



Job- og kompetenceprofil for Teamleder i Familieteam Vest

1. Baggrund og fakta om stillingen

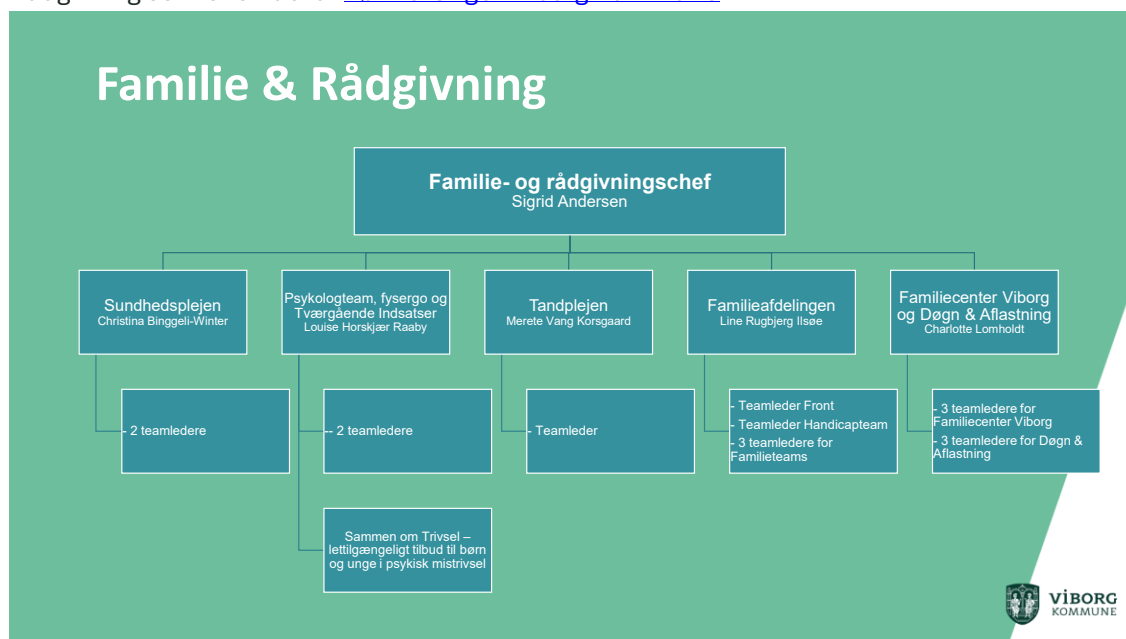
Familieafdelingen søger en teamleder til Familieteam Vest. Stillingen rummer både personaleledelse, faglig ledelse og driftsledelse på myndighedsområdet for børn og unge. Teamlederen skal skabe tydelige rammer for medarbejdernes opgaveløsning og samtidig bidrage aktivt til udviklingen af den samlede Familieafdeling.

Vores faglige retning er, at familier skal møde den rette hjælp til rette tid uden unødvendige ventetider eller parallelle indsatser. Det kræver fælles opgaveløsning mellem myndighed og indsats, løbende faglige vurderinger og en fleksibel tilpasning af hjælpen til barnets, den unges og familiens behov og ressourcer.

Familieafdelingen og Familiecentret er organiseret med samme distriktsopdeling. Det skal understøtte makkerskaber på tværs, tættere kobling mellem myndighed og indsats samt fælles prioritering af sager og kapacitet. Teamlederen i Familieteam Vest får en central rolle i at gøre denne organisering levende i den daglige praksis.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

- Stillingen er organisatorisk placeret i Familieafdelingen (se organisationsdiagram) under Familie & Rådgivning som er en del af [Børn & Unge i Viborg Kommune](#).



- Teamlederen refererer til afdelingslederen for Familieafdelingen.
- Teamlederen har personale- og fagligt ledelsesansvar for 14 børne- og ungerådgivere i Familieteam Vest.

- Teamlederen indgår i Familieafdelingens lederteam sammen med afdelingsleder, 4 øvrige teamledere og 2 socialfaglige konsulenter. Der er desuden tilknyttet en kontraktkonsulent og en implementeringskonsulent til Familieafdelingen.
- Teamlederen samarbejder tæt med teamleder i Familiecentret gennem makkerledelse og fælles prioritering.

Arbejdsstedet er Viborg Rådhus, og der må forventes mødeaktivitet på tværs af kommunens afdelinger.

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Personaleledelse

- Skabe tydelige rammer, retning og psykologisk tryghed i en hverdag med høje faglige og følelsesmæssige krav.
- Varetage løbende dialog, MUS, sygefraværsopfølgning, kompetenceudvikling, rekruttering, introduktion og fastholdelse.
- Være tilgængelig og tæt på medarbejdernes praksis uden at overtage deres faglige ansvar.
- Understøtte en kultur, hvor feedback, uenighed og fejl bruges konstruktivt til læring og forbedring.

Faglig ledelse

- Sikre lovmedholdelig og fagligt kvalificeret sagsbehandling med afsæt i Barnets Lov og kommunens fælles faglige retning.
- Fastholde barnets og den unges perspektiv via løbende inddragelse, familiens ressourcer og relevante netværk som centrale elementer i opgaveløsningen.
- Skabe struktur for faglig sparring, refleksion og læring i samarbejde med socialfaglige konsulenter, samarbejdspartnere og jurist.
- Understøtte kvalitet i vurderinger, afgørelser, planer, opfølgning, dokumentation og inddragelse.

Driftsledelse

- Sikre overblik over opgaver, kapacitet, sagsflow, frister og behov for prioritering.
- Fordele og omfordele opgaver på et gennemsigtigt og fagligt grundlag.
- Balancere akutte behov, kontinuitet i sagsarbejdet og langsigtet udvikling.
- Omsætte lovgivning, politiske mål og ledelsesbeslutninger til anvendelig praksis og følge op på effekten.

Tværgående ledelse og makkerledelse

- Tage fælles ansvar med Familiecentrets og Døgn & Aflastnings ledelse for prioritering, retning, sagsflow og kapacitet.
- Bidrage til tværfaglige drøftelser og mødefora, der kvalificerer indsatser og bringer beslutninger tættere på praksis.
- Skabe produktive relationer til skoler, dagtilbud, PPL, sundhedsområdet, civilsamfund og øvrige samarbejdspartnere.
- Have blik for helheden og bidrage til løsninger, der gavner den samlede Familieafdeling, også når de går på tværs af eget team.

Centrale opgaver det første år

- Etablere tillidsfulde relationer til medarbejdere, lederkolleger og centrale samarbejdspartnere.
- Skabe et sikkert overblik over teamets opgaveportefølje, arbejdsmiljø, kompetencer og driftsmæssige opmærksomhedspunkter.
- Fastholde stabil drift og kvalitet samtidig med, at arbejdsgange og samarbejdsformer videreudvikles.
- Konsolidere makkerledelse og de fælles mødefora mellem myndighed og indsats.
- Understøtte fælles prioritering, bedre flow og løbende vurdering og afslutning af indsatser.
- Omsætte principperne om rette indsats til rette tid, én ambulant indsats ad gangen og stop når nok er godt nok med plads til den konkrete faglige vurdering.

Bidrage til en involverende udviklingskultur, hvor rammer sættes tydeligt, og medarbejdere får reel mulighed for at kvalificere løsningerne gennem medledelse, hvor både ledere og medarbejdere aktivt tager ansvar for beslutninger, udvikling og koordinering tæt på praksis.

Succeskriterier

Fokus	Tegn på, at teamlederen lykkes
Retning og drift	Medarbejderne oplever klare prioriteringer, og der følges systematisk op på sagsflow, frister og kvalitet.
Faglig kvalitet	Barnets og familiens perspektiver er synlige i praksis, og faglige vurderinger kan begrundes, dokumenteres og omsættes til handling.
Arbejdsmiljø	Der er åben dialog om krav, belastninger og løsninger, og teamet arbejder aktivt med trivsel, læring og fælles ansvar.
Fælles opgaveløsning	Samarbejdet mellem myndighed og indsats fører til tydeligere prioritering, bedre sammenhæng og mere fleksibel tilpasning.
Ledelsesteam	Teamlederen bidrager loyalt og konstruktivt til fælles beslutninger og tager ansvar for både eget team og den samlede afdeling.

4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til teamlederen

Ledelse i Viborg Kommune bygger på de personalepolitiske værdier Mangfoldighed, Ordentlighed og Dygtighed, MOD, kommunens ledelsesgrundlag og MED-aftale. Som leder af medarbejdere forventes teamlederen at koble politiske mål, faglig retning og daglig praksis og at skabe plads til ansvarlige, selvstændige beslutninger inden for tydelige rammer.

I Børn & Unge er missionen, at børn og unge skal have lys i øjnene og mestre eget liv. Teamlederen skal bidrage til progression og sammenhæng gennem fælles mål, relationel kapacitet, fagligt samarbejde og brug af viden og data som afsæt for dialog og handling.

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](#)

I direktørområdet Børn & Unge har vi en fælles mission: Børn og unge skal have lys i øjnene og mestre eget liv. Vejen dertil kalder vi "[Forskellige i fællesskab](#)" – et forpligtende samarbejde, hvor vi er insisterende og nysgerrige på hinandens potentialer, på at udfolde den relationelle kapacitet og på at skabe produktive relationer – både til børnene, til deres familier og til hinanden. Vi vil sikre progression og sammenhæng for børnene og de unge gennem fælles mål og fælles børne-, forældre-, lærings- og samarbejdssyn. Vi bruger data som afsæt for dialog og adfærdsdesign til at gøre de rette handlinger til det naturlige valg i hverdagen.

Med Sammenhængsmodellen og Forskellige i fællesskab er vi i det samlede Børn & Unge i Viborg Kommune startet på en rejse, hvor det fælles er afsættet for at bringe det specialiserede i spil.

5. Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som teamleder

Faglige kompetencer

- Relevant socialfaglig uddannelse, eksempelvis socialrådgiver eller socialformidler. Anden relevant uddannelse kan komme i betragtning ved solid erfaring fra området.
- Indgående forståelse for myndighedsarbejde på børn- og ungeområdet og for kravene i Barnets Lov.
- Erfaring med faglig kvalitet, dokumentation, inddragelse, tværfagligt samarbejde og implementering af nye arbejdsgange.

- Forståelse for sammenhængen mellem faglighed, kapacitet, flow og økonomisk ansvarlighed.
- Digital forståelse og erfaring med relevante fagsystemer er en fordel.

Ledelsesmæssige kompetencer

- Dokumenteret erfaring med personaleledelse, faglig ledelse, koordination eller anden ledende funktion.
- Kan sætte tydelige hjørneflag, skabe involvering om løsningen og følge konsekvent op på aftaler og resultater.
- Kan prioritere og træffe beslutninger på et oplyst grundlag, også når hensyn er modstridende.
- Kan lede forandringer med blik for både mening, mellemregninger, fremdrift og den daglige drift.
- Kan lede opad, nedad og på tværs og navigere sikkert i en politisk styret organisation. Har gennemført, er i gang med eller er motiveret for en relevant lederuddannelse.

Personlige kompetencer

- Relationel og tillidsskabende med mod til at være tydelig og grænsesættende.
- Nysgerrig og reflektiv, særligt når situationer spidser til eller perspektiver brydes.
- Rolig, robust og handlekraftig i en dynamisk hverdag med afbrydelser og akutte opgaver.
- Respektfuld og præcis i kommunikationen med børn, familier, medarbejdere og samarbejdspartnere.
- Helhedsorienteret holdspiller, der deler viden, ansvar og succes med andre.
- Har humor og bidrager til god energi uden at miste alvoren i opgaven.

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af nedenstående ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og HR-konsulent:

- Line Rugbjerg Ilsøe, afdelingsleder i Familieafdelingen
- Anne Rørbæk Christoffersen, Teamleder i Familieteam Nord
- Mette Jordan Augustinussen, Teamleder i Familiecenter Viborg, Distrikt Vest
- Kristina Holse, Børne- og ungerådgiver i Familieteam Vest
- Louise Damsgaard, TR (Dansk socialrådgiverforening)
- Erik Sørensen, HR-konsulent

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er mandag den 5. oktober 2026 kl. 23.59.

Samtaler

1. samtale afholdes den 19. oktober 2026, og 2. samtale afholdes den 26. oktober 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 23. oktober 2026.

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte afdelingsleder, Line Rugbjerg Ilsøe på 23 64 32 61.