



## Job- og kompetenceprofil for centerleder

### 1. Baggrund og fakta om stillingen

Pleje- og omsorgscenter Toftegården og Neurorehabilitering Toftegården i Viborg Kommune søger centerleder med tiltrædelse pr. 1. august 2026.

Som leder i Viborg Kommune bliver du en del af en spændende og udviklingsorienteret kommune, hvor vi har et stærkt fokus på tværgående samarbejde og opgaveløsning med udgangspunkt i en Sammenhængsmodel med fælles politiske mål.

Vi søger en engageret leder, som mestrer at have fokus på samarbejdet på tværs af fagområder, og som samtidig holder fast i den sundhedsfaglige udvikling og bæredygtig drift og økonomi på eget fagområde. I stillingen er det vigtigt at vægte den rehabiliterende, sundhedsfremmende og forebyggende tilgang højt, og samtidig sikre de rette ledelses- og medarbejderkompetencer på området.

Toftegården er et mangfoldigt sted. Plejecenteret Toftegården har to almene afdelinger med plejeboliger og en midlertidig plads. Der er også en afdeling med demensafsnit og to midlertidige pladser. På Neurorehabilitering Toftegården er der indtil 31.12. 2026. en afdeling med midlertidige pladser med specialiseret genoptræning. Derudover er der et botilbud med erhvervet hjerneskade og 30 dagtilbudspladser samt en feriebolig, som bruges af den blandede borgergruppe.

Som centerleder på Toftegården vil du blive en del af et lederteam med to teamledere. Samtidig vil du blive leder af et sted med en mangfoldig borgergruppe og det kræver at du kan navigere i en række forskellige lovgivninger som fx Ældreloven, Serviceloven, Socialloven samt Sundhedsreformen. Det betyder også flere typer af tilsyn.

Toftegården er en vigtig del af byen og er godt forankret i nærmiljøet med et stort samarbejde med frivillige, skole og dagtilbud. Mange medarbejdere kommer fra nærmiljøet og er sammen med de øvrige ansatte en del af en stabil personalegruppe, der kender hinanden rigtig godt også på tværs af huset. Det er som ny et sted, hvor man hurtigt falder til og bliver en del af de fælles værdier for kulturen.

#### Velfærdsaftalen

Gennem vores arbejde med Velfærdsaftalen er Viborg Kommune godt rustet til det fremtidige arbejde indenfor omsorgsområdet, da vi har fokuseret på at reducere regler og øge nærheden og omsorgen for borgerne. Som ny leder får du mulighed for – i en organisation ledet på værdier – at videreføre og udvikle de erfaringer, vi allerede har gjort os.

Læs mere om Velfærdsaftalen: [Velfærdsaftalen på ældreområdet - Viborg Kommune](#)

#### Velfærdsteknologi og digitalisering

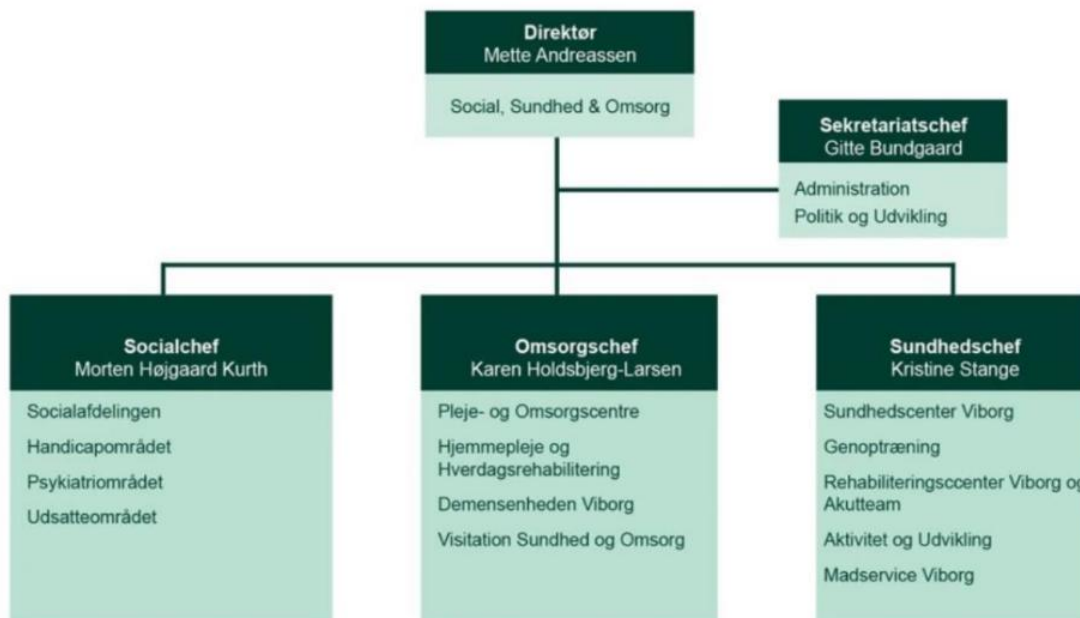
I Viborg Kommune har vi fokus på at udvikle teknologiske og digitale løsninger. Derved er velfærdsteknologi og nytænkning en del af vores daglige opgaveløsning

Du vil som leder i Viborg Kommune have mulighed for at indgå i fremtidige innovative processer med velfærdsteknologi og digitale løsninger, hvor du også kan sætte dit aftryk.

Læs mere her: [Velfærdsteknologi og digitalisering - Viborg Kommune](#)

## 2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Social, Sundhed & Omsorg består af et sekretariat og tre fagområder, der, foruden socialområdet, dækker sundhedsområdet og omsorgsområdet. For hvert fagområde er der tilknyttet en chef, som refererer til direktøren for Social, Sundhed & Omsorg.

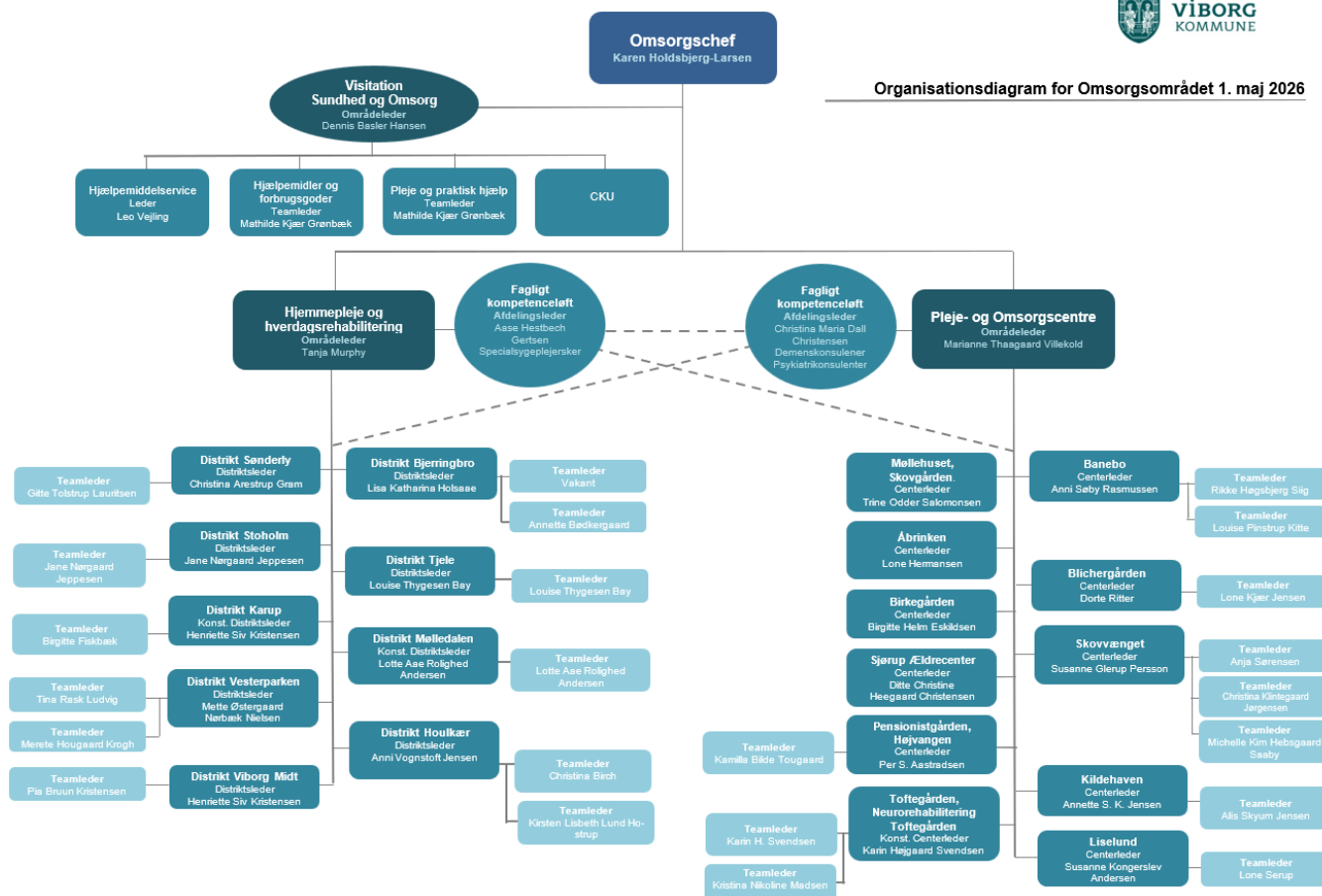


På Omsorgsområdet er der et budget på 800 millioner kr. og ca. 1500 ansatte fordelt på 3 hovedområder:

- Visitation, Sundhed og Omsorg
- Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering
- Pleje- og omsorgscentre

Pleje- og omsorgscentre ledes overordnet af områdeleder Marianne Villekold. Centerledere, afdelingsleder og teamledere varetager ledelsen af alle faggrupper. Der er 13 pleje- og omsorgscentre og ca. 840 medarbejdere.

Du får reference til områdeleder af Pleje- og omsorgscentre og kommer til at indgå i ledergruppen for området. Her får du, i samarbejde med dine kolleger i ledergruppen, tillige ansvaret for tværgående projekter og indsatser. Organisationsdiagram for det samlede omsorgsområde kan ses nedenfor:



Som centerleder på Toftegården bliver du en del af et lederteam bestående af dig og to teamledere og du vil blive hovedansvarlig for:

- Økonomistyring og planlægning på dit område i tæt samarbejde med områdeleder af pleje- og omsorgscentre
- Personaleledelse på tværs af arbejdspladsen via dine teamledere
- At sikre, at alle ledere og medarbejdere på dit område har de rette faglige kvalifikationer
- At sikre, at alle ledere og medarbejdere på dit område har de rette kompetencer til at løse opgaven
- At sikre, at begge afdelinger balancerer

Alle ledere i Viborg Kommune er ansat som selvtilrettelæggende. Det betyder, at lederne i overvejende grad selv skal tilrettelægge arbejdet under hensyntagen til kerneopgaven.

Nærmere planlægning i den forbindelse sker i den ledergruppe, lederen er ansat i, med afsæt i Viborg Kommunes ledelsesgrundlags grundholdninger om værdibaseret ledelse og decentral ledelse.

### 3. Væsentlige opgaver og udfordringer

I Sundhed og Omsorg er vores kerneopgave at samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv - hele livet. Dette gør vi uanset ledelsesniveau ved at fremme en rehabiliterende, sundhedsfremmende og forebyggende tilgang hos vores medarbejdere. Som leder af ledere har du særskilt ansvar for at understøtte dine teamledere i denne opgave.

Job- og kompetenceprofil

Vi prioriterer højt, at praksis understøtter kerneopgaven og rehabiliteringsindsatsen. Derfor arbejder vi dagligt sammen på tværs af faggrupper i arbejdsfællesskaber, både på omsorgsområdet og på tværs af hele Social, Sundhed & Omsorg. Det betyder i praksis, at det er *opgaven*, der definerer samarbejdet på tværs frem for alene de organisatoriske enheder eller ledelsesniveauer.

Vi arbejder aktuelt med et særligt fokus på ledelse af arbejdskraftudfordringen. Vi skal have modet til at bruge vores faglighed og forestillingsevne, så vi kan:

- Få flere på arbejde
- Mobilisere borgere og civilsamfund
- Prioritere, gentænke og øge produktiviteten

For at lykkes i jobbet, er det afgørende, at du:

- Omsætter Sammenhængsmodellen og sundhedsfaglige, forebyggende og rehabiliterende indsatser til konkrete handlinger ved tydeligt og meningsfuldt at formidle ledelsesmæssige beslutninger
- Prioriterer faglig ledelse, og sikrer et højt fagligt niveau med fokus på tværfaglighed
- Kommunikerer troværdigt, tillidsvækkende, loyalt og i tide både op, ned og ud i organisationen som en væsentlig forudsætning for ejerskab og følgeskab
- Inkluderer og støtter pårørende som en aktiv del af plejen
- Samarbejder med lederkolleger i og uden for ledergruppen og viser mod til at være nysgerrig på egen og andres praksis og indgå i en åben og fælles dialog
- Har erfaring med økonomi og synes det er spændende at arbejde med budgetter og økonomistyring, og ser tæt sammenhæng mellem strategisk og faglig ledelse og økonomistyring.

På Toftegården er det afgørende, at du:

- Håndterer virksomhedsoverdragelsen
- Kan arbejde strategisk med konsekvenserne af sundhedsreformen i afdelingen med neurorehabilitering, hvor der vil være afslutninger og nye begyndelser
- Kan skabe psykologisk tryghed i en tid præget af forandringer og usikkerhed
- Er en stærk repræsentant for det fælles Toftegården og ser ledelsen af de frivillige og samarbejdet med civilsamfundet som en vigtig dimension af din ledelsesopgave.

## 4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til lederen

Ledelse har en afgørende betydning for at Viborg Kommune kan nå sine visioner og mål. I Viborg Kommune bygger ledelse på et rodfæstet fundament af fælles principper og forventninger til god ledelse.

Viborg Kommune er en organisation ledet på værdier. Der er en grundlæggende tro på, at vi opnår de bedste resultater, når den enkelte kan træffe selvstændige beslutninger, som er styret af de politisk vedtagne mål og de grundlæggende værdier, så den ansatte kan benytte sin viden og sin sunde fornuft.

Fundamentet for ledelse i Viborg Kommune er et fælles grundlag for god ledelse på 4 niveauer: Leder af medarbejdere – Leder af leder – Chefer – Direktører. Målet er et sammenhængende ledelsessystem, hvor alle er fortrolige med egen rolle og funktion samt samspillet med øvrige ledere i ledelseskæden. Det handler om at spille hinanden gode.

Byrådet i Viborg Kommune vil skabe større værdi, helhed og sammenhæng for borgerne. Derfor har byrådet vedtaget en sammenhængsmodel, der danner grundlag for den politiske styring og synliggør de højest prioriterede målsætninger. Læs mere om Sammenhængsmodel, værdier, ledelse og samarbejde i Viborg Kommune her: [Vores værdier, ledelsesgrundlag og MED-aftale - Viborg Kommune](#)

## 5. Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som centerleder

---

Job- og kompetenceprofil

## Faglige kompetencer

Vi forventer, at du har en relevant uddannelsesmæssig baggrund og et grundlæggende fagligt kendskab til området suppleret med ledelsesmæssig efteruddannelse. Erfaring med ledelse, gerne i en politisk styret organisation, er en fordel.

Vi har brug for en leder, der arbejder for et samlet omsorgsområde og bygger broer i hele organisationen. Du styrker relationer, fordi du ved, at stærke relationer medvirker til holdbare beslutninger og løsninger.

Vi forventer, at du:

- Er en stærk og beslutningskompetent leder med en både delegerende og involverende ledelsesstil
- Har forståelse for og erfaring med at arbejde strategisk i en politisk styret organisation og lede opad til næste ledelsesniveau
- Er visionær med en organisatorisk forståelse og kan varetage og udvikle opgaver på tværs af Sundhed og Omsorg, og ikke alene indenfor eget område
- Sikrer decentral ledelse og central styring gennem tydelig rammesætning til dine teamledere – at du som leder delegerer ansvar og kompetence for at sikre den højeste kvalitet og den mest effektive løsning af opgaverne
- Kan navigere mellem at være leder af leder og samtidig have direkte personaleansvar for medarbejdere
- Er optaget af balancen mellem fokuseret sundhedsfaglig og strategisk udvikling og sikker drift
- Er nysgerrig på dine medarbejdere og ledere og sikrer tilstrækkelig tid til ledelse og opfølgning og sparring
- Værdsætter og prioriterer et godt arbejdsmiljø, trivsel og gode tillidsfulde drøftelser i MED-systemet, herunder dit Lokal-MED
- Evner at understøtte Viborg Kommunes personalepolitiske værdier, ledelsesgrundlag og MED-aftale som en del af at sikre en attraktiv arbejdsplads
- Arbejder værdibaseret og er mangfoldig i både dit menneskesyn og din ledelsesstil
- Kan omsætte ovenstående kompetencer i praksis i samarbejde med dine lederkolleger, teamledere og eventuelt medarbejdere
- Kan lede stor tværfaglighed og samarbejde med mange samarbejdspartnere
- Kan trives i forandringer
- Har øje for husets udvikling og for den enkeltes udvikling
- Har erfaringer og kompetencer med forandringsledelse
- Er en synlig leder for både medarbejdere, borgere og pårørende.

## 6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

**Ansøgningsfrist:** Frist for ansøgning er 31. maj 2026.

### Samtaler

1. samtale afholdes den 11. juni 2026 og 2. samtale afholdes den 16. juni 2026. For ansøgere, der går videre til 2. samtale, bliver der udarbejdet personprofil, hvor der i den forbindelse vil være et interview med en konsulent fra Viborg Kommunes HR-afdeling den 15. juni 2026.

For yderligere information om jobbet som centerleder er du velkommen til at kontakte områdeleder på telefon 87876501 eller mail [mav@viborg.dk](mailto:mav@viborg.dk)