

Job- og kompetenceprofil for teamleder for den tværgående aftensygepleje - hjemmeplejen Distrikt Houlkær

1. Baggrund og fakta om stillingen

Distrikt Houlkær søger 1 teamleder til besættelse den 1. august 2025.

Distriktet varetager pleje- og omsorgsopgaver hos ca. 450 borgere efter service- og sundhedsloven. Derudover ligger ledelsen af den tværgående aftensygepleje, som dækker hele Viborg kommune, i Distrikt Houlkær. Vi har et tæt samarbejde på tværs af hele hjemmeplejen i kommunen samt med terapeuterne omkring den rehabiliterende tilgang til borgerne.

Du kommer til at indgå i et ledelsesteam sammen med distriktsleder og en teamlederkollega. Sammen leder vi i alt ca. 100 medarbejdere, som fagligt fordeler sig på sygeplejersker, social- og sundsassistent, social- og sundhedshjælper og nogle ufaglærte medarbejdere.

Du vil blive teamleder for et dygtigt, engageret og fleksibelt medarbejderteam i aftensygeplejen og vores aftenvagteam i distriktsgruppen. Begge team vægter fagligheden højt og er gode til at hjælpe hinanden på tværs. Teamene består til sammen af ca. 32 medarbejdere med halvdelen sygeplejerske og den anden halvdel af SOSU-medarbejdere.

Sammen med medarbejderne står ledelsen i spidsen for den fælles opgaveløsning i forhold til vores kerne-opgave; "at samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv – hele livet."

Vi har stort fokus på "at sætte det rigtige hold" om borgeren og at udvikle faglige kompetencer i forhold til opgaveløsningen. Det udmønter sig konkret i implementering af borgernære teams i distrikt Houlkær pr. 1. september 2025. Desuden har vi løbende fokus på at udvikle den gode og attraktive arbejdsplads.

Distrikt Houlkær spænder geografisk over både by- og landområder i den østlige del af Viborg Kommune. Vi har ind mødested på Plejecenter Kildehaven i Houlkær.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Distrikt Houlkær er en del af driftsområdet Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering, som hører hjemme indenfor fagområdet Omsorg. Der er samlet 9 hjemmepleje distrikter i kommunen, og omsorgsområdet beskæftiger i alt ca. 1300 medarbejdere fordelt på tre driftsområder og en myndighedsafdeling.

Du vil blive en del af et robust ledelsesteam, hvor vi sammen vil prioritere tid og ressourcer til fortsat at udvikle ledelsen – både individuelt og i teamet.

Som teamleder refererer du – sammen med din teamlederkollega - til distriktslederen for Distrikt Houlkær. Du handler på delegeret kompetence fra distriktslederen, og du har et dagligt administrativt og økonomisk medansvar.

Du vil som teamleder få direkte personaleansvar for ca. 18 aftensygeplejersker og 14 faste SOSU-aftenvagter. Dine ledelsesopgaver vil være at sikre trivsel, faglig udvikling, MUS og afvikling af sygefraværssamtaler for dine medarbejdere.

Der er fleksibel arbejdstid, men det forventes at du er tilstedeværende i distriktet når ledelsesopgaven kræver det, så det må påregnes at du er der om eftermiddagen.

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

På omsorgsområdet er vores mål at arbejde 100% rehabiliterende med udgangspunkt i følgende fire prioriteringer/leveregler:

- Vi afstemmer altid forventninger og definerer opgaven sammen med borgeren
- Vi sætter det rigtige hold omkring borgeren
- Vi løser opgaven effektivt med stor kvalitet
- Vi trives og er motiveret af vores kerneopgave.

Vi har en fælles ramme for, hvorledes vi forstår den rehabiliterende indsats:

"Rehabilitering er en målrettet og tidsbestemt samarbejdsproces mellem en borger, pårørende og fagfolk. Formålet er, at borgeren, som har eller er i risiko for at få betydelige begrænsninger i sin fysiske, psykiske og/eller sociale funktionsevne, opnår et selvstændigt og meningsfuldt liv. Rehabilitering baseres på borgerens hele livssituation og beslutninger og består af en koordineret, sammenhængende og vidensbaseret indsats".

Vi skal i det i det flerfaglige samarbejde og sammen med borgeren skabe størst mulig mestring hos borgene. Vi arbejder derfor målrettet og velkoordineret på at understøtte borgernes ressourcer, mål, behov og mestringsevne, så de kan være herre i eget liv længst muligt. Det er en vigtig ledelsesopgave at understøtte kvalitet i arbejdet med kerneopgaven; *"at samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv – hele livet"*, og du skal have fokus på løbende at styrke og udvikle den rehabiliterende kultur hos medarbejderne.

Velfærdsteknologi og digitalisering er et prioriteret indsatsområde, og du skal løbende have ledelsesfokus på mulighederne for at bringe nye teknologiske løsninger i spil og facilitere implementeringen af dem i den daglige drift. Vi leverer ugentligt ca. 200 virtuelle besøg og vores mål er 300 leverede virtuelle besøg om ugen med udgangen af 2025.

På hele omsorgsområdet har vi stort fokus på at nedbringe sygefraværet, og vi forventer du bidrager med at håndtere de ledelsesmæssige opgaver hos dine medarbejdere.

Du bliver leder af medarbejdere, som kan være både monofagligt og flerfagligt organiseret. Du har altså både et dagligt og et fagligt ledelsesmedansvar. Nedenfor kan du se hvilke opgaver og ansvarsområder, der ligger i stillingen som teamleder:

- Sikre hensigtsmæssig ledelse og drift af teamene således at de ressourcer, der er til rådighed, udnyttes optimalt med henblik på at sikre sammenhængskraft for at realisere kerneopgaven
- Medansvarlig for at sikre, at rehabiliteringsindsatsen sker ved en understøttelse af borgernes ressourcer, behov og mestringsevne
- Medansvarlig for at finde løsninger, der understøtter fremtidens velfærd i et samarbejde med medarbejdere, borgere, civilsamfundet og eksterne aktører
- I et tæt samarbejde med relevante parter sikre planlægning og koordinering af opgaverne i teamet, så borgerne sikres sammenhængende og koordinerede forløb
- Understøtte koordinering og samarbejde med relevante aktører på tværs af kommunen
- Medvirke til, i tæt samarbejde med nærmeste overordnede leder, at sikre og udvikle det nære Sundhedsvæsen og det tværsektorielle samarbejde med Region Midtjylland. Herigennem at skabe sammenhængende patientforløb, høj faglig kvalitet og patientsikkerhed i forhold til pleje, behandling, omsorg og træning
- Medansvarlig for at skabe gode rammer for implementering og skabe en kultur, der styrker det tværfaglige samarbejde og sammenhængende forløb
- Medansvarlig for at skabe såvel stærke fællesfaglige som monofaglige læringsmiljøer og arbejdsfællesskaber for herigennem at sikre kompetenceudvikling for alle faggrupper på tværs

- Sikre et godt arbejdsmiljø med høj grad af motivation, trivsel og empowerment
- Medansvarlig for at varetage de personalemæssige og daglige operationelle ledelsesopgaver som for eksempel medarbejdersamtaler, teammøder og introduktion af nye medarbejdere osv.
- Medansvarlig for overholdelse af budgettet.

4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til teamlederen

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 teamleder

Ud over de ledelsesmæssige forventninger, som er beskrevet ovenfor, er der følgende specifikke forventninger til teamlederen, som vil blive vægtet i vurderingen af ansøgerne:

Faglige kompetencer

Det forventes, at du:

- har en sygeplejefaglig grunduddannelse
- gerne har praktisk erfaring med vagtarbejde og kommunal hjemmepleje
- har en lederuddannelse eller er indstillet på at påbegynde en

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at du:

- har lyst til nærværende ledelse og VIL personaleledelse
- evner at bevare overblikket og fungere som bindeled mellem faggrupper, lederteamet og på tværs af distrikterne
- er god til at kommunikere i øjenhøjde og er dialogskabende
- er struktureret og med sans for og mod til at prioritere
- har gode relationelle kompetencer og er tillidsvækkende
- har fokus på arbejdsmiljøet for dine medarbejdere
- har økonomisk indsigt og forståelse
- er loyal ind i ledelsesteamet med blik for samstemt kommunikation

- evner at balancere mellem at være lyttende, anerkendende, men samtidig også med den nødvendige beslutnings- og gennemslagskraft
- er i stand til at optimere arbejdsgange og skabe en effektiv ressourceudnyttelse
- er nysgerrig, udfordrende, kreativ og nytænkende i forhold til opgaveløsning
- kan yde sparring/coaching ud fra en anerkendende tilgang og med respekt for faglig erfaring
- har fokus på faglig opkvalificering af medarbejderne

Personlige kompetencer

Det forventes, at du:

- er loyal
- er relationel stærk med blik for forskellighed i medarbejdergruppen – fagligt såvel som kulturelt og nationalt
- er rummelig, men med kant
- har en anerkendende tilgang
- er ansvarsbevidst
- har en sund humoristisk sans, godt humør, arbejdsglæde og engagement

Vi tilbyder:

- et stærkt fagligt lederfællesskab
- en arbejdsplads med stort fokus på faglig kvalitet og opkvalificering af alle medarbejdere og ledere
- en struktureret god onboarding - både lokalt og til organisationen som helhed
- en arbejdsplads med god trivsel og arbejdsglæde der har fuld fokus på at skabe det bedste arbejdsmiljø for hinanden
- en optagethed af at skabe sammenhæng for borgerne

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af distriktslederen, en teamleder og to medarbejderrepræsentanter samt en rekrutteringskonsulent fra HR.

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er mandag den 9. juni 2025.

Samtaler

1. samtale afholdes mandag den 16. juni 2025 fra kl. 11.00, og 2. samtale afholdes tirsdag den 24. juni 2025 fra kl. 08.00.

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 fredag den 20. juni 2025 mellem kl. 10.00-13.00.

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte distriktsleder Helle Elisabeth Nyvang-Pedersen på telefon 20437198.