



Job- og kompetenceprofil for teamleder til Bo og aktivitet Handicap, Bjerringbro

1. Baggrund og fakta om stillingen

Bo og aktivitet Handicap i Bjerringbro består af tre enheder, nemlig Gudenåvej og Egehøj, som begge er døgndækkede botilbud for borgere over 18 år med psykiske og fysiske udviklingshandicaps, der bor tilsammen 33 borgere. Den sidste enhed er Gimle, som er et aktivitets- og samværstilbud for udviklingshæmmede voksne, hvor der er plads til 32 borgere

Som en del af ændringer på handicapområdet i Viborg Kommune har Bo og aktivitet Handicap i Bjerringbro fået tilgang af borgere. Der skal derfor ske en opnormering på ledelse, så det er en nyoprettet stilling som teamleder. Teamlederen vil udgøre ledelsesteamet sammen med den nuværende afdelingsleder.

Det er en stabil medarbejdergruppe med høj og blandet faglighed samt stort engagement, der er i alle enhederne. Medarbejdergruppen er på ca. 63. Der er medarbejdere, som har fået delegeret særlige funktioner, nemlig fagkoordinator, teamkoordinator og arbejdstidsplanlægger, som alle vil blive vigtige samarbejdspartnere for dig som teamleder. Medarbejderne er som udgangspunkt fast tilknyttet en af de tre enheder, men i særlige situationer hjælper de hinanden på tværs af afdelingerne.

Gennem den seneste tid er der blevet ansat en del nye medarbejdere på Egehøj, hvor der har været stor tilgang af beboere, så der er stort fokus på at skabe en god arbejdsplads med et sundt arbejdsmiljø og psykologisk tryghed. Teamlederen vil særligt blive tilknyttet enhederne Egehøj og Gudenåvej.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

I stillingen som teamleder vil du referere til afdelingslederen og sammen udgør I ledelsesteamet omkring Gimle, Gudenåvej og Egehøj.

Teamlederen vil få ansvar for personaleledelse af dele af medarbejdergruppen, faglig ledelse og indflydelse på økonomi. Der vil være medindflydelse sammen med fagkoordinatoren omkring det administrative.

Du vil blive en del af den etablerede teamledergruppe på det samlede handicapområde, hvor der er fem andre teamledere, og enkelte gange vil I deltage i et samlet ledermøde med alle afdelingsledere.

I Viborg Kommune er der et stort fokus på tværfagligt samarbejde, og det vil blive en naturlig del af dit ansvar og din rolle som teamleder.

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Som teamleder vil du være en vigtig rollemodel, der er fanebærer for kulturen i Bo og aktivitet Handicap i Bjerringbro. Du skal være med til at udvikle en faglig strategi for især Egehøj og Gudenåvej, hvor faglig udvikling bliver en stor del af processen.

På Egehøj vil du som teamleder være med til at etablere et nyt døgndækket område både med nye medarbejdere og borgere skulle tage imod en del nye medarbejdere og i fællesskab med alle skabe en ny kultur (medarbejderne er ansat). En gylden mulighed for at få indflydelse til at opbygge en fælles kultur for faglighed og samarbejde i tæt samarbejde med både medarbejdere og afdelingsleder, hvor alle føler et

fælles ansvar. På sigt udvides Gudenåvej med fire boliger, så også her vil der blive en opgave med onboarding af nye medarbejdere ind i den faglige strategi og samarbejdskultur.

Med et styrket ledelsesteam vil der blive mulighed for at arbejde mere målrettet med delegering og opfølgning, og det vil blive en naturlig del af dine opgaver i hverdagen sammen med den personalemæssige del af din ledelsesopgave. Som teamleder vil du skulle understøtte medarbejderne og motivere dem, især i forhold til forandringer og den løbende faglige udvikling hos borgerne.

4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til teamleder af Bo og aktivitet Handicap, Bjerringbro

Ledelse har en afgørende betydning for at Viborg Kommune kan nå sine visioner og mål. I Viborg Kommune bygger ledelse på et rodfastet 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 til Bo og aktivitet Handicap i Bjerringbro

Med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier og de overordnede forventninger til god ledelse i Viborg Kommune har vi følgende forventninger til dine faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer.

Faglige kompetencer

Det forventes, at du:

- har en relevant lederuddannelse eller interesseret i at påbegynde en lederuddannelse
- har erfaring med målgruppen
- har erfaring med tværfagligt samarbejde
- har erfaring eller kendskab til KRAP
- har kendskab til LA2U
- har erfaring med magtanvendelse

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at du:

- kan motivere og engagere
- står fast ved dine beslutninger

- er tydelighed i din ledelse
- er struktureret og får fulgt op på opgaver og aftaler
- er vedholdende i din ledelse
- viser respekt for nuværende praksis
- kan skabe et lærende og udviklende arbejdsmiljø og skabe faglige refleksioner
- er nærværende og tilgængelig
- har en involverende ledelsesstil

Personlige kompetencer

Det forventes, at du:

- har en positiv indstilling og kan skabe en god stemning
- er fleksibel
- er åben for dialog og tillidsvækkende
- er rummelig og nærværende
- prioriterer medarbejdertrivsel
- evner at håndtere uoverensstemmelser

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af ledelsesrepræsentant og medarbejderrepræsentanter. Derudover deltager en konsulent fra Viborg Kommunes HR-afdeling i samtalerne.

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er 11. januar 2026.

Samtaler

1. samtale afholdes den 16. januar 2026 og 2. samtale afholdes den 23. januar 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 den 22. januar 2026.

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte afdelingsleder Lene Søndergaard Carroll på telefon 87 87 79 64.