



Job- og kompetenceprofil for afdelingsleder i Team Kultur og Oplevelser

Om Viborg Bibliotekerne

Viborg Bibliotekerne består, udover Hovedbiblioteket i Viborg, af 9 lokalbiblioteker hvoraf de 5 har lokalfællesskab med skoler. Vi er en aktiv del af kulturlivet i Viborg Kommune og har mange tværgående samarbejder med aktører inden for forskellige emner og sektorer f.eks.: sundhed, børnekultur, uddannelse, animation, borgerservice, sprogudvikling, digitalisering, events, frivillighed, teknologiforståelse m.v.

Vi er et projektorienteret bibliotek og ønsker på alle niveauer og parametre at være en professionel samarbejdspartner; både lokalt i Viborg samt nationalt. Alle ansatte i Viborg Bibliotekerne har derfor 'undrepligt', der bedst kan beskrives som en professionel nysgerrighed, med gensidig tillid og lysten til at eksperimentere som fundament.

Herudover har vi en helt særlig rolle i forhold til at understøtte børnekulturen i Viborg Kommune. Både i det daglige, men også i forhold til Viborgs årlige event [Snapsting](#) hvor arrangementer og events for børn koordineres af Viborg Bibliotekernes børnebibliotekskonsulent under navnet [Snapsting for børn på Borgvold](#). I løbet af 2025 kommer vi til at arbejde indgående med børnekultur både i forhold til Viborg Kommunes status som [UNESCO Creative City](#) og i særdeleshed forhold til [ombygning af børnebiblioteket](#) på Hovedbiblioteket.

1. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Om Team Kultur og Oplevelser

I Viborg Bibliotekerne tilbyder vi kultur og oplevelser for alle borgere, i alle aldre. Vi arbejder med afsæt i vores [Oplevelsesfundament](#), som er et fælles udgangspunkt for tilrettelæggelse af arrangementer/oplevelser/events. Det sikrer, at vi er skarpe på intentionen, på det fællesskabende og på at sikre merværdi for deltagerne. Uanset størrelsen på aktiviteten, er vi ambitiøse i forhold til indholdet og tilrettelæggelse, så rammerne understøtter muligheden for en god oplevelse.

I teamet arbejder pt. 16 engagerede medarbejdere, som møder brugerne med imødekommenhed og godt værtskab, som brænder for litteratur- og kulturformidling, og som skaber oplevelser med udgangspunkt i brugernes behov og ønsker.

Viborg Bibliotekernes arrangementskatalog, Bemærkedage, kan ses her: [Oplev Forårets Magi med Bemærkedage | Viborg Bibliotekerne](#)

Om Lederforum

Afdelingslederen refererer til biblioteks- og borgerservicechefen og vil blive en del af et velfungerende og ambitiøst lederteam, kaldet Lederforum. Lederforum består ud over afdelingslederen for Team Kultur og Oplevelser af afdelingsleder for Team Læring og Viden, administrationslederen samt biblioteks- og borgerservicechefen. Vores fælles opgave er at lede, udvikle og understøtte Viborg Bibliotekernes strategiske indsatsområder i overensstemmelse med [De dialogbaserede aftaler](#), sammen med de mange forskellige andre opgaver, der hører til i det moderne folkebibliotek.

- Vores vigtigste ressource er vores medarbejdere.
- Vores vigtigste opgave er at samarbejde, såvel strategisk som i hverdagen, for dermed at få tingene til at lykkes.
- Vores vigtigste mål er at udvikle det bedst mulige bibliotekstilbud til vores brugere.



Organisationsdiagram for Viborg Bibliotekerne

2. Væsentlige opgaver og udfordringer

Indsatsområder

Viborg Bibliotekerne satser i disse år stærkt på bl.a. 'Kultur & Sundhed', børns læsekultur, tilbud/samarbejde med unge uddannelsessøgende samt biblioteket som demokratiets og dialogens hus. Tværgående arbejder vi kontinuerligt med vores værtsskabsrolle, som vi tillægger stor betydning.

Der er herudover en særlig forventet retning/opmærksomhed i forhold til inddragelse af frivillige, udbygning af netværk og samarbejdspartnere samt en fortsat digital omstilling, hvilket stiller større og større krav til en forandringsvillighed i Viborg Bibliotekerne.

Personaleledelse

Personalegruppen i TKO består af medarbejdere med forskellige baggrunde og fagligheder, og er kendetegnet ved at være meget dygtige til at samarbejde på tværs. Styrken i Viborg Bibliotekerne er, at vi kan noget sammen, og at vi har velfungerende teams – både fagligt og socialt.

På det seneste har der imidlertid været trivselsudfordringer i Team Kultur og Oplevelser. Derfor er arbejdet med at understøtte og videreudvikle samarbejde og holdånd en højt prioriteret opgave for den nye afdelingsleder. Teamet har brug for god og professionel ledelsesmæssig sparring og opmærksomhed i forhold til sammen at finde retning og tempo for arbejdet. Derfor lægger vi meget stor vægt på, at den kommende afdelingsleder har stærke relationelle kompetencer – at man også mestrer den svære samtale.

Viborg Bibliotekerne er en organisation, som tilbyder en stor grad af frihed med selvstændige og ansvarsfulde medarbejdere, som har tillid til hinanden. Derfor er det vigtigt at vores nye leder både er nysgerrig og besidder en åbenhed, men også er indstillet på at give frihed og ansvar til medarbejderne. Det er afgørende at være god til at bakke medarbejderne op, når/hvis tingene ikke går som forventet, og samtidig kunne bevare overblikket og være handlingsorienteret.

Det er herudover væsentligt at have en forståelse og opmærksomhed på de store linjer/de strategiske indsats og en god kommunikation/information heraf til medarbejderne.

Balancering mellem projekter og traditionelt biblioteksarbejde

Viborg Bibliotekerne er et udviklingsorienteret bibliotek og har derfor mange forskellige samarbejdspartnere. Vi deltager kontinuerligt i et stort antal projekter – både på tværs af fag, forvaltninger og kommunegrænser. Som afdelingsleder vil man derfor få en bred vifte af spændende opgaver i det moderne folkebibliotek, som især de seneste 10-15 år har været i en rivende udvikling.

Det er særligt ved projektarbejde, hvor der arbejdes på tværs, at den nye afdelingsleder skal balancere mellem at fortsætte igangværende projekter og videreudvikle på nye, samt støtte og motivere medarbejderne til samarbejde – internt såvel som eksternt.

Balancen mellem projekter og daglige driftsopgaver i biblioteket er i det hele taget hårfin – begge opgaver er vigtige. Et opmærksomhedspunkt vil derfor være de mangfoldige opgaver i et folkebibliotek og prioritering mellem initiativer og opgaver, der både foregår på gulvet i det fysiske bibliotek og via de digitale tilbud og SOME – lokalt såvel som landsdækkende.

Denne balance og koordinering sker i tæt dialog, synkronisering og samarbejde med ledelseskollegerne i Lederforum, bibliotekschefen og vores konsulenter.

Afdelingslederen deltager ikke i den daglige drift (fx udlånsarbejdet), men forventes at kende til, være nysgerrig og interesseret i driftsopgaverne. Særligt i starten skal afdelingslederen ud i ”felten” for på den måde at få kendskab til medarbejdernes opgaver og potentialer. En ny afdelingsleder skal formå at navigere i de mange forandringer, medarbejdernes mange forskellige ideer og samtidig holde fokus på de Dialogbaserede aftaler og [Viborg Bibliotekernes strategi/DNA](#).

Tværgående ansvarsområde

Der er mange tværgående opgaver i Viborg Bibliotekerne. De 2 tværgående ansvarsområder som afdelingslederen i Team Kultur og Oplevelse har den ledelsesmæssige koordinering af er, børnekultur og arrangementer for alle målgrupper/segmenter.

En særlig opmærksomhed er også samarbejdet med konsulenter og stabsfunktioner i biblioteket.

3. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til afdelingslederen

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](#).

4. Faglige kvalifikationer og kompetencer i jobbet som afdelingsleder

- Du er en dygtig leder, har en lederuddannelse og dokumenteret ledelseserfaring. Fortæl os gerne om dine ledelsesmæssige værdier og vedhæft dit [personlige ledelsesgrundlag](#) som bilag til ansøgningen. Viborg Kommunes ledelsesgrundlag ser du [her](#).
- Du evner at arbejde strategisk i en ledergruppe i forhold til opstillede mål og visioner.
- Du har erfaring med at arbejde i et folkebibliotek og har øje for bibliotekets værdi, betydning og rolle i en samfundsmæssig kontekst.
- Du har interesse for og viden om arbejdet med udviklingsprojekter og formidling i folkebibliotekerne.

5. Personlige kvalifikationer og kompetencer i jobbet som afdelingsleder

- Du er en holdspiller og let at samarbejde med.
- Du er tillidsskabende og stærk i menneskelige relationer.
- Du inviterer til sparring, lægger op til konstruktive dialoger og giver løbende feedback.
- Du er engageret, har et godt humør og et positivt mindset.
- Du er modig, handlekraftig og tager ansvar.

6. Praktiske oplysninger og tidsplan for ansættelsesprocessen

Stillingen er en fuldtidsstilling. Løn og ansættelsesvilkår i henhold til gældende overenskomst.

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af både ledelses- og medarbejderrepræsentanter:

- Mette Bech Kristiansen (Bibliotekar, tillidsrepræsentant og næstformand i Lokal MED)
- Johanne Behrmann (Litteraturformidler)
- Rikke Kamedula Skovsbo (Børnekulturkonsulent)
- Lise Markussen (Afdelingsleder)
- Thomas Ravn Jakobsen (Administrationsleder)
- Britta Thuun-Petersen (Biblioteks- og borgerservicechef)

Ansøgningsfrist: Ansøgningsfristen er 2. februar kl. 23.59.

Samtaler

1. samtale afholdes 17. februar og 2. samtale 21. februar.

For ansøgere, som går videre til 2. samtale, bliver der udarbejdet personprofil. I forbindelse med feedback herpå, vil der være et møde med en konsulent fra Viborg Kommunes HR-afdeling 20. februar i Viborg. Biblioteks- og borgerservicechefen deltager i mødet. Herudover vil der til 2. samtale skulle udarbejdes en case.

For yderligere information om jobbet er du velkommen til at kontakte:

Biblioteks- og borgerservicechef Britta Thuun-Petersen: brt@viborg.dk; mobil: 5127 4881.

Afdelingsleder, Lise Markussen: limar@viborg.dk; mobil: 2056 0542.

Administrationsleder Thomas Ravn Jakobsen: tjak@viborg.dk; mobil: 2538 5927