

## Job- og kompetenceprofil for Teamleder

### 1. Baggrund og fakta om stillingen

Vi har en stilling som teamleder i Distrikt Mølledalen ledig. Ønsker du at styrke den nære og faglige ledelse? Er du en synlig og involverende leder, der kan understøtte medarbejderne i opgaveløsningen og bidrage til et godt arbejdsmiljø og høj kvalitet i plejen, så kan det være dig vi søger.

Distrikt Mølledalen er et udekørende hjemmeplejedistrikt og er en del af Sundhed, Omsorg og Hverdagsrehabilitering i Viborg Kommune. Vi dækker et geografisk område med både bynære og mere landlige egne. Vi er ca. 60 medarbejdere i distriktet, fordelt på social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker. Vi har desuden et tæt og velfungerende samarbejde med fysioterapeuter, ergoterapeuter og visitatorer, som er en integreret del af det daglige arbejde. Dette tværfaglige samarbejde gør det muligt at tilpasse indsatserne til den enkelte borgers behov og sikre helhedsorienterede borgerforløb.

### 2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Som teamleder i Distrikt Mølledalen bliver du nærmeste leder for social- og sundhedspersonalet samt timeaflysere, der primært arbejder i dagvagte. Du får ansvar for personaleledelse, herunder daglig drift, planlægning, trivsel og udvikling i medarbejdergruppen.

Den faglige ledelse varetages i tæt samarbejde med distriktslederen, vi deler ansvaret for vores faglige ledelse og arbejder tværfagligt for at sikre kvalitet og sammenhæng i borgerforløbene. Du refererer til distriktslederen.

Stillingen indeholder både driftsopgaver og mulighed for at bidrage til faglig og organisatorisk udvikling – med et fælles mål om at skabe en meningsfuld og bæredygtig hjemmepleje, hvor borgeren er i centrum og et økonomisk ansvar.

### 3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Du skal synes, det er spændende at navigere os gennem de forandringer vi står overfor, hvor du skal medvirke til at udvikle Borgernære teams samt Helhedspleje, i et samarbejde med både medarbejderne og din leder.

Du bliver kulturbærer for den nye kultur vi er i gang med at skabe, hvor vi samarbejder i arbejdsfællesskabet om kerneopgaven og hvor du har en rolle i at samle og understøtte at vores teams arbejder sammen. Som vores teamleder bliver du medansvarlig for at fortsætte understøttelsen af vores gode arbejdsmiljø med høj grad af motivation, trivsel og arbejdsstolthed.

Nogle af vores kommende udfordringer, du som teamleder bidrager til at løse i tæt samarbejde med os er:

- Dokumentation – der ligger dels opgaver som skal opdateres dels fremadrettede opgaver hvor kravene til dokumentationen er ændret.
- Nye arbejdsmetoder som skal udvikles og implementeres ift. Den nye Ældrelov.
- Understøttelse af fokusskifte til Rehabiliterende tankegang
- Styrkelse af fagligheden gennem faglig ledelse
- Læring gennem UTH
- Rekruttering i en tid med arbejdskraftudfordring

#### **4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til xx-lederen**

Ledelse har en afgørende betydning for at Viborg Kommune kan nå sine visioner og mål. I Viborg Kommune bygges 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 teamleder**

**Vi kan tilbyde teamlederen at**

- Trods omskiftelighed på ledelsesposterne, er vi en meget dejlig medarbejdergruppe, som har stor erfaring med at være fleksible, at samarbejde på tværs og er vant til at inddrage hinandens styrker
- Vi har et godt omdømme hos hovedparten af vores borgere
- Vi har et dialogbaseret samarbejde med fokus på at opretholde en god psykologisk tryghed (håber du kan understøtte dette)
- Vi som medarbejdergruppe er gode til at tage imod nyansatte – uanset om man er medarbejder, elev eller leder

##### **Faglige kompetencer**

Det forventes, at teamlederen:

- Har en sundhedsfaglig baggrund og gerne erfaring fra hjemmepleje - området
- Det er en fordel hvis du har kendskab til og erfaring med rehabilitering
- En fordel du trygt manøvrerer i Nexus

- Fortrolig med at tage dialogen ude hos borgerne og deres familier

### **Ledelsesmæssige og personlige kompetencer**

Det forventes, at du som teamleder har:

- Interesse for og erfaring med ledelse
- Lederuddannelse eller er indstillet på at gå i gang med en lederuddannelse
- Kan arbejde værdibaseret og er mangfoldig i dit menneskesyn og lederstil
- Dygtig kommunikator der er "Klart i mælet" – og kommunikerer respektfuldt og forståeligt
- Har en stærk ledelsesidentitet og er handlekraftig – vi skal mærke, at du vil vores område og vores arbejdsindsatser og at du er beslutningsdygtig når der skal sættes/ holdes retning
- Har gennemslagskraft, og samtidig er lederen, der inviterer til dialog. Det er vigtigt at du evner at medinddrage, i de arbejdsituationer hvor det er relevant – fx ved sygdom i ét team, hvor andre teams skal i spil
- Kan navigere i en omskiftelig verden, og samtidig have mod til at stå fast på en beslutning, når situationen kræver det
- Nærværende leder som er oprigtigt interesseret i medarbejderne – herunder blik for at inddrage medarbejdernes erfaringer og synspunkter ift. Konkrete emner og situationer
- Balancerer mellem at svare på det umiddelbare og reflektere over løsninger der kræver eftertanke og medarbejderinddragelse
- Informerer i passende doser, så der er gennemsigtighed ved fx status ift. Sygefravær og fremmøde, dækning af vagtplan, nyansættelser og afskedigelser
- Stiller op til faglig sparring og supervision med medarbejderne - medvirker til løsninger når samarbejdet med borgerne er udfordrende
- Interesse for og kendskab til samarbejdet med arbejdsmiljøgruppen og tr om godt fælles arbejdsmiljø

## **6. Tidsplan for ansættelsesprocessen**

I forbindelse med ansættelsesprocessen er der nedsat et indstillingsudvalg bestående af medarbejdere, distriktsleder og en HR-konsulent.

**Ansøgningsfrist: den 19. Oktober kl. 23:59**

### **Samtaler:**

Vi holder første samtale den 21. oktober 2025 fra kl. 12.00 og anden samtale den 29. oktober 2025 fra 12.00. Kandidater, der går videre til anden samtale, får efter aftale med HR-konsulenten udarbejdet en profilanalyse, som gennemgås den 23. oktober

### **Kontakt**

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte Distriktsleder Lisa Katharina Holsaae Klan på telefon 21 64 33 54.