

Juni 2026



VIBORG KOMMUNE

Job- og personprofil

Dagtilbudschef



Indledning

Viborg Kommune søger en ny dagtilbudschef. Hér er nogle af grundene til, at det er en særdeles attraktiv stilling:

- Viborg Kommune er Danmarks næststørste kommune målt på areal og har tæt ved 100.000 indbyggere. Den store volumen giver basis for et stærkt fagligt miljø med dygtige og engagerede kollegaer og eksperter inden for alle felter.
- Viborg kommune har ca. 52.000 arbejdspladser og er hjemsted for en række større private erhvervsvirksomheder samt offentlige uddannelsesinstitutioner og statslige myndigheder mv.
- Stillingen som dagtilbudschef er en central chefstilling i Børn & Unge med ansvar for et velfungerende dagtilbudsområde med høj faglig kvalitet, stærke ledere og medarbejdere og et tydeligt fælles afsæt for den videre udvikling. Det er en stilling, hvor hjørneflagene er sat, og hvor den nye chef skal holde fast i retningen, bygge videre på de spor, der er lagt, og samtidig kunne sætte kursen tydeligt i et område med mange faglige, økonomiske og politiske dagsordener.
- Som dagtilbudschef er man en del af chefgruppen i Børn & Unge og af Viborg Kommunes samlede cheffællesskab. Det betyder, at man både har et tydeligt ansvar for dagtilbudsområdet og et fælles ansvar for helheden i Børn & Unge og i Viborg Kommune. Chefgruppen er præget af ligeværdige cheffolleger, korte veje og en stærk forventning om, at man bidrager til fælles løsninger på tværs af organisatoriske grænser.
- Dagtilbudsområdet består af offentlige dagtilbud på nul til seksårsområdet, som kommunen leder og fører tilsyn med. Området er inddelt i fire områder, og dagplejen drives som én enhed. Viborg Kommune har desuden driftsoverenskomster med syv selvejende dagtilbud, tilsynsforpligtelse med private daginstitutioner og private pasningsordninger samt ansvar for den del af PPL, som udgøres af ressourcepædagoger og logopæd.
- Viborg Kommune er en veldrevet kommune, hvor der er styr på økonomien, og hvor der tages fat om de udfordringer, der skal adresseres, for at kommunen også fremadrettet kan fungere optimalt og levere værdi til og sammen med borgerne. Arbejdskraftudfordringen er som i landets øvrige kommuner en stor strategisk udfordring, som det samlede ledelsessystem har fokus på at løse ved at få flere til at arbejde mere, ved at inddrage civilsamfundet og ved at øge produktiviteten, bl.a. med indførelse og ledelse af øget digitalisering og ny teknologi.
- Viborg Kommunes organisation er kendetegnet ved en tydelig retning og fokus på det tværgående samarbejde. Viborg Byråds Sammenhængsmodel, der har betydet et omfattende tværgående samarbejde med fokus på sammenhæng for borgerne og forenkling og fokusering af den politiske styring, har gjort en stor forskel i Viborg Kommune og været en inspirationskilde for andre kommuner.
- Selvom Viborg Kommune er stor, er samarbejdet og arbejdsgangene smidige og ukomplicerede, både mellem direktørområder og chefområder indbyrdes og mellem det politiske og det administrative niveau. Noget af det, som både symboliserer og

understøtter det gode samspil og værdibaserede arbejdsfællesskab, er det åbne rådhusmiljø. Her har effektivt samarbejde ansigt til ansigt gode vilkår, fordi alle kan se hinanden.

- Viborg Kommune gør noget for sine ledere. Du vil opleve, at ledelse tages seriøst, at du bliver bakket godt op, og at det ledelsesarbejde, du gør, tillægges stor betydning. Du indgår i det tværgående chefforum på omkring 25 chefer og direktører, som mødes ca. fire gange om året, og ledersamlinger for de i alt ca. 350 ledere, som også mødes ca. fire gange årligt. I dagligdagen og hverdagens opgaver har du ligeledes et tæt samarbejde med de øvrige fagchefer og øvrige chefer.
- Som chef i Viborg Kommune kommer du til at arbejde i et af Danmarks mest moderne rådhus, der med sin arkitektur understøtter vidensdeling, inddragelse og en løsningsorienteret tilgang. Det er en virkelig attraktiv arbejdsplads.
- Det er samtidig en stilling, hvor der er mulighed for at sætte et markant ledelsesmæssigt aftryk på udviklingen af dagtilbudsområdet. Ikke ved at begynde forfra, men ved at fastholde og videreudvikle et område med høj kvalitet og et stort ønske om at lykkes sammen.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye chef vil stå over for (det er jobprofilen). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Viborg Kommune forventer, at den nye chef har (det er personprofilen).

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen. Vi forventer, at du viser noget af det, du kan, og at du fortæller, hvad du vil.

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen, og du kan se, hvor du kan finde mere information om kommunen og jobbet.

Jobprofil

Styringsfilosofi

Viborg Kommune er kendt i det kommunale Danmark for sin evne til at skabe og udvikle et stærkt værdimæssigt fællesskab i den meget store organisation. Styringsfilosofien bygger på central styring og decentral ledelse. Det indebærer, at byrådet, udvalgene og direktionen centralt udstikker de overordnede mål, strategier og rammer, og at organisationen og enhederne inden for disse rammer finder de bedste veje til at nå målene. I Viborg Kommune delegeres ansvar og kompetence i videst muligt omfang. På den måde opnås den højeste kvalitet og den mest effektive løsning af opgaverne. En grundholdning er også, at opgaverne udmøntes med et klart og tydeligt blik for helheden og de konsekvenser, som beslutninger har for andre dele af organisationen.

I Viborg er det alvor, når der arbejdes med værdibaseret ledelse. Der er simpelthen ingen lokale regler, når det gælder personaleledelse. Det kommer bag på det fleste, at der ikke ligger nogen personalehåndbog/-politik. I Viborg er det en del af kommunens ledelses-DNA.

Der er fem bærende grundholdninger i ledelsesgrundlaget:

- Ledelse bygger på værdier – ikke regler.
- Vi har central styring, men decentral ledelse.
- Ansvar og kompetencer delegeres.
- MEDindflydelse og MEDbestemmelse har reelt indhold.
- Det er naturligt at få og give viden.

Som chef i Viborg Kommune er der følgende vigtige rammer om dit ledelsesarbejde:

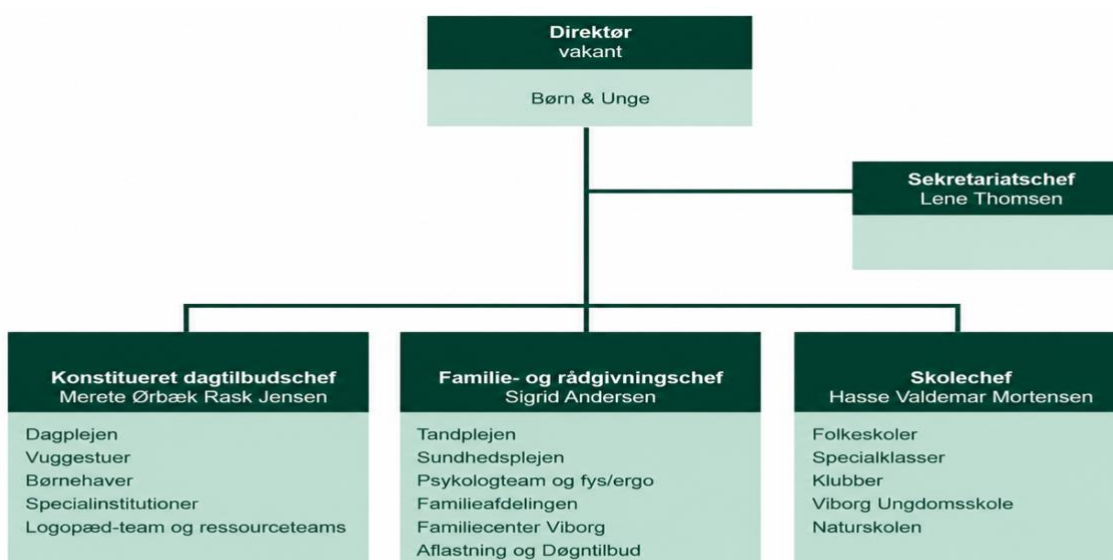
- *Sammenhængsmodellen:* I 2018 gjorde byrådet rent bord og erstattede talrige politikker og strategier med fem temaer, der tilsammen udgør den overordnede retning, som byrådet vil udvikle kommunen i. Med konstitueringsaftalen efter det seneste valg er det besluttet at fastholde Sammenhængsmodellen, og byrådet har i maj 2026 vedtaget en ny sammenhængsmodel med en vision, 3 pejlemærker og de 10 målsætninger, som er de højest prioriterede for byrådet på tværs af den samlede opgave og organisation. Kernen i modellen er, at organisationen skal have borgerne for øje i alle sammenhænge, og at borgerne skal opleve sammenhæng i deres samspil med organisationens forskellige dele. Det stiller store fordringer om tværfagligt samarbejde mellem de mange enheder og de mange faglige miljøer, som kommunen rummer. Ledere på alle niveauer i kommunen har Sammenhængsmodellen inde under huden, og det mærkes, at det tværgående samarbejde har høj prioritet i hverdagen.
- *Ledelsesgrundlaget, MED-samarbejdet og den værdibaserede ledelse:* I Viborg Kommune lever den værdibaserede ledelse i hverdagen. Det vil sige, at de ledelsesmæssige beslutninger på den enkelte arbejdsplads er orienteret mod de mennesker og den situation, det konkret drejer sig om, og tager udgangspunkt i de fire fælles personalepolitiske værdier – mangfoldighed, ordentlighed, dygtighed og mod. Denne tilgang til

ledelse og til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere slår stærkt igennem i kommunens MED-aftale og i ledelsesgrundlaget. Også i den faglige ledelse er der vægt på frihedsgrader og plads til sund fornuft frem for detailstyring. Styringsfilosofien er central styring, decentral ledelse. Det indebærer bl.a., at den enkelte chef arbejder ud fra Sammenhængsmodellen, er en nærværende leder med udgangspunkt i de fire værdier, ledelsesgrundlaget og MED-aftalen, opstiller vision og retning, mål og målepunkter i samarbejde med sine ledere og medarbejdere og altid har fokus på at skabe værdi og sammenhæng for borgerne.

De organisatoriske rammer

Viborg Kommunes dagtilbudschef refererer til direktøren for Børn & Unge og indgår i chefgruppen i Børn & Unge sammen med de øvrige chefer på området. Kommunens politiske organisering og overordnede organisering af direktørområder fremgår af kommunes hjemmeside.

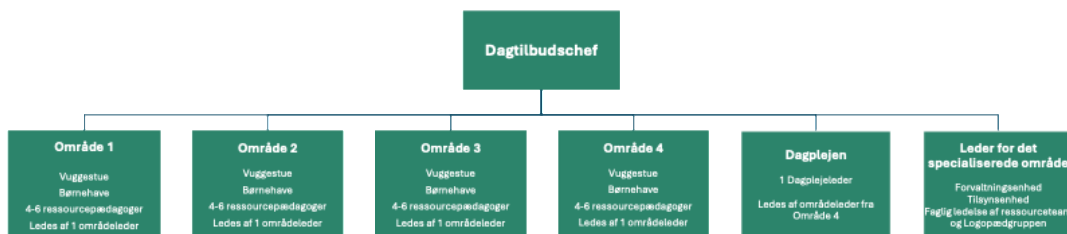
Direktørområdet arbejder med dagtilbud, Familie & Rådgivning samt skoler. Det giver et stærkt organisatorisk afsæt for sammenhængende indsatser for børn, unge og familier.



Dagtilbudschefen står i spidsen for en ledelseskæde med fire områder, dagplejen, leder for det specialiserede område. De 35 kommunale børnehuse er organiseret i fire områder, hvor hvert område har en områdeleder. Områdelederne refererer til dagtilbudschefen. Se mere om Børn & unge og den geografiske opdeling i fire områder mv. på kommunens hjemmeside: <https://viborg.dk/>.

Områderne knytter an til flere skolefællesskaber med henblik på at gøre samarbejdet mellem skoler og dagtilbud muligt. Områdeinddelingen tager afsæt i børnetal, socioøkonomi, ledesspænd og institutioner med fælles ledelse. Dermed er der skabt en struktur, der understøtter både faglig kvalitet, nær ledelse og sammenhæng på tværs.

En vigtig del af rollen er at skabe sammenhæng til Familie & Rådgivning, Skole og Klubområdet og øvrige samarbejdspartnere. Det gælder særligt i komplekse familiesager, i overgange og i forebyggende indsatser, hvor kvaliteten afhænger af, at de fagprofessionelle er koordinerede og samstemte omkring barnet og familien.



Opgaveområderne inden for dagtilbudsområdet

Dagtilbudsområdet omfatter offentlige dagtilbud på nul til seksårsområdet, dagplejen, selvejende dagtilbud med driftsoverenskomst, specialenheder, tilsyn med private daginstitutioner og private pasningsordninger samt ressourcepædagoger og logopæd. Logopæd betjener både dagtilbud og skole. Ressourcepædagogerne er organiseret i områderne, mens logopæd er organiseret under PPL.

Området er kendetegnet ved en tydelig ledelseskæde og et stærkt fagligt fundament. Der er arbejdet målrettet med kompetenceudvikling, evalueringskultur, sprogindsats på baggrund af forskningsindsatsen Vi Lærer Sammen og udvikling af det fællesfaglige ståsted gennem indsatsen Stærkere Børnefællesskaber. Indsatserne har understøttet en inkluderende kultur, hvor der er skabt gode deltagelsesmuligheder for alle børn i fællesskaber.

Børn & Unge arbejder desuden med Forskellige i Fællesskab som fælles fundament. Visionen er, at børn og unge skal have lys i øjnene og mestre eget liv.

Dagtilbudsområdet indgår også i programmet Sammen om børn og unge, et fælles ansvar. Programmet samler og forstærker udviklingsspor, der skal styrke kvaliteten i dagtilbud og skoler og sikre, at familier i komplekse situationer mødes med en mere koordineret indsats. Som en del af programmet er Fælles om Fællesskaber etableret som et samarbejde, der skal sikre, at flere børn og unge i begyndende mistrivsel bliver en del af sunde fællesskaber i fritiden.

Området står samtidig over for en ny national indsats, Alle Børns Dagtilbud, hvor Viborg Kommune deltager med ti enheder. Indsatsen skal ses som en videreførelse af det fundament, området allerede står på, og som led i en ny kompetenceudviklingsstrategi.

De væsentligste opgaver og udfordringer

Dagtilbudschefen varetager de ledelsesopgaver, der følger med jobbet som øverste chef for dagtilbudsområdet. Det omfatter strategisk ledelse, faglig ledelse, personaleledelse, økonomiansvar, politisk betjening, myndighedsansvar, tilsyn og tværgående ledelse i Børn & Unge.

Det er en cheffrolle, hvor tydelig retning, høj faglighed, økonomisk ansvarlighed og evnen til at skabe følgeskab skal gå hånd i hånd. Nogle af de vigtigste opgaver vil være,

- At fastholde og videreudvikle den pædagogiske praksis og den faglige kvalitet på dagtilbudsområdet, herunder bygge videre på evalueringskultur, Vi Lærer Sammen, Stærkere Børnefællesskaber og den fælles pædagogiske udvikling af personalet. Det handler om at holde fast i de udviklingsspor, der allerede er lagt, og samtidig sikre, at ny viden, nye indsatser og nye kompetenceudviklingsforløb omsættes til praksis i institutionerne.
- At sætte en tydelig kurs for området og sikre en stærk ledelseskæde, hvor områdeledere, børnehusledere og medarbejdere oplever retning, prioritering og sammenhæng i de mange samtidige dagsordener. Dagtilbudschefen skal videreudvikle den korte vej mellem forvaltning, strategisk ledelse og praksis, så der både er nærhed til hverdagen og kraft i den samlede styring af området
- At sikre fortsat udvikling af kvaliteten i almen, så endnu flere børn kan trives, lære og udvikle sig i de lokale børnefællesskaber. Det indebærer blandt andet at koble Alle Børns Dagtilbud klogt til det eksisterende fundament, understøtte arbejdet med gode deltagelsesmuligheder for alle børn og sikre, at specialiseret viden bringes tæt på den pædagogiske praksis
- At fastholde og udvikle det tværgående samarbejde i Børn & Unge, særligt med Skole og Klubområdet samt Familie & Rådgivning. Det gælder ikke mindst i overgange, forebyggende indsatser, komplekse familiesager og i arbejdet med børn og familier, hvor der er behov for en koordineret og samstemt indsats på tværs af fagområder
- At bruge data, tilsyn, Kvalitetshjulet, kvalitetssamtaler og sammenhængsaftaler som afsæt for læring, prioritering og udvikling. Dagtilbudschefen skal sikre, at data anvendes klogt og praksisnært, så det understøtter faglig dialog, fælles refleksion og konkrete forbedringer i kvaliteten frem for at blive et styringsmål i sig selv
- At håndtere de strukturelle og driftsmæssige udfordringer på området, herunder faldende og geografisk skævt fordelte børnetal, kapacitet, minimumsnormeringer, økonomiske rammer og rekrutteringsudfordringer.
- At udvikle forældresamarbejdet og sikre et godt samarbejde med bestyrelser, medarbejdere, MED system og faglige organisationer, så udviklingen af området sker med involvering, ordentlighed og fælles ejerskab.

Personprofil

Jobbet som dagtilbudschef er et alsidigt chefjob. Den nye dagtilbudschef skal både være en stærk faglig leder af dagtilbudsområdet, en tydelig leder af ledere og en aktiv medspiller i det tværgående cheffællesskab i Børn & Unge og Viborg Kommune.

Det forventes, at du har følgende mere formelle kvalifikationer:

- Solid ledelseserfaring, gerne fra en politisk styret organisation. Det er en fordel, hvis du har erfaring med at lede ledere og skabe resultater gennem en tydelig ledelseskæde.
- Godt kendskab til den pædagogiske kerneopgave samt forståelse for, hvad der skaber kvalitet i dagtilbud, og hvad der skal til for at udvikle pædagogisk praksis i en stor organisation.
- Erfaring med strategisk ledelse, økonomistyring, politisk betjening og udvikling af faglige indsatser. Du skal kunne omsætte politiske beslutninger og faglige ambitioner til klare prioriteringer og konkret ledelse.
- Forståelse for samspillet mellem kommunale, selvejende og private aktører på dagtilbudsområdet, herunder de selvejende institutioners særlige rammer og samarbejdsrelationer.
- Stærke kommunikative evner, både skriftligt og mundtligt. Du skal kunne kommunikere klart, levende og troværdigt på alle niveauer.

Viborg Kommune forventer, at du som den kommende dagtilbudschef har følgende mere personlige kompetencer:

- Du har politisk tæft, god dømmekraft og forståelse for samspillet mellem udvalg, direktion, chefgruppe, ledere, medarbejdere, forældre og samarbejdspartnere. Du kan omsætte politiske signaler til fagligt holdbare og realistiske løsninger.
- Du tager ledelse på dig. Du er en dialogbaseret og nærværende leder, der involverer dig i organisationen uden at overtage andres ledelsesrum. Du er tæt nok på til at forstå praksis og langt nok fra til at kunne lede strategisk.
- Du er stærk i det tværgående samarbejde og ser sidevers delegation som en naturlig del af ledelsesopgaven. Du forstår, at mange af de vigtigste løsninger for børn og familier skabes på tværs af organisationen.
- Du er empatisk, ordentlig og god til at skabe relationer. Du lytter reelt, møder mennesker med respekt og skaber tillid i samarbejdet med ledere, medarbejdere, forældre, bestyrelser, faglige organisationer og politisk niveau.
- Du er en levende og sikker kommunikator, der kan skabe energi, mening og følgeskab. Du må gerne have humor og lethed i din ledelsesstil, når det går hånd i hånd med tydelighed, seriøsitet og respekt for opgaven.
- Du trives i et cheffællesskab, hvor man både har ansvar for sit eget område og for den samlede opgave i Børn & Unge. Du bidrager aktivt, ligeværdigt og konstruktivt og bygger videre på det stærke fundament, dagtilbudsområdet allerede står på.

Ansættelsesproces

Viborg Kommune har nedsat et indstillingsudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og foretager indstilling til kommunaldirektøren, der træffer ansættelsesbeslutningen.

Viborg Kommune lægger vægt på fortrolighed i processen af hensyn til ansøgerne. Der arbejdes med et smalt indstillingsudvalg, og der tages kun referencer for den ene kandidat, der efter anden samtalerunde indstilles til ansættelse.

Indstillingsudvalget fastlægges umiddelbart efter 1. august, når den nye direktør for Børn & Unge er tiltrådt.

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er **den 11. august 2026**.

Direktøren for Børn & Unge udvælger dagen efter kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder i Indstillingsudvalget. Første samtalerunde afvikles den 17. august. Anden samtalerunde afvikles den 24. august.

For de kandidater, der går videre til anden samtale, bliver der lejlighed til at afklare forventninger og få svar på eventuelle spørgsmål på et personligt møde med direktøren mellem første og anden samtale.

I samme periode gennemfører Genitor et testforløb.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede
- den kognitive test IST-Screening, der er en omfattende og nuanceret test til vurdering af generel intelligens
- en opfølgende testsamtale, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd
- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for Indstillingsudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for Indstillingsudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Et par dage forud for anden samtalerunde får du tilsendt en caseopgave, som du skal fremlægge din besvarelse af ved samtalen.

Vi forventer, at Indstillingsudvalget indstiller en kandidat til ansættelse i forlængelse af anden samtalerunde.

For den kandidat, der indstilles til ansættelse, indhenter konsulent referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Der indhentes typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med kandidaten. Referencerne indhentes så vidt muligt dagen efter anden samtale. Hurtigst muligt derefter træffer kommunaldirektøren beslutning om ansættelse.

Forventet tiltrædelse er **den 1. oktober 2026**.

Yderligere information

Dagtilbudschefen refererer til direktøren for Børn & Unge. Årslønnen vil være i niveauet 930.000 kr. plus pensionsbidrag.

Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig om Sammenhængsmodellen, ledelsesgrundlaget og andet relevant materiale på Viborg Kommunes hjemmeside.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte konstitueret direktør for Børn & Unge Mette Andreassen, Viborg Kommune, på tlf. 5127 3122 / mean@viborg.dk eller partner i Genitor Christian Roslev på tlf. 2520 1505 eller chro@genitor.dk.

Hvis du ønsker en drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Christian. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.