



Job- og kompetenceprofil for teamleder til Rehabiliteringscenter Viborg

1. Baggrund og fakta om stillingen

Rehabiliteringscenter Viborg (RCV) tilbyder døgnrehabilitering og har 64 midlertidige pladser fordelt på de to nabohuse Klosterskoven og Klosterhaven i Viborg. Her modtages visiterede borgere fra eget hjem og fra hospitalet. Vi skræddersyr den enkelte borgers forløb hos os i et tæt samarbejde med borgeren og evt. pårørende, så vi understøtter borgerens behov og egne målsætninger. Med en tværfaglig indsats støtter vi borgeren i at genvinde eller forbedre sin funktions- og mestringssevne. RCV fungerer på mange måder som en bro mellem borgerens hjem og hospitalet, og vi har et tæt samarbejde med både hospital, praktiserende læge, den kommunale visitation, hjemmepleje, plejecentre, den kommunale genoptræningsenhed og Madservice Viborg.

På RCV fokuserer vi på nærledelse for at understøtte og anerkende vores dygtige medarbejdere i en omskiftelig hverdag. Til vores ledelsesteam søger vi nu to teamledere til at lede hver to tværfaglige teams på RCV. Vi prioriterer tilstedeværelse af teamledere i dagligdagen for at sikre understøttelse, når kerneopgaven skal løftes. Selvom faggrupperne udfører forskellige opgaver, er målet, at medarbejderne sammen opnår succes. Ledelsesopgaven vil bestå i personaleledelse af de to tværfaglige teams og bidrage til både den enkelte medarbejders og teamets udvikling i det daglige.

Medarbejdergruppen på RCV består af ca. 110 dygtige og engagerede medarbejdere, der er organiseret i tværfaglige teams under daglig ledelse af leder og 3 teamledere, hvor du bliver den ene af dem. RCV består også af rengørings- og servicemedarbejdere, hvoraf nogle refererer til teamledere af RCV, mens andre refererer til lederen af Madservice.

Hverdagen på RCV kendetegnes ved stor alsidighed og mange slags opgaver. Vi løser en vigtig brobygningsopgave og der stilles høje forventninger til medarbejdernes kompetencer og fleksibilitet i den daglige opgavevaretagelse. I ledelsesteamet har vi i øjeblikket fokus på at styrke vores kvalitet igennem høj faglighed og professionalisme og er bl.a. i gang med at optimere og beskrive arbejdsgange for at sikre ens tilgang på tværs af huset. Vi er også i gang med et grundlæggende arbejde omkring vagtplaner, så de afspejler kontinuitet og de rette kompetencer til opgaven fremadrettet.

RCV er også uddannelsessted for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker, hvor vi i øjeblikket er ved at afprøve muligheden for at tilbyde ergoterapeutstuderende mulighed for klinikophold hos os.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

RCV er del af det kommunale sundhedsområde organiseret i direktørområdet Social, Sundhed & Omsorg.

Som teamleder for to teams på RCV vil du indgå i et ledelsesteam med lederen af RCV og Akutteamet samt to andre teamledere. Sammen leder vi personale, der inkluderer sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt husassistenter.

Som en del af ledelsesteamet vil du deltage i et tæt og inspirerende samarbejde med henblik på at styrke og udvikle både ledelsesteamet og de forskellige teams på RCV. Dette inkluderer ikke kun faglig ledelse, men også ledelsesmæssig sparring og innovation med fokus på at ruste vores medarbejdere bedst muligt til at håndtere arbejdet, som ofte indebærer høj følelsesmæssig involvering på grund af komplekse borgerforløb.

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Kan du se dig selv som en teamleder, der har mod på at gå nye veje og som både kan gå forrest, bakke op om og være ledestjerner i den spændende udvikling, som RCV er i gang med, så kan det være dig, vi søger.

Det er vigtigt for RCV, at du som teamleder er nærværende og tæt på, som også kan inspirere til håb og motivation, når der skal sættes retning for vores indsatser på RCV. Vi er overbeviste om, at samhørighed om kerneopgaven skabes bedst *sammen med* og ikke *af* medarbejderne.

Vi søger teamledere, der er naturligt nysgerrig og undersøgende, med en vilje til at udfordre for at opnå høj faglig standard. Vi ser forskelligheder som en styrke i opgaveløsningen og som en basis for læring. Derfor ønsker vi teamledere, der vil bidrage til daglig udvikling og engagerer sig nysgerrigt i samarbejdet med forskellige faggrupper. Du skal ikke kun være interesseret i egen faggruppe, men kende vigtigheden af og have viljen til at udvide din viden om andre fagområder for at fremme tværfagligt samspil og samarbejde.

Det er vigtigt, at du er bevidst om egen adfærd og har lyst til at involvere sig gennem dialog. Vi ønsker at videreudvikle den lærings- og erkendelseskultur på RCV, hvor der er plads til alle, men ikke til alt. Vi fokuserer i øjeblikket på den enkelte medarbejders evne til at mentalisere og skifte perspektiv i det daglige arbejde, og du vil få en opgave i at understøtte denne udvikling.

Der vil desuden være rig mulighed for at indgå i tværsektorielle samt kommunale initiativer, hvor opgaven vil være at understøtte personalet med videreudvikling af nuværende praksis, udarbejdelse af arbejds gange og implementering.

I ledelsesteamet skal vi ydermere samarbejde om:

- Videreudvikling og implementering af triagering som kvalitetsværktøj i dagligdagen med tværfagligt fokus.
- Udvikling af et tværfagligt prioriteringsværktøj for at understøtte en differentieret tilgang til indsatsen med den enkelte borger.
- Udvikling af et studiemiljø på tværs af teams og faggrupper, så vejledere, elever og studerende oplever et inspirerende læringsmiljø.

Derudover ligger der en opgave hos en kommende teamleder om at sikre driften i forhold til vagtplanerne og derved daglig understøttelse af vagtplanlægningen. Det indebærer en videreførelse af et igangværende udviklingsarbejde, samt implementering og drift, når udviklingsarbejdet er afsluttet.

Sidst, men ikke mindst, står vi i den nærmeste fremtid overfor en væsentlig opgave i forbindelse med den kommende sundhedsreform. Vi ser frem til en tid, hvor vi med målrettet indsats vil gå efter at blive stærke samarbejdspartnere med regionen i forbindelse med reformen.

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](#).

Det er vigtigt for os, at du kan se dig selv ind i Viborg Kommunes værdier – Mangfoldighed – Ordentlighed – Dygtighed og Mod.

5. Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som teamleder

Vi ønsker teamledere som sætter fokus på nærledelse for bl.a. at understøtte og anerkende de dygtige medarbejdere i en omskiftelig hverdag og har følgende forventninger til dine kompetencer som teamleder på RCV:

Faglige kompetencer

Det forventes, at teamlederen har:

- ergo-, fysioterapeutisk eller sygeplejefaglig baggrund
- erfaring med sektorovergange
- erfaring med at arbejde rehabiliterende
- gerne erfaring med vagtplanlægning

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at teamlederen har:

- kompetencen til at bygge broer og evne til at dyrke relationen som bærende element i ledelsesopgaven
- viljen til at optimere fælles resultater
- evnen til at inspirere andre til at tage ansvar og bidrage til fælles mål
- gerne ledelseserfaring

Personlige kompetencer

Det forventes, at teamlederen har:

- evne til empati og nærvær, med fokus på at kende og forstå mennesket bag medarbejderen
- evnen til at bevare overblikket i en hverdag med højt tempo og mange forskelligartede opgaver samt træffe beslutninger og stå fast
- evnen til at nytænke med respekt for det allerede velfungerende og dele perspektiver, erfaring og læring i fællesskabet
- høj grad af mentaliserings evne

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af din kommende leder og 1 kommende teamlederkollega, samt medarbejderrepræsentanter fra RCV.

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er tirsdag den 7.1.25.

Samtaler

1. samtale afholdes mandag den 13.1.25 og 2. samtale afholdes torsdag den 23.1.25
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 onsdag den 15.1.25 eller fredag den 17.1.25.

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte leder Bente Christensen på telefon 2163 7830 eller mail bechr@viborg.dk