



Job- og kompetenceprofil for afdelingsleder for Rusmiddelcenter Viborg

Baggrund og fakta om stillingen

Rusmiddelcenter Viborg er en del af Social, Sundhed & Omsorg, Psykiatri og Udsatte, og er organiseret som et specialiseret behandlingstilbud til borgere med alkohol- og stofrelaterede problemstillinger. Centeret leverer både ambulant behandling, samtaleforløb, rådgivning, metadonudlevering og forebyggende indsatser målrettet både unge og voksne. Indsatserne bygger på tværfaglighed, samarbejde og Viborg Kommunes værdigrundlag og sammenhængsmodel.

Som afdelingsleder får du det samlede personale-, drifts- og udviklingsansvar for en medarbejdergruppe bestående af rusmiddelkonsulenter, behandlere og administrative funktioner. De selvstyrende teams arbejder ud fra specialiseret viden og praksis samt faste samarbejdsrelationer til bl.a. SSP, lærlinge- og ungdomsuddannelser, virksomheder og civilsamfundsaktører.

Rusmiddelcenteret er en del af det samlede organisatoriske og tværgående samarbejde i Psykiatri og Udsatteområdet og refererer til leder af Psykiatri og Udsatte. Som afdelingsleder bliver du samtidig en del af ledergruppen i Psykiatri og Udsatte og bidrager til strategiske beslutninger, tværgående prioriteringer og helhedsorienterede løsninger på socialområdet.

Kerneopgaven er at levere professionel, sammenhængende og helhedsorienteret rusmiddelbehandling, som både rummer individuelle behandlingsforløb og bredere forebyggende indsatser på tværs af kommunen og regionen.

Et stærkt fagligt miljø med høj specialisering

Du bliver afdelingsleder for en erfaren medarbejdergruppe på 25 medarbejdere, med stærk faglighed inden for rusmiddelbehandling. Centeret udfører tværfaglige indsatser samt opsøgende og forebyggende aktiviteter, der er evidensbaserede og bidrager til borgernes trivsel.

Et udviklingsorienteret og trygt arbejdsmiljø

Rusmiddelcenteret er del af en organisation, hvor trivsel, dialog og gode relationer er centrale værdier. Viborg Kommune arbejder systematisk med leder- og medarbejdertrivsel, ligesom arbejdsmiljøet understøttes af formaliserede MED-strukturer.

Muligheder for faglig og ledelsesmæssig udvikling

Viborg Kommune tilbyder løbende lederudviklingsforløb, sparring fra faglige konsulenter og adgang til interne netværk, der understøtter dine kompetencer og styrker din ledelsespraksis.

Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Afdelingslederen har det samlede ansvar for drift, udvikling og kvalitet i Rusmiddelcenteret Viborg. Det indebærer ansvar for den daglige ledelse, faglig retning, økonomistyring og at sikre sammenhæng mellem centerets indsatser og Socialområdets politiske og strategiske mål.

Personaleledelse, hvor afdelingslederen;

- har det fulde personaleansvar for medarbejdergruppen, herunder rekruttering, onboarding, løbende sparring, udviklingssamtaler, arbejdsmiljø og trivsel.
- sikrer tydelig rammesætning, prioritering og opfølgning i hverdagen og arbejder for en kultur præget af ordentlighed, faglig stolthed og tværfagligt samarbejde.
- understøtter et trygt og inkluderende arbejdsmiljø med fokus på trivsel, forebyggelse, åben dialog og løbende kompetenceudvikling.

Faglig ledelse, hvor afdelingslederen;

- har ansvar for den faglige kvalitet i behandling, rådgivning og forebyggelsesindsatserne i centeret.
- sikrer, at faglige metoder, lovgivning og kommunens kvalitet efterleves, og at dokumentation og journalføring er systematisk og korrekt.
- understøtter, at medarbejderne arbejder videns baseret og helhedsorienteret, fx i samarbejdet med SSP, uddannelsesinstitutioner samt andre interne og eksterne samarbejdspartner.
- driver udviklingsarbejde og sikrer implementering af nye indsatser og metoder, som understøtter borgernes behov og kommunens strategiske retning.

Økonomisk ansvar, hvor afdelingslederen;

- har ansvar for centerets budget og økonomiske prioriteringer.
- sikrer, at driften er bæredygtig, at ressourcer anvendes effektivt, og at der løbende følges op på forbrug og bevillinger.
- bidrager til dialogen om økonomi og ressourceprioritering ved budgetopfølgninger.

Organisering

- Rusmiddelcenteret Viborg er organiseret under Psykiatri og Udsatteområdet i Social, Sundhed og Omsorg.
- Centeret består af tværfaglige teams af rusmiddelkonsulenter, behandlere og administrative funktioner.

- Opgaverne omfatter rusmiddelbehandling, forebyggende og opsøgende indsatser, metadonudlevering, pårørendetilbud samt rådgivning og samarbejde med eksterne aktører.
- Centeret indgår i en række faste tværgående samarbejder, fx med SSP, Jobcenteret, civilsamfundsaktører, uddannelsesinstitutioner og andre kommunale tilbud.

Referenceforhold

- Afdelingslederen refererer direkte til leder af Psykiatri og Udsatte.
- Alle medarbejdere i Rusmiddelcenteret refererer til afdelingslederen.
- Lederen indgår i tæt samarbejde med øvrige afdelingsledere og teamledere i Psykiatri og Udsatteområdet samt relevante stabsfunktioner i Socialområdet.

Ledergrupper

- Afdelingslederen bliver en del af ledergruppen for Psykiatri og Udsatte, hvor man sammen med øvrige afdelingsledere bidrager til udvikling, strategisk retning og koordinering på tværs af området.
- Afdelingslederen deltager i nødvendige tværgående fora, arbejdsgrupper og samarbejdsstrukturer i Socialområdet.
- Afdelingslederen forventes at bidrage aktivt til et stærkt lederfællesskab præget af tillid, sparring, nysgerrighed og fælles retning.

Væsentlige opgaver og udfordringer

En central opgave for afdelingslederen er at kunne navigere i en politisk styret organisation og omsætte overordnede mål og beslutninger til meningsfuld praksis i hverdagen. Ledelsesopgaven omfatter at samle fire selvstyrende teams med forskellige delopgaver til ét fælles "hus", hvor der er tydelig sammenhæng, fælles retning og fælles forståelse af kerneopgaven. Det stiller krav til klar rammesætning, tydelig forventningsafstemning og en bevidst tilgang til rolleovertagelse, både i ledelsen og i samarbejdet med medarbejderne.

Afdelingslederen har en væsentlig rolle i at skabe strukturer, der understøtter en stærk og tillidsfuld samarbejdskultur, herunder et tæt og gennemsigtigt samarbejde i MED-systemet med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Etableringen og anvendelsen af Lokal-MED er et vigtigt omdrejningspunkt for kvalificering af beslutningsprocesser og for at sikre medarbejderinddragelse. Samtidig er der behov for at arbejde systematisk med delegeret ledelse, så ansvar, kompetencer og beslutningsrum er tydelige.

Ledelsesrollen indebærer løbende at balancere hensynet til medarbejdernes trivsel, økonomiske rammer

og kvaliteten i kerneopgaven. Afdelingslederen skal kunne arbejde helhedsorienteret og tværgående i Socialområdet, hvor mange opgaver og indsatser krydser organisatoriske skel. Rollen kalder på et visionært blik for samarbejde på tværs af kommunale tilbud, private aktører, region og stat samt civilsamfund, og på evnen til at bruge samarbejdsflader aktivt gennem relationel koordinering.

God ledelse i Viborg Kommune

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 samspejlet 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](#).

Kvalifikationer og kompetencer i jobbet

Det forventes, at afdelingslederen har ledelseserfaring og med fordel kendskab til rusmiddelområdet eller beslægtede faglige felter. Vi ønsker, at du ser og prioriterer ledelse som et fag i sig selv og arbejder bevidst med at omsætte både Ledelsesgrundlaget og MED-grundlaget til konkret praksis i hverdagen. Rollen forudsætter evnen og viljen til at sætte sig grundigt ind i de rammer, der gælder for en politisk styret organisation, og til at anvende dem som et aktiv i ledelsesarbejdet.

Fagligt forventes det, at afdelingslederen sætter en tydelig faglig retning for Rusmiddelcenteret og fungerer som visionsbærer for centrets samlede indsats. Lederen arbejder inddragende og med fokus på medle-

delse og skaber gennem synlig tilstedeværelse og gennemsigtighed i beslutningsprocesserne en fælles forståelse af mål, prioriteringer og faglige valg. Der lægges vægt på en tilgang, som respekterer eksisterende vaner og rammer, men samtidig rummer mod og nysgerrighed til at tænke anderledes om opgaveløsning, organisering og samarbejde, både i forhold til medarbejdere og borgere.

Ledelsesmæssigt forventes det, at afdelingslederen udøver tillidsbaseret ledelse og kan balancere delegeret ansvar med tydelig retning og opfølgning. Lederen er handlekraftig og modig, strategisk velfunderet og i stand til at lede selvstyrende teams i en kompleks hverdag. Stillingen kræver kompetencer inden for forandringsledelse og evnen til at facilitere og lede kreative processer, hvor nye løsninger udvikles i fællesskab. Samtidig skal lederen kunne indgå i tæt ledelsessamarbejde og omsætte politiske beslutninger og strategiske mål til meningsfuld praksis lokalt samt navigere sikkert i konflikter og krydspres.

Personligt forventes det, at afdelingslederen kan rumme mange perspektiver og forskelligheder, men også kan sætte tydelige grænser. Lederen sætter pris på mangfoldighed og møder medarbejdere og samarbejdspartnere med respekt og nysgerrighed for deres kompetencer. Rollen kalder på en nærværende, tydelig og troværdig leder, der er menneskeligt velfunderet og udviser empati og situationsfornemmelse. Humor og evnen til at skabe tryghed og tillid i relationer vægtes højt, særligt i en hverdag præget af komplekse problemstillinger og høje følelsesmæssige krav.

Tidsplan for ansættelsesprocessen

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

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er søndag den 24.maj 2026.

Samtaler

1. samtale afholdes tirsdag den 2.juni, og 2. samtale afholdes 11.juni.

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 10.juni.

For yderligere information om jobbet er du velkommen til at kontakte leder af Psykiatri-og Udsatte Gitte Rafn Jensen på telefon 22 12 47 95 eller mail givn@viborg.dk.