

Profilbeskrivelse

Profilbeskrivelse – Centerleder.

1. Introduktion

Middelfart Kommune søger en strategisk og visionær centerleder til den samlede ledelse af to specialiserede døgntilbud på handicapområdet. Stillingen er central i kommunens ambition om at skabe kvalitet, udvikling og trivsel for både borgere og medarbejdere. Centerlederen skal stå i spidsen for en organisation i bevægelse, hvor faglighed, psykologisk tryghed og samskabende processer er i fokus.

2. Om Middelfart Kommune

Middelfart Kommune er en veldrevet og ambitiøs kommune, der hver dag arbejder for at være et af Danmarks mest attraktive steder at leve, bo, arbejde og opleve. Med udgangspunkt i visionen "Vi Bygger Broerne" kan man som leder i Middelfart Kommune bidrage til at skabe positiv forandring og resultater for borgerne.

Visionen bygger på et stærkt "vi", hvor alle parter mødes som ligeværdige, og hvor det handler om at spille hinanden gode. Velfærd, gode oplevelser og grøn omstilling er noget, vi skaber sammen i Middelfart.

Som centerleder bliver du en vigtig del af dette. I Social- og sundhedsforvaltningen er der højt til loftet, og du bliver som centerleder en del af en forvaltning, der arbejder på at udvikle den borgernære velfærd i en brydningstid, hvor demografisk udvikling og rekrutteringsmæssige udfordringer fylder på dagsordenen. Vi arbejder ud fra, at vi altid sætter borgeren først i vores opgaveløsning, uanset hvor vi befinder os i forvaltningen.

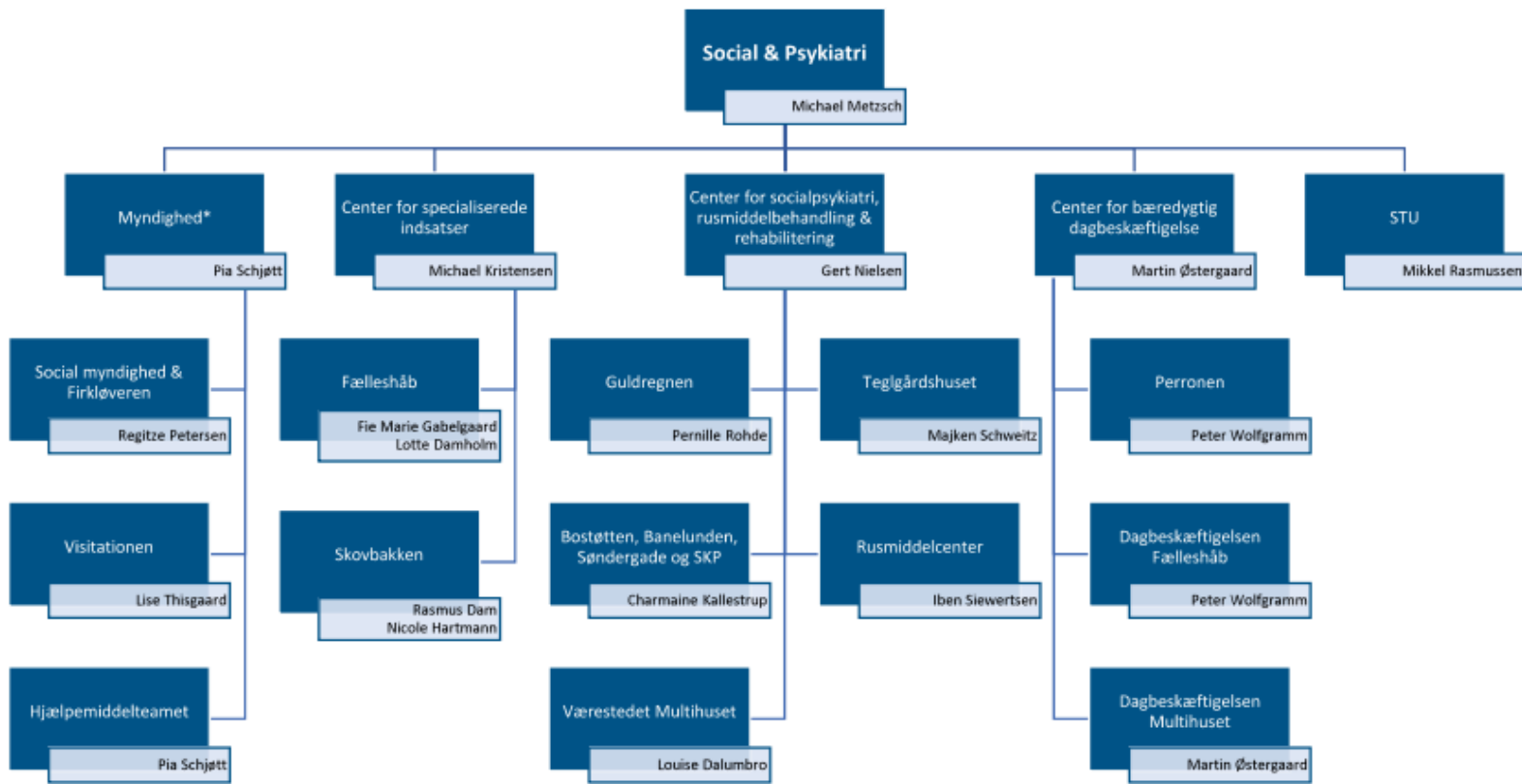
På socialområdet arbejder vi med at styrke kvaliteten i opgaveløsningen for derved at bidrage til en mere robust og bæredygtig organisation. Vi ønsker en mere fremtidssikret model, der ikke bare imødeser nuværende, men også fremtidige borgers behov, hvor paletten af aktiviteter og tilbud udvides.

Kulturen i Middelfart Kommune er præget af, at det er en mindre kommune, hvor der er kort fra tanke til handling, og hvor vi kommer hinanden ved på tværs af områder, niveauer og skel i forvaltningen. Der er en høj grad af tillid på alle niveauer af forvaltningen og organisationen.

Hvorfor er det attraktivt at være leder i Middelfart Kommune? Det er det, fordi vi har en virkelig god arbejdsplads med god trivsel, høj social kapital, høj faglighed i opgaveløsningen og en uhøjtidelig tone. Der er stort fokus på arbejdsmiljø i Middelfart Kommune, og det mærker man. Det skaber motivation og resultater og betyder, at du som leder får en stærk organisation i ryggen.

3. Organisatorisk kontekst

Centerlederen refererer til Chef for Social og Psykiatri og indgår i et tæt samarbejde med øvrige ledere i Social- og Sundhedsforvaltningen. Stillingen omfatter ledelse af to døgntilbud, hvor der arbejdes med borgere med komplekse og sammensatte behov. Centerlederen har ansvar for både faglig ledelse, personaleledelse og strategisk udvikling.



4. Om Center for Specialiserede Indsatser

Center for Specialiserede Indsatser (CSI) blev formelt etableret den 1. april 2025 gennem en sammenlægning af de to bosteder Fælleshåb og Skovbakken. Bostederne havde henholdsvis 32 og 33 beboere. De to bosteder blev samlet med henblik på:

- At styrke fundamentet for faglige fællesskaber til fremtiden.
- At identificere og forløse synergier mellem botilbuddene, som højner kvaliteten for borgere med behov for højt specialiseret pædagogisk og/eller sundhedsfaglig tilgang.
- Større robusthed i begge tilbud og derigennem bidrage til at sikre kvaliteten i forhold til borgernes tilbud og de ydelser, borgerne er visiteret til.
- At opdyrke og forløse administrative synergier.

- At etablere et gensidigt forpligtende ledelsesfællesskab mellem Fælleshåb og Skovbakken.

På Fælleshåb er der de seneste år arbejdet med at styrke både den sundhedsfaglige og den pædagogiske kvalitet bl.a. gennem forskellige uddannelsesforløb. Der er ydermere arbejdet med at styrke den daglige koordination mellem de fire huse. Som en del af etableringen af CSI blev der ansat en ekstra afdelingsleder, så der nu er to ligesom på Skovbakken, der hver især har det ledelsesmæssige ansvar for to huse samt en række andre opgaver.

På Skovbakken er der siden efteråret 2024 arbejdet med et kvalitetsprogram, der skal løfte bostedet både sundhedsfagligt og pædagogisk samt sikre, at Skovbakken er en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø. I forlængelse af arbejdet med kvalitetsprogrammet besluttede kommunens byråd i august at lukke et af de fire huse på Skovbakken som en del af en kapacitetstilpasning. Lukningen er fortsat i gang og en del af opgaven for centerlederen er at være en del af processen omkring, hvad hus 1 skal bruges til fremadrettet.

I begge bosteder er der fokus på at sikre et godt samarbejde med de pårørende til beboerne. Det gælder både i form af dialoger på individuelt niveau og på fællesmøder, når der orienteres om og drøftes nye tiltag og indsatser. På Skovbakken er samarbejdet formaliseret i og med, at der gennem en årrække har eksisteret en stærk pårørendeforening (Skovbakkens Venner).

Siden centrets formelle etablering har en tidligere afdelingsleder været konstitueret i stillingen som centerleder. Den pågældende har stået i spidsen for at sikre en velfungerende daglig drift i samarbejde med kollegaerne, samt stået i spidsen for udviklingsopgaverne og har medvirket til, at formålet med etableringen af centret er godt på vej til at blive realiseret.

5. Formål med stillingen

Formålet med centerlederstillingen er at sikre høj kvalitet i kerneopgaven, understøtte faglig udvikling og skabe trivsel og sammenhængskraft i organisationen. Centerlederen skal omsætte kommunens ledelsesgrundlag til praksis og være en drivkraft i udviklingen af området.

Da du er leder for ledere, er det afgørende, at du kan lede gennem andre. Det betyder, at du skal:

- Skabe klare rammer, give ansvar og understøtte de daglige ledere i deres ledelsesrum.
- Give de daglige ledere tydeligt ansvar og et reelt ledelsesrum – og samtidig være en nærværende og tydelig sparringspartner.
- Understøtte en kultur hvor faglig udvikling, læring og refleksion er en naturlig del af hverdagen.

6. Opgaver

- Strategisk og organisatorisk ledelse med fokus på sammenhæng og kvalitet.
- Skabe fælles retning og læringskultur på tværs af lederteams
- Faglig udvikling af indsatser med afsæt i borgernes behov.
- Personaleledelse med fokus på trivsel, arbejdsmiljø og udvikling.
- Arbejde mentaliserende og fremme åben dialog og refleksion.
- Facilitere netværk og samskabende løsninger på tværs.
- Bruger data og faglig indsigt til at styrke beslutninger og innovation.
- Prioriterer kompetenceudvikling og talentarbejde.
- Balancerer drift, økonomi, udvikling og strategisk retning.
- Bidrage til implementering af kommunens værdier og ledelsesgrundlag.

7. Kompetencer

Centerlederen skal være tilgængelig og nærværende, kunne lede opad, nedad og til siden, og skabe en kultur præget af refleksion, læring og udvikling. Der lægges vægt på åbenhed, dialog og fællesskab som fundament for god ledelse.

Uddannelsesmæssigt:

- Relevant videregående uddannelse.
- Lederuddannelse på diplomniveau.

Fagligt:

- Erfaring med ledelse i komplekse velfærdsområder.
- Kompetencer inden for strategi, kommunikation og organisatorisk udvikling.

Personligt:

- Mentaliserende og faciliterende tilgang.
- Nysgerrig, modig og relationsskabende.
- Tydelig, tillidsvækkende og god til at skabe mening og retning.

8. Yderlige informationer

Ansættelsesprocessen foregår gennem samtaler den 26. januar med mulighed for en anden samtalerunde. Ansættelsesudvalget består af afdelingschefen og centrets MED-udvalg dog uden den konstituerede centerleder.

På Middelfart Kommunes hjemmeside www.middelfart.dk kan du bl.a. se information om kommunen, herunder dens politiske og administrative organisering, politikker, visioner m.m.

Se også:

- Byrådets vision: "Vi Bygger Broerne"
[Vision og politiske mål | Middelfart Kommune](#)
- Visionen i Social- og sundhedsforvaltningen: "Borgeren først"
- Gode Liv

- Medarbejder- og ledelsesgrundlag
[Vi kan, tør og lykkes – som medarbejder og ledelse | Job i Middelfart Kommune](#)