



Job- og kompetenceprofil for afdelingsleder Bostøtte Handicap Viborg

1. Baggrund og fakta om stillingen

Bostøtte Handicap Viborg er et centralt tilbud i Viborg Kommunes handicapområde og yder støtte efter servicelovens §85 til borgere med varige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Støtten leveres primært i borgernes eget hjem og tager afsæt i høj faglighed, relationsarbejde og individuelle løsninger. Derudover har vi et kontaktsted både i Bjerringbro og i Viborg, hvor borgerne kan komme ned for at få støtte og deltage i socialt samvær. Kontaktstederne holder åbent et par gange om ugen og fungerer som et supplement til bostøtten, hvor der er mulighed for at mødes med andre, få rådgivning eller bare være en del af fællesskabet.

Bostøtten yder støtte til 625 borgere og har omkring 50 medarbejdere, som er organiseret i teams med en teamleder, der refererer til afdelingslederen. Afdelingslederen har det overordnede faglige, personalemæssige og økonomiske ansvar for bostøtten og er samtidig ansvarlig for bostøtteindsatsen på handicapområdet på tværs af hele Viborg Kommune.

Området er i løbende udvikling og Viborg er blandt de kommuner, der er langt fremme i anvendelsen af virtuel bostøtte og digitale løsninger. Der arbejdes kontinuerligt med at udvikle nye tilbud og fleksible former for støtte, som matcher en målgruppe i forandring.

Afdelingslederen refererer til lederen af handicapområdet og indgår i et tværgående lederteam bestående af 7 afdelingsledere, hvor der arbejdes tæt sammen om både faglig, organisatorisk og økonomisk udvikling på tværs af handicapområdet.

Bostøttens faglige praksis tager udgangspunkt i følgende metodiske grundsten:

- KRAP
- Neuropædagogik
- Low Arousal / LA2u
- Autismpædagogik

Bostøtte Handicap Viborg kan tilbyde:

- En stærk faglig medarbejdergruppe, der er optaget af udvikling og kompetenceløft.
- En arbejdsplads med høj arbejdsglæde, humor og engagement, hvor medarbejderne giver meget af sig selv for at gøre en reel forskel for borgerne.
- En kultur præget af tillid, frihed under ansvar og respekt for forskellighed.
- Et område, hvor nytænkning, metodefrihed og fleksible løsninger værdsættes.
- Et velfungerende og trygt tværgående lederteam, som prioriterer gensidig sparring, fælles ansvar og lederudvikling.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Afdelingslederen har det samlede ansvar for bostøtten, herunder:

Personaleledelse

- Ledelse af ca. 50 medarbejdere i tæt samarbejde med teamlederen.
- Sikring af trivsel, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling.
- Tydelig rolle- og ansvarsfordeling mellem afdelingsleder og teamleder.

Faglig ledelse

- Overordnet faglig retning og kvalitet i bostøtteindsatsen.
- Implementering og videreudvikling af metoder og nye tiltag.
- Faglig sparring og understøttelse af en ensartet og bæredygtig praksis.

Økonomisk ansvar

- Overordnet økonomistyring med fokus på rettidig omhu.
- Databaseret ledelse (økonomi, sygefravær, opgavesammensætning mv.).
- Sikring af økonomisk råderum til udvikling af området.

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Afdelingslederen skal lykkes med at:

- Sætte klar retning for bostøtten i en tid med konstant forandring.
- Videreudvikle bostøtten i takt med ændringer i målgruppen, nye metoder og ny teknologi.
- Udbygge samarbejdet med myndighed og psykiatri.
- Arbejde strategisk med rekrutteringsudfordringer, herunder nytænkning af tiltrækning og fastholdelse.
- Videreudvikle og implementere virtuel bostøtte.
- Håndtere krydspres og komplekse interessentrelationer.
- Sikre et stærkt arbejdsmiljø og fortsat høj faglighed.
- Arbejde målrettet med delegeret ledelse, hvor teamleder- og medarbejderrollen styrkes.

4. 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](#).

5. Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som afdelingsleder

Faglige kompetencer

Det forventes, at afdelingslederen:

- Har en socialpædagogisk eller lignende uddannelsesmæssig baggrund.
- Gerne stærke faglige kompetencer med erfaring fra bostøtte eller tilsvarende.

- Har en faglig nysgerrighed med fokus på at tilegne sig ny viden inden for området.
- Er i stand til at give faglig sparring med kompetenceudvikling for øje.
- Har et vist indblik i det sundhedsfaglige område.
- Har erfaring i økonomistyring med stort overblik, der kan sikre rettidig omhu.
- Evner at være en samlende figur på tværs af bostøtten.

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at afdelingslederen:

- Har en diplomuddannelse i ledelse, eller er parat til at påbegynde en sådan.
- Har erfaring med forandringsledelse og udvikling.
- Er kommunikativ stærk.
- Er tydelig, synlig og nærværende.
- Evner at skabe medejerskab – medinddragende.
- Evner at delegere.
- Bidrager aktivt til faglig sparring og et udviklende miljø i det tværgående lederteam.
- Er strategisk, visionær og modig – tør at afprøve og gå nye veje med respekt for det, der fungerer i dag.

Personlige kompetencer

Det forventes, at afdelingslederen:

- Har sit etiske kompas i orden i mødet med medarbejdere, borgere og pårørende.
- Har stærke relationelle kompetencer.
- Evner at arbejde under pres og samtidig bevare faglighed og ordentlighed.
- Er bevidst om egne styrker og svagheder.
- Kommer med godt humør og god energi.

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af 3 ledelsesrepræsentanter og 3 medarbejderrepræsentanter

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er onsdag den 25. marts 2026 kl. 24.00.

Samtaler

1. samtale afholdes onsdag den 8. april 2026, og 2. samtale afholdes tirsdag den 21. april 2026. 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 torsdag den 16. april 2026.

For yderligere information om jobbet som afd. leder af bostøtten, er du velkommen til at kontakte afd. leder Susanne Andreasen på telefon 40 88 86 68 eller socialchef Morten Kurth på telefon 20 23 53 54.