



## **Job- og kompetenceprofil for Afdelingsleder til Aktivitet og Udvikling**

### **1. Baggrund og fakta om stillingen**

Aktivitet og Udvikling arbejder med at yde støtte, aflastning og rehabiliterende indsatser til hjemmeboende ældre borgere inden for servicelovens §79 og §84. Det sker gennem fysisk og psykisk aktivitet samt socialt samvær i vores ti kommunale dagcentre samt via vores team for ensomhedsforebyggelse, Brobyggerne. Aktivitet og Udvikling understøtter desuden tre frivilligt drevne seniorhuse og tre pensionisthuse.

Aktivitet og Udviklings kerneopgave er at samarbejde med borgeren om et meningsfuldt og selvstændigt liv. Vi arbejder forebyggende, rehabiliterende og sundhedsfremmende for, at borgeren længst muligt bevarer evnen til at mestre sit eget liv.

Aktivitet og Udvikling er en dynamisk arbejdsplads med en stabil drift og stort fokus på udvikling for både borgere og medarbejdere. Det er en vidtfavnende afdeling med mange lokationer og funktioner. Hverdagen er baseret på et tæt samarbejde med mange forskellige samarbejdspartnere, hvor hjemmeplejen, plejecentrene, terapeuter, forebyggende medarbejdere og visitation er nogle af dem. Derudover samarbejder Aktivitet og Udvikling tæt med pårørende og en lang række frivillige. Alle i Aktivitet og Udvikling arbejder ud fra værdierne: Nærvær, Samvær og Mestring og det resulterer i, at Aktivitet og Udvikling bliver oplevet som en faglig respekteret samarbejdspartner.

De i alt 16 lokationer er fordelt i kommunen med seks tværfaglige teams og 40 medarbejdere. Derudover er der et ledelsesteam bestående af dig som afdelingsleder og en teamleder. Medarbejdergruppen er meget erfaren og tværfagligt sammensat af social- og sundhedspersonale, terapeuter og pædagoger.

Aktivitet og Udvikling er kendetegnet ved et godt arbejdsmiljø, hvor der er stor diversitet i medarbejdergruppen. Vi er gode til at arbejde på tværs af teams og matrikler og har et godt blik for hinandens kompetencer. Vi møder borgerne i øjenhøjde og tilpasser vores gruppebaserede aktiviteter ud fra de enkelte borgers behov, motivation, interesse og har blik for at få skabt et fællesskab borgerne i mellem.

Rollen for Aktivitet og Udvikling i det samlede sundheds- og ældreområde er i høj grad forebyggende og rehabiliterende. På den måde arbejder Aktivitet og Udvikling også forebyggende i forhold til borgers behov for øvrig hjælp fra fx hjemmeplejen. Du får ansvar for at videreudvikle denne rolle og funktion i tæt samarbejde med dine kolleger i afdelingen og med dine ledelseskolleger på tværs af afdelinger.

Du vil som afdelingsleder derfor få mulighed for at videreudvikle vores koncept, visioner og brugen af vores faglige fundament, den pædagogiske metode KRAP. Denne udvikling skal du lede i tæt sammenhæng med øvrige, tværgående udviklingsindsatser på sundheds- og ældreområdet. Samtidig vil du få indflydelse på den endelige struktur i ledelsesteamet og den fremtidige fordeling af ledelsesopgaver i afdelingen.

### **2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold**

Aktivitet og Udvikling er en ud af fem afdelinger i Sundhed, og alle er organiseret under direktørområdet Social, Sundhed & Omsorg. Du vil som afdelingsleder for Aktivitet og Udvikling referere til sundhedschef Kristine Stange og vil blive en del af en ledergruppe med de øvrige fire afdelingsledere og 10 teamledere inden for sundhedsområdet, herunder ledere fra sundhedscenter, madservice, rehabiliteringscenter/akutteam og genoptræningsområdet. I Sundheds ledergruppe arbejder vi aktivt med fælles lederværktøjer inden for coaching, personprofiler, adfærdsforskning mv., og du vil blive introduceret til denne værktøjskasse og fælles sprog.

Samtidig indgår du sammen med dine lederkolleger i Sundhed i tæt arbejdsfællesskab med afdelingsledere i Omsorg, som rummer visitation, hjemmepleje, plejecentre og demensenhed. I begge lederfora vil der blandt andet være ledersparring, videndeling og fælles temaer, der går på tværs for alle.

Som afdelingsleder indgår du desuden i det øverste lederforum, De 20, i Social, Sundhed og Omsorg, som rummer direktør, chefer og de 14 ledere, som har direkte reference til chefer.

Som afdelingsleder er du medlem af Fag-MED Sundhed og formand for L-MED i Aktivitet og Udvikling. Viborg Kommune er kendetegnet ved et stærkt og velfungerende MED-system, som er en vigtig med-spiller i dit daglige arbejde som afdelingsleder.

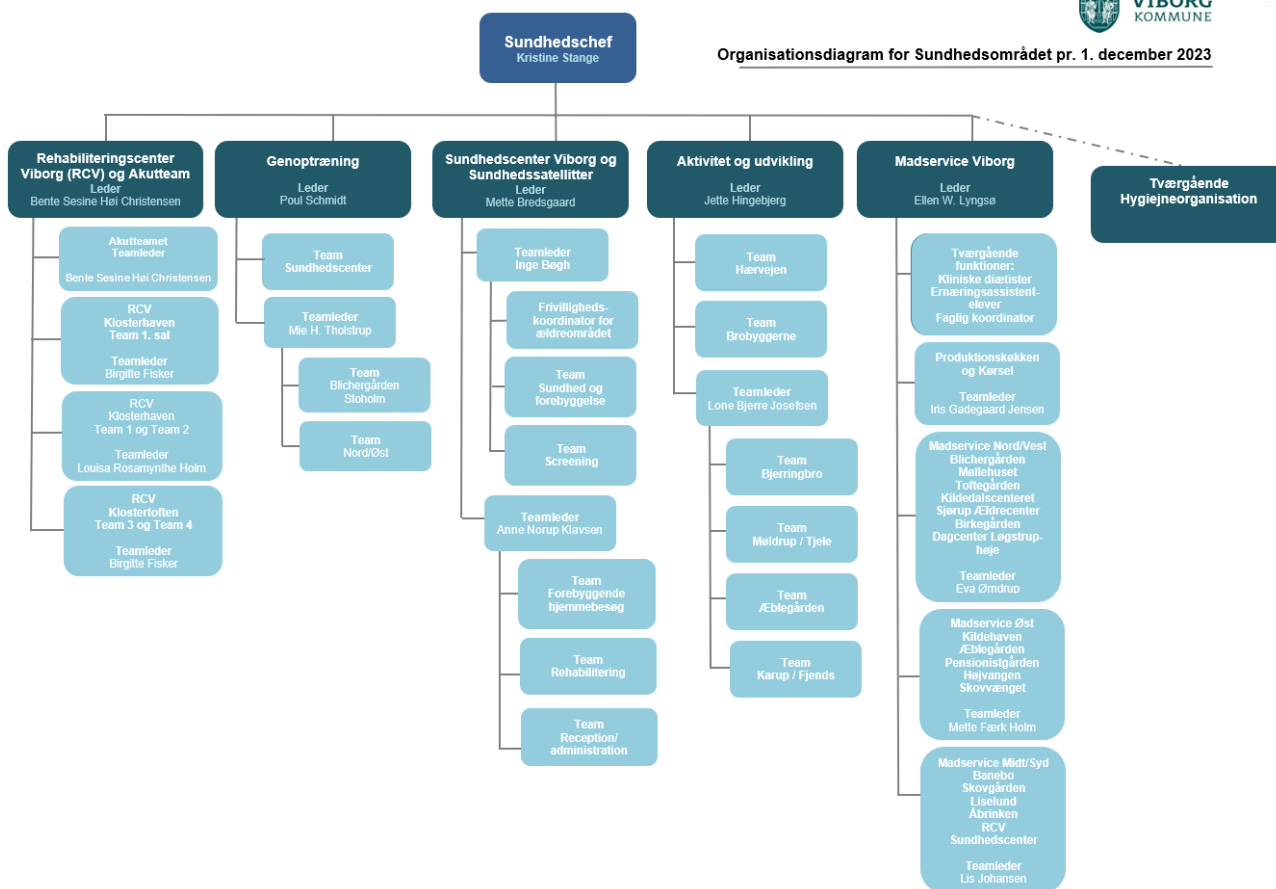
**Du vil som afdelingsleder:**

- sætte tydelig faglig ramme og retning
- sikre, at det faglige fundament til stadighed er i udvikling, så det matcher efterspørgslen fra samarbejdspartnere og borgernes behov
- være drivkraft i den fortsatte udvikling af afdelingen
- indgå i tværfagligt samarbejde og understøtte medarbejderne i at arbejde på tværs af mange fagligheder i både egen afdeling og på tværs af afdelinger
- have det økonomiske ansvar og dele personaleledelsen i tæt samarbejde med din teamleder
- skulle balancere det at være nærmeste leder for din teamleder og samtidig være et tæt lederteam
- sikre en synlig og nærværende ledelse, selv om afdelingen er fordelt over en lang række matrikler
- synliggøre Aktivitet og Udviklings rolle i det samlede ældre- og sundhedsområde

**Organisationsdiagram:**



Organisationsdiagram for Sundhedsområdet pr. 1. december 2023



### 3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Aktivitet og Udvikling skal fortsat være et attraktivt tilbud til vores borgere. Det er derfor vigtigt, at du er fremsynet og visionær og på samme tid arbejder udviklende med afsæt i det eksisterende. Fremadrettet vil der blandt en række spændende temaer være fokus på velfærdsteknologi og digitalisering, borgere med psykiatriske problemstillinger og ensomhed blandt de ældre borgere.

Du skal være med til at skabe retning og rammer for selvledende medarbejdere og skal lykkes med nærelidelse, på trods af de mange lokationer. I det arbejde er det afgørende, at det nuværende faglige ståsted, som er respekteret af samarbejdspartnere, fortsat udvikles med løbende kompetenceudvikling af medarbejderne, kvalitetssikring, udviklingsarbejde etc. med blik for både kort- og langsigtede løsninger til gavn for borgerne.

Det er vigtigt, at du har opmærksomhed på at tilpasse tilbud og udvikle personalets kompetencer til at rumme et stigende antal ældre inden for nuværende rammer samt til en stigende kompleksitet i opgaveløsningen, herunder at flere borgere med både somatiske og psykiatriske funktionsnedsættelser tager del i afdelingens tilbud. Målet er en fortsat god kvalitet for borgerne og et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.

Som afdelingsleder for Aktivitet og Udvikling skal du kunne omsætte politiske dagsordener til praksis fx sammenhængsmodel og velfærdsaftale for både medarbejdere og borgere. I den forbindelse deltager Aktivitet og Udvikling i en række tværgående projekter og tiltag, herunder udvikling af animation, velfærdsaftalen og implementering fra prøvehandlinger derfra, udvikling af samarbejde med plejecentre mv. Du skal samtidig være opmærksom på at få fortalt de gode historier om Aktivitet og Udviklings arbejde både i egen afdeling og bredt til borgere og samarbejdspartnere.

For at lykkes med ledelsesopgaven kræver det, at du som afdelingsleder er god til at uddelegere ansvar og kan udvise tillid til de forskellige teams.

### 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

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 erfaring med ledelse
- har en sundhedsfaglig eller pædagogisk baggrund
- har en relevant lederuddannelse eller er interesseret i at påbegynde en lederuddannelse
- har kommunal erfaring og har arbejdet på ældreområdet
- har arbejdet i tværfagligt samarbejde i både egen afdeling og med øvrige samarbejdspartnere
- har erfaring med at lede forebyggende eller rehabiliterende indsatser

### **Ledelsesmæssige kompetencer**

Det forventes, at du:

- er strategisk i din ledelse
- er visionær og ambitiøs
- kan motivere og inspirere
- kommunikerer tydeligt og på alle niveauer, herunder strategisk og politisk
- har en involverende ledelsesstil
- kan skabe et lærende og udviklende arbejdsmiljø
- er synlig og tilgængelig og kan drive nærledelse selv på afstand
- leder opad og til siden og kan indgå i tillidsfuldt samarbejde med lederkolleger og chefer
- kan lede indsatser og medarbejdere i fællesskab med ledere fra andre afdelinger

### **Personlige kompetencer**

Det forventes, at du:

- har en kreativ tankegang og tænker i muligheder
- er tillidsskabende og leder gennem psykologisk tryghed
- skaber relationer, er lydhør og nærværende
- er åben for dialog
- har mod til at gå forrest
- har et godt overblik
- ser medarbejderne i et helhedsperspektiv
- er beslutningsdygtig og kan give klar besked
- har erfaringer med den vanskelige samtale
- har en positiv og nysgerrig tilgang til samarbejdspartnere og formår at gå over broen også, når det er udfordrende

## **6. Tidsplan for ansættelsesprocessen**

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af en ledelsesrepræsentant og to medarbejderrepræsentanter

**Ansøgningsfrist:** Frist for ansøgning er tirsdag den 9. januar 2024.

### **Samtaler**

1. samtale afholdes tirsdag den 16. januar 2024 og 2. samtale afholdes onsdag den 24. januar 2024. 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.

For yderligere information om jobbet som afdelingsleder for Aktivitet og Udvikling er du velkommen til at kontakte Sundhedschef Kristine Stange på telefon 51 83 60 20.