheds- og Ældreudvalget. Du fremlægger egne sager og sikrer klare beslutningsgrundlag, der tydeliggør faglige argumenter, økonomiske konsekvenser og væsentlige dilemmaer. Du tager ansvar for, at politiske beslutninger omsættes til handling.

Du inddrager MED, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tidligt i arbejdet med forandringer og udvikling af arbejdspladserne. Et godt arbejdsmiljø og kvaliteten i opgaveløsningen skal tænkes sammen.

Den første tid

I den første tid skal du lære lederne, arbejdspladserne og opgaverne at kende og skabe overblik over drift, økonomi og igangværende indsatser. Din tilstedeværelse på arbejdspladserne skal danne grundlag for tillidsfulde relationer og fælles prioriteringer. Du skal samtidig bidrage til, at den nye organisering fungerer i praksis.

På børneområdet skal du fra begyndelsen arbejde med at bringe sundhedsfremme og forebyggelse tættere på børn og unges hverdag. Sammen med de relevante ledere og chefkolleger skal du styrke samarbejdet omkring børnene og familierne, så relevante fagligheder kommer tydeligere i spil i den daglige opgaveløsning. Ambitionen om tidlig indsats skal omsættes til praksis: Behov skal opdages tidligt, og indsatser og opfølgning skal hænge sammen og ske tæt på barnet, den unge og familien.

Du skal også tage fat på at omsætte civilsamfundsgrundlaget til konkrete samarbejder. Politikken *Sammen er vi bedst* danner den brede ramme, mens principperne for samarbejde med civilsamfundet på ældreområdet skal bringes i spil i områdets tilbud. Det indebærer at invitere borgere, foreninger og frivillige tidligt ind i udviklingen af aktiviteter og fællesskaber og skabe enkle rammer for at bidrage – med respekt for frivillighedens egne præmisser.

Du skal føre opbygningen og opskaleringen af den borger- og patientrettede forebyggelse videre med fokus på kapacitet og adgang til tilbuddene. For den patientrettede del skal samarbejdet med regionen konkretiseres inden for rammerne af den horisontale aftale.

Mål, rækkefølge og prioriteringer afstemmes med direktøren ud fra den politiske retning, opgavernes status og de økonomiske rammer. De aktuelle leverancer skal understøtte den langsigtede udvikling.

Den langsigtede udvikling af området

Du skal udvikle området, så tilbuddene også i de kommende år kan imødekomme borgernes behov. Det kræver, at du tænker befolkningsudvikling, arbejdskraft, kapacitet og økonomi sammen og skaber grundlag for langsigtede prioriteringer.

Området skal også fremover have den nødvendige arbejdskraft. Sammen med lederne og samarbejdspartnerne skal du styrke rekruttering og tilknytning, skabe attraktive arbejds- og uddannelsesmiljøer og udvikle arbejdsformer, der gør bedst mulig brug af medarbejdernes tid og faglighed.

Du skal kvalificere beslutninger om kapacitet, fysiske rammer samt tilbuddenes indhold og tilgængelighed. Data, faglig viden og erfaringer fra praksis skal danne grundlag for prioriteringer på tværs af plejehjem, forebyggelse og øvrige indsatser.

Velfærdsteknologi og digitale løsninger skal afprøves. De løsninger, der viser deres værdi, skal forankres. Du skal prioritere løsninger, der styrker borgernes livskvalitet og selvbestemmelse, øger kvaliteten i opgaveløsningen og optimerer anvendelsen af ressourcerne.

Sundhedsfremme og tidlig indsats skal fastholdes gennem hele livet. Sammen med beslægtede kommunale områder, regionen og civilsamfundet skal du udvikle tilbud og fællesskaber, som er tilgængelige for borgere med forskellige behov – også dem, der har brug for støtte til at deltage.

Du følger resultaterne og bruger dem til at prioritere og justere, så udviklingen er fagligt, personalemæssigt og økonomisk bæredygtig.

3. Kompetencer og personlighed

»Jeg søger det menneske, der har den rette chef i maven.« Sådan formulerer direktøren sit ønske. Vi søger en chef med lyst, dømmekraft og mod til at tage det samlede ansvar – og med en oprigtig interesse for den hverdag, der skal ledes.

Du kan være en erfaren chef eller en leder, der er klar til sit første chefjob. Det afgørende er, hvordan du tager ansvar og skaber resultater – ikke hvor længe du har haft en bestemt titel. Du har en relevant uddannelse og ledelseserfaring fra en politisk ledet organisation. Du har også haft ansvar for drift og økonomi.

Du har et sikkert greb om styring og økonomi og forener høje ambitioner med realistiske prioriteringer. Du arbejder struktureret, bevarer overblikket under pres og følger beslutninger til dørs uden at miste blikket for den langsigtede udvikling.

Du tilfører energi, tempo og nytænkning og omsætter ambitioner til løsninger, der fungerer i hverdagen. Du griber friheden under ansvar. Med situationsfornemmelse vurderer du, hvornår der skal handles, og hvornår der er brug for mere dialog eller politisk afklaring.

Du skaber tillid og følgeskab gennem nærvær, tydelig retning og respekt for andres faglighed. Du er kendt med arbejdspladserne, også medarbejderne mærker dit engagement og lyst til dialog. Du giver lederne sparring og råderum, men kan også håndtere modspil og fastholde fælles aftaler. Du står til rådighed, når noget er vanskeligt, og søger selv sparring hos direktøren og chefkollegerne.

Du har indsigt i sundhed, forebyggelse, børnesundhed eller ældreområdet. Du behøver ikke være specialist på alle områder, men kan stille kvalificerede spørgsmål og bruge andres viden. Du opsøger hverdagen på arbejdspladserne og forstår driftsvilkårene uden at overtage ledernes ansvar.

Du tager medansvar for helheden og søger fælles løsninger, også når det kræver prioriteringer ud over dit eget område. Du forbinder forskellige faglige perspektiver og ser borgere, pårørende og civilsamfund som samarbejdspartnere i forebyggelse og tidlig indsats.

Du har politisk tæft og formidler faglige og økonomiske dilemmaer klart. Du kommunikerer respektfuldt, lytter og tager de nødvendige samtaler. Ordentlighed, tidlig inddragelse og åben dialog præger dit samarbejde med organisationen.

4. Assens Kommune – ”Med vilje og hjerte”

Der bor godt 41.000 indbyggere i Assens Kommune midt i den smukke sydvestfynske natur. Kommunen er opdelt i 22 lokalområder.

Vision 2030 – Med vilje og hjerte beskriver, hvordan borgere, virksomheder og kommune sammen skaber udvikling og det gode liv. Fem prioriterede områder viser den fælles vej frem mod 2030:

- Det gode liv skaber vi sammen
- Vores børn og unge lykkes
- Drømmeboliger for alle
- Flere jobs og kvalificeret arbejdskraft
- Vi passer godt på vores natur og miljø

Du kan læse hele visionen her.

Den politiske organisation

Assens Byråd består af 29 medlemmer med Søren Steen Andersen (V) som borgmester. Den politiske organisation omfatter desuden Økonomiudvalget og fem stående udvalg:

- Beskæftigelsesudvalget
- Børn- og Skoleudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Miljø- og Teknikudvalget
- Sundheds- og Ældreudvalget

Den administrative organisation

Assens Kommune er organiseret i en forvaltningsstruktur med tre forvaltningsdirektørområder og tilhørende stabs- og fagområder. Direktionen er særlig optaget af følgende fokusområder, der kræver bevågenhed og nytænkning:

- Et styrket sundhedsbegreb
- Bosætning
- Det specialiserede socialområde og forebyggende tiltag
- Beredskab
- Mangel på arbejdskraft

Ledelsesgrundlaget i praksis

Ledelsesgrundlaget er vores fælles fundament – også når opgaverne ændrer sig, der skal prioriteres, eller vi er uenige. De fire principper er:

- **Vi tager lederskabet på os, fordi ansvaret er vores.** Du omsætter politiske beslutninger til klare mål og rammer og giver plads til nye løsninger.
- **Vi tager dialogen, fordi det skaber tillidsfulde relationer.** Du kommunikerer tidligt, lytter til praksis og skaber rum for sparring om dilemmaer.

- **Vi er ambitiøse, fordi gode resultater fremmer arbejdsglæde og trivsel.** Du forbinder kvalitet og arbejdsmiljø og inddrager ledere og medarbejdere med blik for sammenhængen mellem krav og ressourcer.
- **Vi arbejder i helheder og med samskabelse, fordi sammen er vi bedst.** Du udvikler sammenhængende løsninger på tværs af fagområder og sammen med borgere og civilsamfund.

De personalepolitiske værdier er tillidsfulde, engagerede, åbne, ambitiøse og ordentlige. Delpolitikkerne om sundhed og trivsel, rekruttering og introduktion, rummelighed samt læring og udvikling danner rammen om attraktive arbejdspladser.

MED-samarbejdet

MED er en central sparringspartner i udviklingen af organisationen og arbejdspladserne. Tidlig inddragelse skal bringe medarbejdernes erfaringer i spil og skabe forståelse for beslutninger om opgaveløsning, forandringer og arbejdsmiljø.

Det, du træder ind i

Du får mulighed for at sætte retning for et bredt og borgernært område med høje ambitioner og gode forudsætninger for videre udvikling. Med afsæt i det fælles ledelsesgrundlag får du frihed under ansvar til at bringe sundhed, forebyggelse og fællesskaber tættere på borgerne inden for den politiske retning og de økonomiske rammer.

Du får sparring fra direktøren og chefkollegerne i et tæt ledelsesfællesskab. Her bidrager du med din viden og drøfter fælles opgaver, uanset om du er erfaren chef eller tiltræder dit første chefjob.

Læs mere i Sundheds- og Ældreudvalgets strategi og fokusområder, sundhedspolitikken, politikken for aktivt medborgerskab, personalepolitiske værdier, Eden Alternative, Sundhedsplejens beskrivelse, børneterapeuterne og budgetaftalen for 2027–2030 (særligt side 4–5).

5. Grundlag for vurdering af ansøgere – vi vil lære hele dig at kende

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra profilens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer med særlig vægt på resultater, dømmekraft, prioritering og evnen til at skabe udvikling sammen med andre. Udvalget består af:

- Michael Bjørn, direktør
- Lotte Lenius, chef for Ældre, Rehabilitering og Udvikling
- Carsten Petterson, chef for Social og Psykiatri
- Lykke Corfixen, leder af plejehjem
- Anne Grete Pilgaard, leder af Civilsamfund, Forebyggelse og Demens
- Gitte Schmidt, fællestillidsrepræsentant
- Reila Frost, fællestillidsrepræsentant
- Susanne Beiskjær, tillidsrepræsentant i Sundhedsplejen

Kandidater til 2. samtale gennemfører test og testsamtale med Aaberg+. Referencer indhentes efter aftale.

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Ansøgning og CV sendes via Signatur-systemet senest den 29. november 2026.

Ansættelsesudvalget udvælger kandidater til samtale den 1. december 2026. Du hører fra os herefter.

1. samtale gennemføres den 4. december 2026.

2. samtale gennemføres den 14. december 2026.

Begge samtaler finder sted på Kompasset i Assens.

Der gennemføres test og testsamtale mellem 1. og 2. samtale. Aaberg+ er tilknyttet som konsulent i rekrutteringsprocessen og står for test, testtilbagemeldinger til både kandidaterne og ansættelsesudvalget samt tilrettelæggelse af samtalerne.

Vi forventer, at du kan begynde i jobbet den 1. februar 2027.

7. Ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker efter Aftale om aflønning af chefer indgået mellem KL og de forhandlingsberettigede parter.

8. Spørgsmål til stillingen – vi hjælper dig gerne

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af de personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

Direktør Michael Bjørn, Assens Kommune, på telefon 23 48 66 13 eller mail mibjo@assens.dk.

Partner Ina Ringsdal, Aaberg+, på telefon 60 16 21 68 eller mail ina@aabergplus.dk.