

Job- og kompetenceprofil for Afdelingsleder til Aktivitet og Udvikling

1. Baggrund og fakta om stillingen

Aktivitet og Udviklings kerneopgave er at samarbejde med borgeren om et meningsfuldt og selvstændigt liv. Det gør vi ved at tilbyde forebyggende, rehabiliterende og aflastende indsatser inden for ældrelovens rammer. Vi møder borgerne i øjenhøjde og tilpasser vores gruppebaserede aktiviteter ud fra de enkelte borgers behov, motivation og har blik for at skabe fællesskab borgerne i mellem.

Indsatserne gives til hjemmeboende borgere og udbydes i ti åbne og visiterede dagcentre, syv seniorhuse og via det ensomhedsforebyggende team, Brobyggerne. Cirka 500 borgere benytter dagcentrene, typisk 1-3 gange pr. uge. Hver uge besøger mere end 1.000 borgere vores syv seniorhuse, og Brobyggerne tilbyder løbende specialiserede ensomhedsforebyggende indsatser til cirka 200 borgere.

Aktivitet og Udvikling er en dynamisk arbejdsplads med en stabil drift og stort fokus på udvikling for både borgere og medarbejdere. Det er en vidtfavnende afdeling med 14 lokationer bemandet af i alt seks teams. Medarbejderne arbejder tværfagligt og består af social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, fysio- og ergoterapeuter samt socialpædagoger. Ledelsen varetages af teamleder og afdelingsleder.

Hverdagen er baseret på et tæt samarbejde med mange forskellige samarbejdspartnere, hvor hjemmepleje, plejecentre, terapeuter, forebyggende medarbejdere, madservice, demenskonsulenter og visitation er blandt de centrale kolleger. Derudover samarbejder Aktivitet og Udvikling tæt med pårørende og frivillige styregrupper i seniorhusene.

Rollen for Aktivitet og Udvikling i det samlede sundheds- og ældreområde er i høj grad forebyggende og rehabiliterende. Sammen med alle øvrige afdelinger i Sundhed og Omsorg arbejder vi ud fra et fælles fagligt ståsted for rehabilitering, som er under implementering i alle afdelinger. Aktivitet og Udvikling arbejder således også forebyggende i forhold til borgers behov for øvrig hjælp fra fx hjemmeplejen. Med implementering af ældreloven arbejder vi målrettet på at styrke denne rolle i tæt samspil med hjemmeplejens borgernære teams, og du får som afdelingsleder ansvar for at videreudvikle den rehabiliterende funktion i tæt samarbejde med dine kolleger i afdelingen og med dine ledelseskolleger på tværs af afdelinger.

Samtidig arbejder vi målrettet på at styrke forebyggelse af ensomhed, og Aktivitet og Udvikling er sammen med sundhedscenterets forebyggende team centrale i implementering af et nyt fælles fagligt ståsted for ensomhed i hele Sundhed og Omsorg. Sideløbende har Aktivitet og Udvikling iværksat et kompetenceløft inden for sundhedsfaglige indsatser og dokumentation for at understøtte faglig indsats for borgerne og sammenhæng i borgerens forløb mellem dagcenter og øvrige kommunale aktører.

Du skal som afdelingsleder videreudvikle og implementere disse arbejdsplaner sammen med teamleder og medarbejdere. Samtidig skal du lede i tæt sammenhæng med øvrige, tværgående udviklingsindsatser på sundheds- og ældreområdet. Du vil få indflydelse på den endelige struktur i ledelsesteamet og den fremtidige fordeling af ledelsesopgaver i afdelingen.

Aktivitet og Udvikling er kendetegnet ved et godt velfungerende MED-samarbejde og arbejdsmiljø.

Vi arbejder løbende på at styrke samarbejdet mellem teams og matrikler med 'et fælles vi' som centralt for vores tilgang til opgaver og hinanden.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Aktivitet og Udvikling er en ud af fem afdelinger i Sundhed, og alle er organiseret under direktør-området Social, Sundhed & Omsorg. Du vil som afdelingsleder for Aktivitet og Udvikling referere til sundhedschef Kristine Stange og vil blive en del af en ledergruppe med de øvrige fem afdelingsledere og otte teamledere inden for sundhedsområdet, herunder ledere fra sundhedscenter, madservice, rehabiliteringscenter/akut-team og genoptræningsområdet. I Sundheds ledergruppe arbejder vi aktivt med fælles lederværktøjer inden for coaching, personprofiler, adfærdsforskning mv., og du vil blive introduceret til denne værktøjsskate og fælles sprog.

Samtidig indgår du sammen med dine lederkolleger i Sundhed i et tæt arbejdsfællesskab med ledere i Omsorg, som rummer visitation, hjemmepleje, plejecentre og demensenhed. I begge lederfora vil der blandt andet være ledersparring, videndeling og fælles temaer, der går på tværs for alle. Du vil som afdelingsleder få ledelsesansvar for fælles udviklingsopgaver sammen med lederkolleger fra Omsorg, fx inden for dokumentation, rehabilitering, ensomhedsforebyggelse mv.

Som afdelingsleder indgår du desuden i det øverste lederforum, De 20, i Social, Sundhed og Omsorg, som rummer direktør, chefer og de 14 ledere, som har direkte reference til chefer.

Som afdelingsleder er du medlem af Fag-MED Sundhed og formand for L-MED i Aktivitet og Udvikling. Viborg Kommune er kendetegnet ved et stærkt og velfungerende MED-system, som er en vigtig medspiller i dit daglige arbejde som afdelingsleder.

Du skal som afdelingsleder:

- sætte tydelig faglig retning for en rehabiliterende og sundhedsfremmende tilgang i dagcentrene med øget og ensartet kvalitet som resultat
- sikre, at det faglige fundament løbende udvikles, så det matcher efterspørgslen fra samarbejdspartnere og borgernes behov
- indgå i tværfagligt samarbejde og understøtte medarbejderne i at arbejde på tværs af fagligheder i både egen afdeling og på tværs af afdelinger
- have det økonomiske ansvar og dele personaleledelsen i tæt samarbejde med din teamleder
- balancere det at være nærmeste leder for din teamleder og samtidig være et tæt lederteam
- sikre en synlig og nærværende ledelse fysisk og virtuelt på tværs af mange matrikler
- synliggøre og styrke Aktivitet og Udviklings rolle som værdifuld samarbejdspartner i det samlede ældre- og sundhedsområde
- motivere og inkludere frivillige som centrale aktører i drift af kommunes syv seniorhuse
- have kørekort og mulighed for at bruge egen bil

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Aktivitet og Udvikling skal fortsat være et attraktivt tilbud til vores borgere, samtidig med at afdelingen skal tage imod flere borgere med forskellige behov inden for samme økonomiske ramme. Det er derfor vigtigt, at du som afdelingsleder er visionær og udviklende og samtidig har blik for de næste to års implementering af ældreloven som fundament. Der er fortsat udviklings- og implementeringsspor inden for den rehabiliterende tilgang, ensomhedsforebyggelse, sundhedsfremme og velfærdsteknologi, som Aktivitet og Udvikling skal styrke yderligere.

Det er vigtigt, at du har opmærksomhed på at tilpasse tilbud og udvikle personalets kompetencer til at rumme et stigende antal ældre inden for nuværende rammer samt til en stigende kompleksitet i opgaveløsningen, herunder at flere borgere med både somatiske og psykiatriske funktionsnedsættelser tager del i afdelingens tilbud. Målet er en fortsat god kvalitet for borgerne og et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.

Samtidig skal du med et stærkt sundhedsfagligt fundament løfte sundhedsfaglige indsatser og dokumentationspraksis gennem din ledelse og bidrage til, at vores indsatser og praksis er med til at skabe sammenhæng i borgernes forløb, som ofte også involverer fx hjemmepleje og sygepleje.

Afdelingen er kendetegnet ved godt samarbejde mellem teams og matrikler, og dette kan styrkes yderligere i tæt dialog og med afsæt i L-MED's ambition om 'et fælles vi' på tværs. Dette for at styrke ressourceudnyttelsen på tværs i Aktivitet og Udvikling, men også sikre, at borgere mødes af en ensartet kvalitet i indsatsen uanset, hvilken matrikel de møder ind på.

Som afdelingsleder for Aktivitet og Udvikling skal du kunne omsætte politiske dagsordener til praksis fx sammenhængsmodel, ældreløvs mv. for både medarbejdere og borgere. I den forbindelse deltager Aktivitet og Udvikling i en række tværgående projekter og tiltag, hvor du som afdelingsleder skal være ambassadør for det gode samarbejde over for egne medarbejdere og varetage ledelse i samarbejde med sideordnede kolleger fra andre afdelinger.

4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til leder af ledere

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 afdelingsleder

Med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier og de overordnede forventninger til god ledelse i Viborg Kommune har vi følgende forventninger til dine faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer.

Faglige kompetencer

Det forventes, at du:

- har kommunal ledererfaring og har arbejdet på ældreområdet og gerne erfaring med ledelse af ledere.
- har en sundhedsfaglig uddannelse og kan sætte klar retning inden for rehabiliterende og sundhedsfaglige indsatser.
- har en relevant lederuddannelse eller er interesseret i at påbegynde en lederuddannelse
- har arbejdet i tværfagligt samarbejde i både egen afdeling og med øvrige samarbejdspartnere
- har erfaring med at lede forebyggende og rehabiliterende indsatser
- har økonomisk indsigt og forståelse

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at du:

- er visionær og ambitiøs
- evner at motivere, videreudvikle og understøtte en ensartet kvalitet og fælles kultur på tværs af flere teams og lokationer
- har en strategisk og involverende tilgang til medarbejdere, teamleder, sideordnede lederkolleger og egen chef
- kan skabe et lærende og udviklende arbejdsmiljø
- er synlig og tilgængelig og kan drive nærledelse selv på afstand
- kan etablere samarbejder på tværs af afdelinger via tillidsfulde relationer til lederkolleger og understøtter dine medarbejdere og teamleder i det samme.
- har blik for dynamikker og hensyn i en politisk styret organisation
- kommunikerer tydeligt og på alle niveauer, herunder strategisk og politisk

Personlige kompetencer

Det forventes, at du:

- har en kreativ tankegang og tænker i muligheder
- er tillidsfuld og skaber psykologisk tryghed gennem din ledelse
- skaber relationer, er empatisk, lydhør og nærværende
- er åben for dialog og har mod til at gå forrest
- har et godt overblik
- er beslutningsdygtig og kan give klar besked
- har erfaringer med den vanskelige samtale
- har en positiv og nysgerrig tilgang til såvel borgere som medarbejdere og samarbejdspartnere og formår at gå over broen også, når det er udfordrende

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af en ledelsesrepræsentant og to medarbejderrepræsentanter.

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er mandag d. 31. august 2026.

Samtaler

1. samtale afholdes mandag den 7. september 2026 og 2. samtale afholdes mandag d. 21. september. 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 mandag d. 14. september.

For yderligere information om jobbet som afdelingsleder for Aktivitet og Udvikling er du velkommen til at kontakte Sundhedschef Kristine Stange på telefon 51 83 60 20.