



## Job- og kompetenceprofil for Teamleder til Distrikt Heden

Er du holdspiller, kan du motivere, og er du handlekraftig på både den korte og lange bane, så er du måske vores nye teamleder.

### 1. Baggrund og fakta om stillingen

En spændende teamlederstilling i Distrikt Heden er ledig til besættelse pr. 1. januar 2024.

Distriktet varetager pleje- og omsorgsopgaver hos ca. 400 borgere efter service- og sundhedsloven. Vi har et tæt samarbejde med terapeuterne omkring den rehabiliterende tilgang til borgerne.

Du kommer til at indgå i et ledelsesteam sammen med distriktsleder, og 1 anden teamleder. Sammen leder vi i alt ca. 120 dygtige medarbejdere, som fagligt fordeler sig på sygeplejersker, social- og sundsassistenten, social- og sundhedshjælpere, pædagoger og ikke sundhedsfaglige medarbejdere og en servicemedarbejder. Sammen med medarbejderne står ledelsen i spidsen for den fælles opgaveløsning i forhold til vores kerneopgave; *"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. Desuden har vi løbende fokus på at udvikle den gode og attraktive arbejdsplads.

Distrikt Heden spænder geografisk over både by- og landområder i den vestlige del af Viborg Kommune. Vi har indmødesteder - Karup og Stoholm. Vi er meget fleksible med vores indmødested.

### 2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Distrikt Heden er en del af driftsområdet Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering, som hører hjemme indenfor fagområdet Omsorg. Omsorgsområdet beskæftiger i alt ca. 1300 medarbejdere fordelt på tre driftsområder og en myndighedsafdeling. Som teamleder refererer du til distriktslederen for Distrikt Heden. Du handler på delegeret kompetence fra distriktslederen, og du har et dagligt administrativt og økonomisk medansvar. 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 teamet 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.
- Sikre planlægning og koordinering af opgaverne i teamet, så borgerne oplever sammenhængende og koordinerede forløb i tæt samarbejde med relevante parter.
- Understøtte koordinering og samarbejde med relevante aktører på tværs af kommunen.
- Medvirke til 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 fælles faglige som monofaglige læringsmiljøer og arbejdsfællesskaber med henblik på kompetenceudvikling for alle faggrupper på tværs.
- Være medskabere af et godt arbejdsmiljø med høj grad af motivation, trivsel og empowerment.

- Medansvarlig for at varetage de personalemæssige og daglige operationelle ledelsesopgaver (fx medarbejdersamtaler, teammøder og onboarding).
- Medansvarlig for overholdelse af budgettet.

### 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 borgers hele livssituation og beslutninger og består af en koordineret, sammenhængende og videns baseret 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.

På hele omsorgsområdet har vi fokus på at nedbringe sygefraværet. Du skal bidrage til at facilitere indsatsen lokalt og håndtere de ledelsesmæssige opgaver i indsatsen omkring nedbringelse af sygefraværet.

Vi arbejder målrettet med at skabe et samlet Distrikt Heden, hvor vi løfter og understøtter hinanden på tværs i ledelsesteamet. Du bliver en vigtig del af det arbejde, og vi forventer, at du er en stærk kulturbygger- og holdspiller, der kan understøtte den proces.

### 4. God ledelse i Viborg Kommune

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 xx leder

### Faglige kompetencer

Det forventes, at du

- har en sundhedsfaglig baggrund og gerne erfaring med ledelse
- såfremt du ikke har en lederuddannelse skal have lyst til tage den
- har kendskab til vagtplanlægning og et omsorgssystem gerne Nexus
- har kendskab til service og sundhedsloven, overenskomst, arbejdstidsregler samt arbejdsmiljøloven.
- er en stærk holdspiller

### Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at du

- kan holde overblik og have mange bolde i luften
- har økonomisk indsigt og forståelse
- kan arbejde værdibaseret og er mangfoldig i dit menneskesyn og lederstil
- er stærk til at kommunikere klart og tydeligt
- kan bevare overblikket i en travl og omskiftelig hverdag
- har en stærk ledelsesidentitet og handlekraftig – vi skal mærke, at du vil det
- har gennemslagskraft, men samtidig er lederen, der kan invitere til dialog
- 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
- kan lede i kompleksitet og gøre det forståeligt
- er beslutningsdygtig og står tydeligt bag medarbejderne og bakker op, når det er nødvendigt
- er en god mødeleder
- kan facilitere nye indsatser

### Personlige kompetencer

Det forventes, at du

- er rummelig
- er ansvarsbevidst
- har en let og uformel omgangstone
- har en anerkendende tilgang til dine kollegaer og samarbejdspartnere
- har en sund humoristisk sans, godt humør, arbejdsglæde og engagement

### Vi tilbyder

- et godt tværfagligt fællesskab gennem stærke monofagligheder
- stort fokus på den rehabiliterende indsats gennem brug af teknologiske hjælpemidler
- et godt onboarding-forløb
- en optagethed på at skabe sammenhæng for borgerne

- en medarbejder- og kollegagruppe med fokus på at skabe det bedste arbejdsmiljø for hinanden
- høj faglighed, som vi deler i et stærkt tværfagligt fællesskab
- har modet til at prøve nye løsninger og udfordre det vi plejer og gør hinanden dygtigere
- vi tør tage ansvar for opgaven og sparrer med hinanden
- i ledelsesteamet sparrer vi og udfordrer hinanden så vi i fællesskab finder de bedste løsninger
- et sundt og solidt ledelsesteam, der møder hinanden ligeværdigt

## 6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af medarbejdere, leder og en HR-konsulent.

**Ansøgningsfrist:** Frist for ansøgning er søndag den 29. oktober 2023.

### Samtaler

1. samtale afholdes torsdag den 2. november, og 2. samtale afholdes mandag den 13. november 2023. 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 mandag den 6. november 2023.

For yderligere information om jobbet som teamejer er du velkommen til at kontakte Distriktsleder Birgitte Gert på telefon 41 71 92 77.