

Stillings- og personprofil



Afdelingsleder i Vest (Aarhus)

RehabiliteringsCenter for Muskelsvind

Marts 2026



Adresse	RehabiliteringsCenter for Muskelsvind Kongsvang Allé 23 8000 Aarhus C www.rcfm.dk
Stilling	Afdelingsleder i Vest, Aarhus
Refererer til	Direktør og cheflæge Heidi Aagaard, tlf.: 22 65 24 00
Ansættelsesforhold	Løn svarende til regional overenskomst. Tiltrædelse: 1. maj 2026
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Direktør og cheflæge Heidi Aagaard, tlf.: 22 65 24 00
Ansøgningsfrist	Mandag den 10. marts 2026 kl. 12.00 Søg stillingen her: Afdelingsleder i Vest (Aarhus)
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Mandag den 16. marts 2026 Test: Tirsdag - torsdag den 17.-19. marts 2026 2. samtaler: Mandag den 23. marts 2026

RehabiliteringsCenter for Muskelsvind

RehabiliteringsCenter for Muskelsvind (RCFM) er et landsdækkende specialhospital uden senge, der drives som en selvejende institution med selvstændig økonomi og en [bestyrelse](#), der udpeges af Muskelsvindfondens repræsentantskab for et år ad gangen.

RCFM varetager højt specialiseret rehabilitering af personer med muskelsvind og Amyotrofisk Lateral Sklerose (ALS). Samarbejde og brugeren i centrum er kernen i RCFMs arbejde. Rehabiliteringen foregår derfor i et tæt samarbejde med de neurologiske og pædiatriske hospitalsafdelinger samt kommunerne på landsplan. RCFM møder brugerne og deres pårørende i deres eget hjem, på kurser og ambulant.

RCFM diagnosticerer og behandler ikke men tilbyder specialistviden til mennesker med muskelsvind, deres pårørende samt fagpersoner i regioner og kommuner. RCFM bygger på en base af specialistviden, forskning og best-practice-erfaring, og hospitalets opgave er fastlagt i Sundhedslovens § 79 stk. 2 og Sundhedsstyrelsens specialeplan for neurologi.

RCFM er finansieret af staten, hvorfor alle med muskelsvind, deres familier, pårørende og tilknyttede fagpersoner gratis kan benytte hospitalets tilbud om rådgivning og sparring. Brugerne henvises til RCFM fra egen læge, speciallæge eller sygehusafdeling.

RCFM er landsdækkende og har hovedkontor i Aarhus og en Sjællandsafdeling i Høje Taastrup. Der er samlet set ansat ca. 48 medarbejdere bestående af speciallæger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, sygeplejersker, psykologer, socialrådgivere, forskere, kommunikationsmedarbejdere og koordinatore. Begge afdelinger er præget af et velfungerende tværfagligt samarbejde, et godt arbejdsmiljø og dedikerede fagfolk, der har det til fælles, at de alle brænder for at skabe de bedst mulige rådgivnings- og rehabiliteringstilbud for brugerne.

Det er karakteristisk for RCFM, at den faglige og organisatoriske opbygning er relativt flad som følge af en høj grad af gensidig respekt på tværs af faggrupperne, som hver især bidrager med værdifuld viden og specialistkompetencer.

Der er generelt en høj grad af fleksibilitet og selvbestemmelse ift. at tilrettelægge egne arbejdsopgaver, dog med forbehold for planlagte konferencer, kurser, samarbejds møder, brugerrelaterede opgaver (inden for normal arbejdstid) mv.

Høj kvalitet og specialistviden

RCFM har udviklet viden og kompetencer gennem 50 år i tæt samspil med mennesker med muskelsvind, deres pårørende og i et netværk med nationale og internationale fagpersoner. RCFM formidler viden både nationalt og internationalt.

Hospitalet er godkendt af Sundhedsstyrelsen til at varetage en højt specialiseret funktion for neuromuskulær rehabilitering. Forskning og udvikling af viden er højt prioriteret og hospitalets fundament, og RCFM udvikler og udveksler viden i tæt samarbejde med brugerne, professionelle netværk og fora i både indland og udland.

Formål

RCFMs overordnede formål er på baggrund af [vedtægter](#) og driftsoverenskomster følgende:

- At brugeren får den nødvendige viden og støtte til selv at kunne forstå og forholde sig til sine muligheder for rehabilitering.

- At brugerens muligheder for rehabilitering skal afklares i et samarbejde med de pårørende og relevante fagfolk.
- At de relevante fagfolk får den nødvendige viden om muskelsvind og deraf afledte problemstillinger, som har betydning for, at fagfolkene kan indgå i et tværfagligt og ligeværdigt rehabiliteringssamarbejde med brugeren med udgangspunkt i dennes livssituation og behov.
- At viden og støtte, der formidles af RCFM, så vidt muligt er forskningsbaseret og i overensstemmelse med bredt anerkendte principper og praksis for rehabilitering.
- At fremme forskning, udvikling og kvalitetssikring inden for neuromuskulær rehabilitering.
- At fremme formidling af viden, kommunikation og samarbejde mellem brugeren, pårørende og fagfolk.

Visioner, værdier og strategi

RCFM er drevet af en stærk overbevisning om, at kun ved at behandle folk forskelligt, kan vi behandle dem ens. Lighed i sundhed skabes, når der er plads til forskelle i rehabiliteringen. Mennesker er forskellige. Alle har forskellige erfaringer og livsbetingelser og deraf også forskellige behov og ønsker. Anerkendelsen af denne forskellighed er afgørende for god rehabilitering, derfor sætter RCFM altid brugeren og de pårørende i centrum.

Samtidig er der en opmærksomhed omkring, at ingen fagpersoner kan være eksperter i alt, da muskelsvind griber ind i mange forskellige dele af brugernes liv og tilværelse. Derfor tilrettelægges rehabiliteringen sammen med brugerne med en høj grad af tværfaglighed, eksempelvis i forbindelse med sammensætning af teams, der således bedst muligt skal kunne tage udgangspunkt i den enkelte brugers aktuelle problemstillinger. I den forbindelse er det afgørende, at rehabiliteringen så vidt muligt foregår i brugerens eget hjem og nærmiljø, da det giver fagpersonerne den bedste indsigt i, hvordan den enkelte brugers hverdag fungerer.

RCFM ser det som en kerneopgave at dele specialviden med mennesker med muskelsvind, deres pårørende samt fagpersoner. RCFM arbejder på både samfunds-, organisations- og individniveau og har fokus på at spille alle gode. I den forbindelse tilbydes tværfaglig sparring, kurser, undervisning og netværksmøder til fagpersonerne. Læs mere om hospitalets tilbud til brugerne [her](#).

Vision: Vi har den nyeste viden om neuromuskulære sygdomme, deres behandlings- og rehabiliteringsmuligheder. Vi skaber rehabilitering i samarbejde med brugerne og er førende i forskning og udvikling af rehabilitering inden for neuromuskulære sygdomme både nationalt og internationalt.

Mission: Vi sikrer mennesker med neuromuskulære sygdomme højt specialiseret rehabilitering

Strategi: RCFMs strategi definerer centrets mission og vision. På den baggrund er der udarbejdet fem strategimål, som gælder for perioden 2024 – 2028. Sporene omsættes i begyndelsen af hvert år i en række konkrete fokusområder:

Vi er en attraktiv samarbejdspartner for alle vores brugere

- Vores brugere kender og ønsker vores tilbud
- Vores indsats er rettidig for brugeres forløb
- Vi prioriterer mest mulig arbejdstid til brugerkontakt
- Vi har en målrettet visitering til vores ydelser

Vi har højt specialiseret viden om neuromuskulære diagnoser og de rehabiliteringsbehov, der opstår i livet med diagnoserne.

- Vi kender vores brugeres genetiske diagnoser, demografiske fordeling og funktionsniveau, gennem systematisk dataopsamling
- Vi er specialister på diagnosernes naturhistorie og deres behandlingsmuligheder
- Vi er anerkendt som højt specialiseret rehabiliteringshospital i relevante specialeplaner
- Vi har den nyeste viden om behandling
- Vores rehabiliteringsindsats skabes på baggrund af den nyeste viden
- Vi prioriterer tid til sikring af de nødvendige specialistkompetencer
- Vi forsker i og formidler om diagnosespecifik rehabilitering

Vi skaber lighed i rehabiliteringen

- Vores ydelser komplementerer brugerens ressourcer
- Vi tilpasser vores ydelse til den enkelte
- Vi kommunikerer på modtagerens præmisser
- Vi laver systematisk opfølgning hos de brugere, der ikke selv kan tage kontakt
- Vi kompenserer for geografisk ulighed

Vi er en relevant og uundværlig samarbejdspartner for alle, der arbejder med neuromuskulære sygdomme

- Vores samarbejdspartnere kender vores tilbud
- Vi prioriterer gensidig videns udveksling med vores samarbejdspartnere
- Vi samarbejder med eksterne samarbejdspartnere i vores forskning
- Vi inviteres til at formidle internationalt
- Vi samarbejder tæt med Muskelsvindfonden og skaber sammenhængende tilbud til brugerne

Vi er en velfungerende og attraktiv arbejdsplads

- Vi har et brugervenligt journalsystem som understøtter brugerens forløb og vores behov
- Vi bruger teknologiske redskaber til at nedbringe tiden ved computeren
- Vi udvikler os fagligt og personligt, som team og individ
- Vi trives i vores arbejde og tager fælles ansvar for vores trivsel
- Vi tiltrækker kompetente medarbejdere

Rehabilitering

- På RCFM arbejdes der med rehabilitering på følgende måde:
- Vi samarbejder med personer med en neuromuskulær diagnose og deres pårørende om at finde frem til, hvad der er vigtigt for dem.
- Vores arbejde foregår så vidt muligt i brugerens eget hjem og nærmiljø, da vi gerne vil se, hvordan dennes hverdag fungerer.
- Vi samarbejder med de fagpersoner, som er involveret i brugerens dagligdag, om eksempelvis behandling, hjælpemidler, økonomisk støtte, uddannelse eller beskæftigelse.
- Vi skaber højt specialiseret viden gennem forskning og på baggrund af samarbejdet med brugere, pårørende og fagpersoner.
- Vi formidler viden nationalt og internationalt om både neuromuskulære sygdomme og det at leve med sygdommene.
- Brugere, pårørende og fagpersoner kan når som helst kontakte RCFM, hvis der er behov for rådgivning.

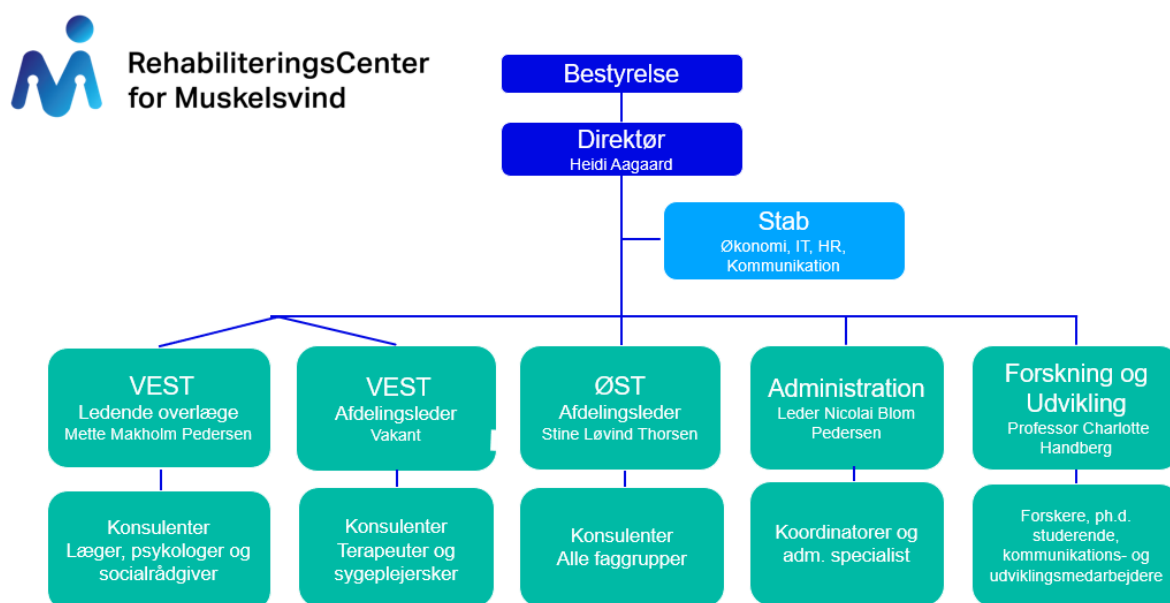
Læs mere om rehabilitering og RCFMs tilgang [her](#):

Organisation

RCFM er et § 79 hospital, som har driftsoverenskomst med regionerne. Det er driftsoverenskomsten, der danner grundlaget for hospitalets tilbud og forpligter RCFM til at sikre, at den faglige ekspertise og de eksisterende behandlingstilbud er på niveau med national og international udvikling.

Organisatorisk er RCFM inddelt i fire enheder: Vest (med hovedkontor i Aarhus), som har tilknyttet 19 konsulenter, Øst, som har tilknyttet 11 konsulenter, Administration med fem ansatte og Forskning og Udvikling med ni ansatte. Lederne af de fire enheder udgør tilsammen et ledelsesteam med personaleansvar for den respektive enhed og reference til direktør Heidi Aagaard. Konsulenterne i både Øst og Vest er yderligere inddelt i to specialistgrupper, hhv. MUSK (muskelsvind) og ALS. I Vest deles afdelingsleder og ledende overlæge om den faglige og organisatoriske ledelse, ligesom den ledende overlæge udgør en væsentlig sparringspartner for afdelingsleder i Øst.

Organisationsdiagram:



Opgaven

Den kommende afdelingsleder af konsulentfunktionen i Vest vil blive en del af en faglig stærk og dynamisk kultur på hovedkontoret i Aarhus. Stemningen i huset er levende og bærer præg af stort engagement, høj motivation og en fælles dedikation for personer og familier med neuromuskulære sygdomme tæt inde på livet. RCFM deler hus med Muskelsvindfonden, som er en vigtig samarbejdspartner og historisk ophav til etableringen af RCFM, der sidenhen udviklede sig til en selvstændig og offentligt finansieret enhed. Det betyder også, at RCFM organisatorisk og kulturelt har udviklet sig fra at være en NGO til at være et professionelt drevet hospital, og i den forbindelse skal den kommende leder bidrage til forsat at konsolidere RCFM som et højtspecialiseret hospital i tæt samarbejde med den samlede ledelsesgruppe og direktøren.

Afdelingslederen i Vest bliver personaleansvarlig for 12 kompetente konsulenter med forskellige sundhedsfaglige baggrunde og erfaringsgrundlag (sygeplejersker, fysio- og ergoterapeuter). Sammen

med direktøren og den øvrige ledelse skal lederen bidrage til at sikre fortsat høj faglighed, udvikling og trivsel hos medarbejderne samt styrke kulturen som et højspecialiseret hospital.

Konsulenterne har stor viden indenfor feltet og sætter en ære i at være fagligt nysgerrige og så vidt muligt opdaterede med henblik på at sikre brugerne den bedste og mest kvalificerede rådgivning. De arbejder – ligesom resten af RCFM – med brugeren i centrum og ud fra en helhedsorienteret rehabiliteringstankegang. En inddragende, tværfaglig og multidisciplinær forståelsesramme er således en forudsætning for at sikre brugerne den bedst mulige rådgivning, og det er derfor afgørende, at den kommende leder kan understøtte denne tilgang – gerne med afsæt i tidligere erfaringer.

Afdelingslederen skal lede visitationsmøderne i Vest, som afholdes hver 14. dag i de to konsulentteams. Lederen skal være med til at udvikle rammerne for møderne og være tilgængelig for sparring særligt ifm. svære sager eller problemstillinger. Lederen skal ikke nødvendigvis kunne udpege den fagligt mest oplagte løsning eller det fagligt mest korrekte svar, men skal kunne stille de nysgerrige og konstruktive spørgsmål, som kan løse op for eventuelle knudepunkter, skabe progression og bidrage til, at de rigtige beslutninger og løsninger træffes. I den forbindelse skal lederen også kunne vurdere, om der kan være enkelte komplicerede eller udfordrende sager, som kræver, at lederen bistår ved mødedeltagelse eller på anden vis påtager sig et ledelsesmæssigt ansvar, der understøtter og hjælper svære sager og forløb på vej.

Lederen skal ifm. visitationsmøderne og i den daglige ledelse generelt være lydhør og opmærksom på de eventuelle tendenser eller mønstre, der dukker op fra konsulenterne erfaringer i mødet med brugerne. Det kan f.eks. handle om en særlig patientgruppe, som diagnosticeres for sent pga. manglende viden om sygdommen i almen praksis. I sådanne tilfælde vil det give mening for RCFM at løfte problematikken op på et højere organisationsniveau og fx udvikle et differentieret ydelsestilbud til en specifik diagnosegruppe. Her har lederen en vigtig rolle som bindeled og informationskanal mellem konsulenterne tæt på brugerne og det strategiske arbejde på direktørniveau.

Den kommende leder skal kunne se potentialet i at lede en konsulentgruppe, som meget af tiden er selvtilrettelæggende, hvorfor ledelsesopgaven skal fokuseres omkring at sætte rammer, understøtte og skabe overblik. Ledeshierarkiet i RCFM er relativt fladt, og konsulenterne engagerer sig gerne og interesserer sig meget for beslutninger, der vedrører det brugerrelaterede arbejde i driften. En vigtig opgave for lederen er således at sikre løbende rettidig formidling, dialog og inddragelse, ligesom lederen skal kunne stå på mål for og argumentere fagligt for de beslutninger, der træffes på ledelsesniveau.

Lederen skal være tilgængelig for løbende sparring og skal løbende hjælpe konsulenterne med at prioritere og planlægge deres opgaver med en god forståelse og lydhørhed overfor diversiteten i konsulentgruppen både fagligt og personligt.

At sikre prioritering og forvaltning af ressourcer, så der er tilbud til alle brugere med behov, er derfor en vigtig opgave. Lederen skal i den forbindelse sikre, at konsulenterne har fokus på RCFMs opgaveramme, og at brugere henvises videre til samarbejdspartnere i fx kommuner og regioner, når opgaveløsningen hører til i det regi. På samme måde skal lederen sikre konsulentressourcer til projektdeltagelse, da udviklingsprojekter med udgangspunkt i hverdagen for brugerne er en vigtig del af RCFM.

Den daglige drift og centrets faglige, organisatoriske og strategiske udvikling ledes af et stærkt ledelsesteam med de fem mellemledere i tæt samarbejde med direktøren. Den samlede konsulentgruppe i vest ledes i tæt samarbejde med den ledende overlæge.

I tæt samarbejde med afdelingslederen i Øst og den ledende overlæge skal afdelingslederen sikre ensartethed i de ydelser, brugerne tilbydes i Øst og Vest, blandt andet ift. kvalitet og service, fx ventetid og bidrage til udviklingen af konsulentfunktionens organisering og arbejdsmetoder på tværs af Øst og Vest. Med respekt for hospitalets mangeårige erfaring og viden skal afdelingslederen udvikle og forbedre den daglige opgavevaretagelse i tæt samspil med konsulenterne ved fx konstruktiv og relevant at udfordre eksisterende praksisser og tilgange – med et tydeligt blik for værdiskabelse for brugere og medarbejdere som helhed.

Øvrige opgaver for den kommende leder:

- Afholde MUS-, trivsels- og sygefraværssamtaler samt sikre kompetenceudvikling af medarbejdere med fokus på at styrke de interdisciplinære aspekter
- Rekruttering og onboarding af nye medarbejdere.
- Bidrage aktivt til et konstruktivt ledelsessamarbejde med de øvrige ledere, herunder deltage aktivt på ledermøderne.
- Sikre et tæt og fortsat godt samarbejde med Muskelsvindfondens medlemsafdeling, kommuner, regioner og hospitaler og andre væsentlige eksterne samarbejdspartnere.
- Planlægge og facilitere faglige dage og intern undervisning med fokus på tværfaglig og organisatorisk udvikling i samarbejde med lederen i Øst og den ledende overlæge.
- Understøtte driften af kursusfunktionen (kurser udgør 5 % af RCFMs konsulentfunktion).

Personlige og faglige kompetencer

Faglig profil

Den kommende leder har først og fremmest erfaring med personaleledelse og daglig drift. Den kommende leder forventes ikke at være fagligt specialiseret indenfor neuromuskulære sygdomme men skal besidde stor lyst til og interesse i at tilegne sig faglig viden indenfor området. Lederen forstår at lede forskellige fagligheder og lede på tværs af teams.

Det er en forudsætning for at kunne varetage stillingen, at lederen har indsigt i og gerne erfaring med rehabilitering, og det vil tilmed være fordelagtigt med ledelseserfaring ifm. tværfaglig personaleledelse af fagprofessionelle, brugerinddragelse og/eller rehabilitering gerne ifm. neurologiske sygdomme.

Lederen har gerne erfaring med sundhedsfaglig dokumentation og har enten indsigt i – eller kompetencerne til at vurdere – komplekse forhold i det samlede sundhedsvæsen. Lederen kan sætte sig ind i den gældende lovgivning og de rammer, der gælder for et § 79 hospital foruden anden lovgivning relevant for brugerne.

Den kommende leders uddannelsesbaggrund er ergoterapeut, fysioterapeut eller sygeplejerske med en overbygning i ledelse.

Derudover er der en forventning om, at lederen besidder følgende vigtige kompetencer:

Tillidsbaseret og reflekteret

Lederens tilgang til personalet er tillidsbaseret, inddragende og med naturlig respekt for konsulenternes respektive fagligheder på tværs af faggrupper. Lederen er opmærksom på at tage ansvar ved behov og samtidig udvise tilbageholdenhed, når der er behov for at andre byder ind. På samme måde kan lederen reflektere over egne styrker og udviklingsområder og derved arbejde videre med sin egen udvikling som leder.

Lydhør og retningsanvisende

Lederen kan skabe overblik og gode rammer for selvtilrettelæggelse og er tilgængelig for personalet med lydhørhed og oprigtig interesse for det, der rører sig i driften og hos brugerne. Lederen skaber på baggrund af overblik, koordinering og medinddragelse de gode rammer for konsulenternes selvtilrettelæggelse, faglige udvikling og trivsel.

Lederen kan på troværdig vis balancere medinddragelse med en retningsanvisende ledelsesstil, herunder at kunne argumentere fagligt og reflekteret for ledelsesbeslutninger og sikre følgeskab gennem rettidig information, faglige begrundelser og ledelsesmæssig integritet.

Omsorgsfuld, empatisk og professionel

Lederen opleves af konsulenterne som en omsorgsfuld og nærværende leder, der kender sig selv godt. Herunder har lederen den nødvendige forståelse for, at konsulenterne er i kontakt med mange forskellige mennesker, som er ramt af en kronisk og ofte meget indgribende sygdom, hvorfor både brugere og pårørende kan være ramt af sorg- og krisereaktioner. Lederen besidder således god menneskeforståelse og empati samtidig med, at lederen kan være det rolige anker, der nøgternt og respektfuldt kan hæve blikket fra de enkelte sager med henblik på at identificere mulige løsninger i samarbejde med konsulenterne. Lederen kan derved sikre en professionel og balanceret drift i henhold til hospitalets formål, driftsoverenskomst og vedtægter.

Stærke kommunikations- og samarbejdsevner

Lederen besidder stærke kommunikationsevner i både skrift og tale og kan i netværksmæssige sammenhænge fungere som RCFMs ansigt udadtil på baggrund af en udadvendt og imødekommende kommunikationsstil. Samtidig er der i virket som Afdelingsleder i Vest en løbende formidlingsopgave ifm. kurser, faglige dage og konferencer, hvor lederen trives godt i rollen som både facilitator og underviser/formidler.

Lederen vægter samarbejde højt på alle niveauer: Sammen med direktøren, hvor lederen skal sørge for, at direktøren er tilstrækkeligt informeret om forhold i driften og brugernes generelle behov for derigennem at kunne repræsentere hospitalets opadtil og udadtil – som ansvarlig for den strategiske udvikling af fremtidens RCFM – nationalt og internationalt. Sammen med ledergruppen, hvor perspektiver og arbejdsgange skal drøftes og udvikles med henblik på bl.a. forskning og kvalitetsudvikling. Sammen med konsulenterne, hvor lederen også konstruktivt formår at udfordre metoder og arbejdsgange i samarbejde med konsulenterne og med grundlæggende respekt for de faglige kompetencer, de besidder.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre et testforløb hos EI-kholy Consult i Aarhus.