

Job- og kompetenceprofil for børnehusleder til Lyngens Børnehus

1. Baggrund og fakta om stillingen

Lyngens Børnehus søger en ny leder med tiltrædelse den 1. april 2026 – gerne tidligere, hvis muligt. Du bliver frontfigur i et dagtilbud med plads til 60 børnehavebørn og 25 vuggestuebørn, hvor mangfoldighed og multikulturelle værdier er en styrke i det pædagogiske arbejde. Vi tror på, at alle børn skal have mulighed for at indgå i stærke og sunde fællesskaber, uanset baggrund.

Som leder i Lyngens Børnehus bliver dit børnesyn fundamentet for både din tilgang til børnene og den daglige pædagogiske praksis. Vi lægger vægt på et børnesyn, hvor alle børn føler sig set og har mod på at udforske deres omgivelser. Din opgave er at skabe nærvær og tryghed, så hvert enkelt barn får de bedste betingelser for at udvikle sig i et inkluderende fællesskab.

Vores forældresyn bygger på, at forældrene er de vigtigste voksne i børnenes liv. Derfor prioriterer vi et tæt og tillidsfuldt samarbejde med familierne, så vi sammen kan understøtte børnenes trivsel og udvikling. Vi tror på, at åben dialog og gensidig respekt mellem personale og forældre skaber den bedste ramme for børnenes hverdag.

Du bliver leder for et dedikeret team på 20 medarbejdere, hvor samarbejde, respekt og faglig sparring er i centrum. Sammen arbejder vi ud fra et fælles børnesyn og forældresyn, hvor alle bidrager til et trygt og udviklende miljø for både børn og voksne.

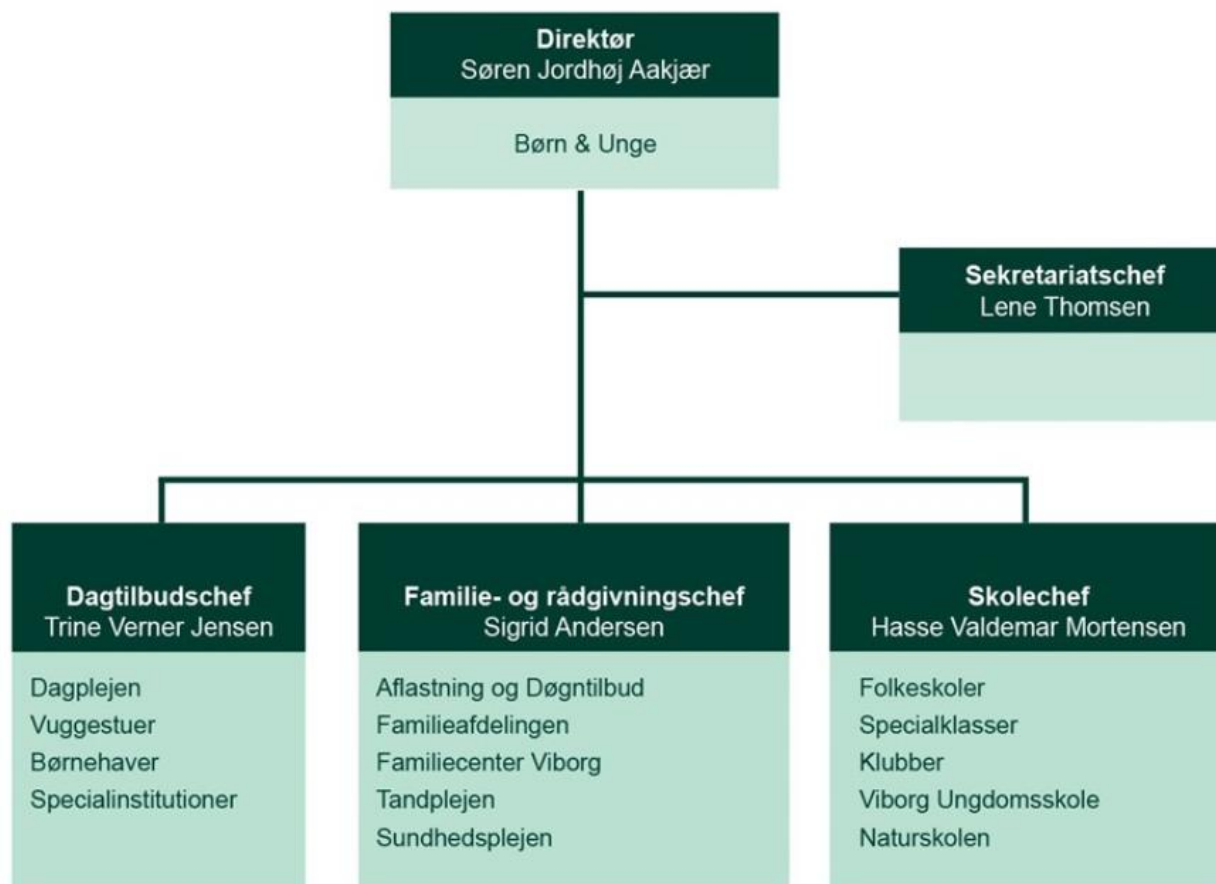
2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Lyngens Børnehus hører til dagtilbudsområde 3, hvor du som leder bliver en del af et stærkt og velfungerende lederteam med i alt 8 engagerede ledere. Du vil få indflydelse og være medskabende på udvikling og samarbejdet i teamet, hvor vi sammen udvikler på faglig ledelse og kvalitet i dagtilbud. Lederteamet har fast sparring med reflekterende team, der bidrager til den faglige udvikling i en professionel kontekst. Du bliver en del af et ledelsesteam med mange kompetencer bestående af både nye og erfarne ledere. Du vil få direkte reference til områdelederen i område 3.

Lederteamet mødes i en fast mødestruktur én gang i måneden. Derudover har vi fælles ledermøder for alle børnehusledere i Viborg Kommune samt faste 1-1 sparringsmøder med din områdeleder. Du bliver tilkoblet en lederkollega, der vil fungere som din mentor i den første tid i jobbet. Der vil være en klar og defineret plan for din onboarding, som områdelederen har ansvaret for.

Som børnehusleder i Lyngens Børnehus bliver du ansat til ledelse på fuld tid og indgår ikke i den pædagogiske normering, men der kan være situationer, hvor du må træde til ved spidsbelastninger. Det er vigtigt, at du prioriterer faglig ledelse tæt på og i praksis, så du i hverdagen møder både børn, personale og forældre. Du vil få ansvaret for personaleledelse, den faglige, strategiske og økonomiske ledelse af børnehuset – alt sammen i tæt samarbejde med personalegruppen, dit lederteam, forvaltningen og din områdeleder.

Organiseringen i Børn og Unge



3. Væsentlige opgaver

Som børnehusleder i Viborg Kommune er du en del af noget større. Du skal ledelsesmæssigt brænde for udvikling på Børn- og Unge området og evne at bringe Lyngens Børnehus konstruktivt i spil som en del af det samlede dagtilbudsområde.

Du vil på mange områder opleve et velfungerende børnehus, hvor en af dine hovedopgaver bliver at fastholde kontinuerlig fokus på udvikling af kvaliteten med afsæt i de aktuelle opgaver og prioriteringer.

Du skal prioritere faglig ledelse tæt på praksis, hvilket betyder synlig og opfølgende ledelse i hverdagen. Vi forventer dermed, at du skaber gode og tillidsfulde relationer til den enkelte medarbejder, og fortsat arbejder hen imod et stærkt fællesskab for både børn og personale. Derudover vil du få en central rolle i at styrke børnefællesskaberne i et område, hvor der arbejdes aktivt med socioøkonomiske forhold, så alle børn får de bedste muligheder for trivsel og udvikling.

Det er vigtigt, at du har en strategisk og systematisk tilgang og evner – i tæt samarbejde med det pædagogiske personale – at skabe struktur for den pædagogiske praksis således, at der kontinuerligt arbejdes for at skabe et børnehus med høj kvalitet. Det er vigtigt for hele medarbejdergruppen, at en ny leder har fokus på at se det eksisterende i børnehuset og derefter turde udfordre og sætte nye tiltag i spil samtidig med, at der arbejdes indenfor de overordnede rammer.

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](#).

I direktørområdet Børn & Unge har vi en fælles vision: Børn og unge skal have lys i øjnene og mestre eget liv. Vejen dertil kalder vi "[Forskellige i Fællesskab](#)" – et forpligtende samarbejde, hvor vi er insisterende og nysgerrige på hinandens potentialer, på at udfolde den relationelle kapacitet og på at skabe produktive relationer – både til børnene, til deres familier og til hinanden. Vi vil sikre progression og sammenhæng for børnene og de unge gennem fælles mål og fælles børne-, forældre-, lærings- og samarbejdssyn. Vi bruger data som afsæt for dialog og adfærdsdesign til at gøre de rette handlinger til det naturlige valg i hverdagen.

Med Sammenhængsmodellen og Forskellige i fællesskab er vi i det samlede Børn & Unge i Viborg Kommune startet på en rejse, hvor det fælles er afsættet for, at bringe det specialiserede i spil.

5. Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som børnehusleder

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at børnehuslederen

- Har eller er indstillet på at tage diplomuddannelse i ledelse
- Udøver en synlig og nærværende ledelsesstil tæt på både faglig ledelse og daglig praksis
- Sætter tydelige rammer og retning for pædagogisk indsats og samler medarbejdere og forældre om udviklingen af huset
- Kan organisere og strukturere arbejdet med fokus på helhed og kerneopgave
- Motiverer og udfordrer medarbejdere fagligt gennem sparring
- Formår at formidle og kommunikere klart og tydeligt samt facilitere processer, der understøtter faglig refleksion over praksis og ledelse
- Har en ledelsesstil, der afspejler et positivt børne- og menneskesyn
- Kobler sig på det fælles børne-, forældre-, lærings- og samarbejdssyn i Viborg Kommune
- Er opsøgende og insisterende i samarbejdet – også med eksterne samarbejdspartnere
- Bevarer overblikket og kan prioritere blandt mange forskelligartede opgaver
- Har blik for involvering og uddelegering
- Kan træffe beslutninger og stå fast, når det er nødvendigt – også i uenighed

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af 1 ledelsesrepræsentant, 2 medarbejderrepræsentanter, 1 forældrerepræsentanter, 1 rekrutteringskonsulent og 1 områdeleder.

Ansøgningsfrist

Frist for ansøgning er den 5. februar 2026 kl. 23.59.

Samtaler

1. samtale afholdes tirsdag den 17. februar 2026 kl. 15.00-18.00
2. samtale afholdes torsdag den 26. februar 2026 kl. 14.00-17.00

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 fredag den 23. februar 2026 kl. 12.00-15.30.

For yderligere information om jobbet som børnehusleder er du velkommen til at kontakte områdeleder Rudi Horsager Mikkelsen på telefon 40 16 27 15 eller mail rud@viborg.dk