

Job- og kompetenceprofil for distriktsleder

1. Baggrund og fakta om stillingen

Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering i Viborg Kommune søger en distriktsleder til Distrikt Karup med tiltrædelse pr. 1. maj 2026.

Som leder i Viborg Kommune bliver du en del af en spændende og udviklingsorienteret kommune, hvor vi har et stærkt fokus på tværgående samarbejde og opgaveløsning med udgangspunkt i en Sammenhængsmodel med fælles politiske mål.

Vi søger en engageret leder, som mestrer at have fokus på samarbejdet på tværs af fagområder, og som samtidig holder fast i den sundhedsfaglige udvikling og bæredygtig drift og økonomi på eget fagområde. I stillingen er det vigtigt at vægte den rehabiliterende, sundhedsfremmende og forebyggende tilgang højt, og samtidig sikre de rette ledelses- og medarbejderkompetencer på området.

Distrikt Kaup har indmødested i Karup. Medarbejderne i distriktet varetager pleje- og sygeplejeindsatser til borgerne i en større geografisk del af Viborg Kommune, der både omfatter by og land med en borgergruppe, der bredt afspejler det danske samfund og lokalområdet generelt. Distriktet har ligeledes en sygeplejeklinik, hvor der varetages sygeplejeindsatser til borgerne.

Som distriktsleder ved Distrikt Karup, vil du blive leder af en teamleder og medarbejdergruppe bestående af ca. 45 social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker og andre fagligheder, der arbejder både i dag- og aftenvagter alle ugens dage. Det er kendetegnene for Distrikt Karup, at der er et stærkt sammenhold, en autentisk og humoristisk tone, og at opgaverne bliver løst i fællesskab.

Gennem vores arbejde med Velfærdsaftalen er Viborg Kommune godt rustet til det fremtidige arbejde indenfor omsorgsområdet, da vi har fokuseret på at reducere regler og øge nærheden og omsorgen for borgerne. Som ny leder får du mulighed for – i en organisation ledet på værdier – at videreføre og udvikle de erfaringer, vi allerede har gjort os.

Læs mere om Velfærdsaftalen: [Velfærdsaftalen på ældreområdet - Viborg Kommune](#)

I Hjemmeplejen er vi startet med at implementere "borgernære teams" i alle distrikter på baggrund af ældreloven og vores erfaring med "borgernære teams" i velfærdsaftalen. Her vil fokus være selvbestemmelse, nærvær og tæt samspil med pårørende og civilsamfundet, som er centrale værdier i samarbejdet med borgeren. Alle medarbejdere skal arbejde ud fra tilgangen: "Hvad er vigtigt for dig i dag?" I den forbindelse aftaler medarbejderne med borgere og pårørende omkring deres behov for hjælp og støtte.

Samtidigt har vi et stort og vedvarende fokus på delegering, herunder størst mulig faglig kompetence til medarbejdere. Vi arbejder aktuelt med fleksible arbejdstider, der skal implementeres i alle distrikter, samt at alle medarbejdere, der ønsker at arbejde på fuld tid, tilbydes dette.

Velfærdsteknologi og digitalisering

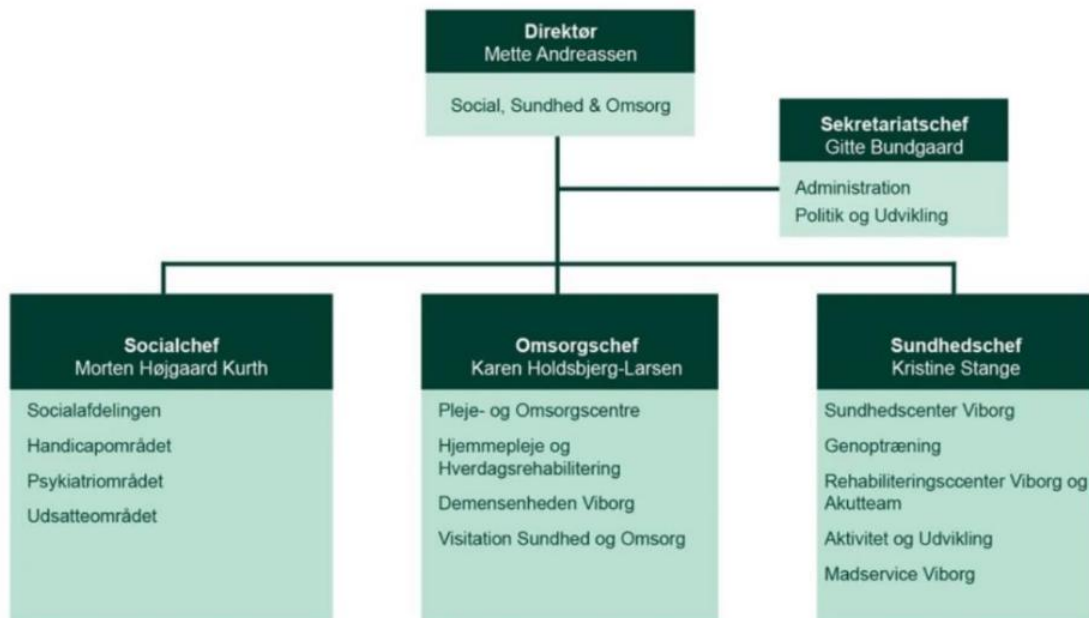
I Viborg Kommune har vi fokus på at udvikle teknologiske og digitale løsninger. Derved er velfærdsteknologi og nytænkning en del af vores opgaveløsning i Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering – til medarbejderne og borgerne.

Du vil som leder i Viborg Kommune have mulighed for at indgå i fremtidige innovative processer med velfærdsteknologi og digitale løsninger, hvor du også kan sætte dit aftryk.

Læs mere her: [Velfærdsteknologi og digitalisering - Viborg Kommune](#)

2. Ansvarsområder, organisering og referenceforhold

Social, Sundhed & Omsorg består af et sekretariat og tre fagområder, der, foruden Omsorgsområdet, dækker Sundhedsområdet og Socialområdet. For hvert fagområde er der tilknyttet en chef, som refererer til direktøren for Social, Sundhed & Omsorg.



På Omsorgsområdet er der et budget på 800 millioner kr. og ca. 1500 ansatte fordelt på 3 hovedområder:

- Visitation, Sundhed og Omsorg
- Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering
- Pleje og omsorgscentre

Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering ledes overordnet af områdeleder Tanja Murphy. Distriktsledere og teamledere varetager ledelsen af alle faggrupper. Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering består af ni distrikter og ca. 700 medarbejdere.

Du får reference til områdeleder af Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering og kommer til at indgå i ledergruppen for Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering. Her får du, i samarbejde med dine kolleger i ledergruppen, tillige ansvaret for tværgående projekter og indsatser.

Som distriktsleder vil du sammen med de øvrige distriktsledere være en del af en velfungerende ledergruppe, hvor der er rum til at erfaringsudveksle, sparre og hjælpe hinanden – og med et fokus på at se Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering som en helhed. Inden for det sidste år er ledergruppen udvidet fra syv til ni distriktsledere grundet oprettelse af to nye distrikter. Ledergruppen mødes løbende til ledermøder og dialogmøder.

Som leder af distrikt Karup er du hovedansvarlig for:

- Økonomistyring og planlægning på dit område i tæt samarbejde med områdeleder af Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering.
- Personaleledelse på tværs af arbejdspladsen sammen med din teamleder.
- At sikre, at teamleder og medarbejdere på dit område har de rette faglige kvalifikationer
- At sikre, at teamleder og medarbejdere på dit område har de rette kompetencer til at løse opgaven

Alle ledere i Viborg Kommune er ansat som selvtilrettelæggende. Det betyder, at lederne i overvejende grad selv skal tilrettelægge arbejdet under hensyntagen til kerneopgaven. Nærmere planlægning i den forbindelse sker i den ledergruppe, lederen er ansat i, med afsæt i Viborg Kommunes ledelsesgrundlags grundholdninger om

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

I Sundhed og Omsorg er vores kerneopgave at samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv - hele livet. Dette gør vi uanset ledelsesniveau ved at fremme en rehabiliterende, sundhedsfremmende og forebyggende tilgang hos vores medarbejdere. Som leder af leder har du særskilt ansvar for at understøtte din teamleder i denne opgave.

Vi prioriterer højt, at praksis understøtter kerneopgaven og rehabiliteringsindsatsen. Derfor arbejder vi dagligt sammen på tværs af faggrupper i arbejdsfællesskaber, både på omsorgsområdet og på tværs af hele Social, Sundhed & Omsorg. Det betyder i praksis, at det er *opgaven*, der definerer samarbejdet på tværs frem for alene de organisatoriske enheder eller ledelsesniveauer.

Vi arbejder aktuelt med et særligt fokus på ledelse af arbejdskraftudfordringen. Vi skal have modet til at bruge vores faglighed og forestillingsevne, så vi kan:

- Få flere på arbejde
- Mobilisere borgere og civilsamfund
- Prioritere, gentænke og øge produktiviteten

For at lykkes i jobbet, er det afgørende, at du:

- Omsætter Sammenhængsmodellen og sundhedsfaglige, forebyggende og rehabiliterende indsatser til konkrete handlinger ved tydeligt og meningsfuldt at formidle ledelsesmæssige beslutninger
- Prioriterer faglig ledelse, og sikrer et højt fagligt niveau med fokus på tværfaglighed
- Kommunikerer troværdigt, tillidsvækkende, loyalt og i tide både op, ned og ud i organisationen som en væsentlig forudsætning for ejerskab og følgeskab
- Inkluderer og støtter pårørende som en aktiv del af plejen
- Samarbejder med lederkolleger i og uden for ledergruppen og viser mod til at være nysgerrig på egen og andres praksis og indgå i en åben og fælles dialog
- Har erfaring med økonomi og synes det er spændende at arbejde med budgetter og økonomistyring, og ser tæt sammenhæng mellem strategisk og faglig ledelse og økonomistyring.
- Har erfaring og indsigt i forandringsledelse, skaber gode processer og følgeskab

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](#)

5. Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som distriktsleder

Faglige kompetencer

Vi forventer, at du har en relevant uddannelsesmæssig baggrund og et grundlæggende fagligt kendskab til området evt. suppleret med ledelsesmæssig efteruddannelse. Erfaring med ledelse, gerne i en politisk styret organisation, er en forudsætning.

Vi har brug for en leder, der arbejder for hele hjemmeplejen og bygger broer i hele organisationen. Du styrker relationer, fordi du ved, at stærke relationer medvirker til holdbare beslutninger og løsninger.

Vi forventer, at du:

- Er en stærk og beslutningskompetent leder med en både delegerende og involverende ledelsesstil
- Har forståelse for og erfaring med at arbejde strategisk i en politisk styret organisation og lede opad til næste ledelsesniveau
- Er visionær med en organisatorisk forståelse og kan varetage og udvikle opgaver på tværs af Sundhed og Omsorg, og ikke alene indenfor eget område
- Sikrer decentral ledelse og central styring gennem tydelig rammesætning til din teamleder – at du som leder delegerer ansvar og kompetence for at sikre den højeste kvalitet og den mest effektive løsning af opgaverne.
- Kan navigere mellem leder- og temlederrollen, bl.a. ift. direkte personaleansvar for medarbejdere
- Er optaget af balancen mellem fokuseret sundhedsfaglig og strategisk udvikling og sikker drift
- Er nysgerrig på dine medarbejdere og teamleder og sikrer tilstrækkelig tid til ledelse og opfølgning og sparring.
- Værdsætter og prioriterer et godt arbejdsmiljø, trivsel og gode tillidsfulde drøftelser i MED-systemet, herunder dit Lokal-MED.
- Evner at understøtte Viborg Kommunes personalepolitiske værdier, ledelsesgrundlag og MED-aftale som en del af at sikre en attraktiv arbejdsplads
- Arbejder værdibaseret og er mangfoldig i både dit menneskesyn og din ledelsesstil
- Kan omsætte ovenstående kompetencer i praksis i samarbejde med dine lederkolleger, teamleder og medarbejdere

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af ledelsesrepræsentanter distriktsleder og medarbejderrepræsentanter

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er 10. marts 2026

Samtaler

1. samtale afholdes den 17. marts, og 2. samtale afholdes den 25. marts. 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 den 20. marts.

For yderligere information om jobbet som distriktsleder er du velkommen til at kontakte leder af hjemmeplejen Tanja Murphy på telefon: 30 94 04 90.