



Job- og kompetenceprofil for teamleder i Socialafdelingen

1. Baggrund og fakta om stillingen

Socialafdelingen søger en teamleder til en nyoprettet stilling med tiltrædelse hurtigst muligt.

Socialafdelingen er myndighedsafdelingen inden for Socialområdet, som dækker over voksenhandicap, psykiatri og udsatte.

Socialafdelingen varetager sagsbehandlingen indenfor servicelovens voksenbestemmelser, og er indgangen til en stor del af indsatserne på Socialområdet. Socialafdelingen modtager henvendelser, afdækker borgers støttebehov, varetager sagsbehandlingen og iværksætter støtte inden for bl.a. bostøtte, botilbud, ledsagerordning, aktivitetstilbud, BPA-ordninger og merudgifter.

Socialafdelingen består af 3 teams:

- **Team sagsbehandler**
Teamet består af 18 medarbejdere, der har arbejdsplads enten på Viborg Rådhus eller som fremskudt hos bostøtten. Teamet varetager sagsbehandlingen indenfor servicelovens voksenbestemmelser, bl.a. § 96,97,98,99,100,102,103,104,107 og 108. Medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund er enten socialrådgivere, socialformidlere eller ergoterapeuter.
- **Team administrativ**
Teamet består af 2 medarbejdere, der varetager administrative opgaver i afdelingen.
- **Team eksternt**
teamet består af 3 medarbejdere, herunder en kontraktkonsulent.
Team eksternt varetager sagsbehandlingen og takstforhandling inden for eksterne botilbud.

Vi har et stort fokus på delegering, herunder størst muligt faglig kompetence og handlefrihed til vores medarbejdere. Vi arbejder hele tiden på nye måder at samarbejde om den fælles kerneopgave, herunder brug af digitale løsninger.

Rammen for arbejdet er [Viborg Kommunes Sammenhængsmodel](#), der rummer fem overordnede temaer og 21 tværgående målsætninger, som alle sigter mod at skabe større værdi, helhed og sammenhæng for borgerne. Sammenhængsmodellen sætter en tydelig retning for arbejdet og samarbejdet på tværs af hele organisationen.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Socialafdelingen er en del af direktørområdet Social, Sundhed og Omsorg, og er forankret under socialchefen. Ledelsen i Socialafdelingen består af en afdelingsleder og den kommende teamleder.

Som teamleder vil du få reference til afdelingslederen i Socialafdelingen.

Som teamleder får du ansvaret for:

- Den daglige drift af teamet
- Den direkte personaleledelse, herunder MUS og sygefravær
- At være med til at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Udvikling og effektivisering af arbejdsprocesser
- Den faglige udvikling og kvalitet i opgaveløsningen

- Ansættelsessamtaler i samarbejde med afdelingsleder
- Medansvar for budget i samarbejde med afdelingsleder

Derudover har teamet mange samarbejdsflader både internt og til andre dele af organisationen, og en væsentlig del af dit arbejde vil være at fastholde og udvikle det gode tværgående samarbejde.

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

"Samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv – hele livet" er del fælles kerneopgave for hele Social, Sundhed og Omsorg.

Vi ved, at vi lykkes med kerneopgaven, når:

- vi arbejder efter fælles mål og retning
- vi koordinerer vores ressourcer og indsatser
- borgerne er tilfredse og oplever koordinerede og sammenhængende forløb
- medarbejderne trives
- den fælles økonomi er sund

Som teamleder er det dit ansvar at teamet, i samarbejde med borgerne, pårørende og samarbejdspartnere, har et løsningsfokuseret fokus inden for de politisk vedtagne mål og rammer.

Du har som teamleder en afgørende rolle i at medskabe en tillidsbaseret hverdag, hvor medarbejderne bringer deres beslutningskompetence i spil og støttes i faglig udvikling, når opgaver bliver svære at løse eller ændre sig.

Opgaverne i Socialafdelingen er mange og alsidige.

Vores kerneopgave er at sikre en hurtig og fleksibel sagsbehandling med afsæt i en høj faglighed. Vi er i gang med implementeringen af VUM 2.0, og din opgave er bl.a. at arbejde videre med forankringen af den nye faglige metode. Det kalder på lyst til og viden om forandringsledelse. Derudover har du en vigtig opgave i at fastholde og udvikle det gode samarbejde både i teamet, men også med vores samarbejdspartnere.

Vi har et stort og væsentligt blik på udgiftspres på myndighedsbudgettet med særligt fokus på sammenhæng mellem behov, indsats og takst.

I efteråret 2023 trådte den nye hjemløserreform i kraft, og afledt heraf er vi i gang med at styrke samarbejdet med boligselskaber samt § 110 institutioner.

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 samspejlet 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

Faglige kompetencer

Det forventes, at du

- har en socialfaglig baggrund
- har kendskab det faglige område inden for servicelovens voksenbestemmelser
- har forståelse for myndighedens rolle i samarbejdet med borger, pårørende og samarbejdspartnere
- har ledelseserfaring eller er klar til at gå ledelsesvejen
- har lederuddannelse på akademi eller diplomniveau – eller villig til at opstarte denne

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at du

- kan indgå i en organisation med værdibaseret ledelse
- er dialogsgørende og prioriterer at støtte dine medarbejderes udvikling
- kan omsætte organisationens og afdelingens mål og retning til løsninger i hverdagen
- kan lede medarbejdere i en forandringsdagsorden

Personlige kompetencer

Det forventes, at du

- er imødekommende og åben i din kommunikation
- er empatisk og ikke går på kompromis med ordentligheden
- er nysgerrig og opsøgende når du bliver præsenteret for en udfordring eller et problem
- på en positiv måde kan udfordre dine medarbejdere, kollegaer, din leder og samarbejdspartnere med nye perspektiver
- kan træffe en beslutning og sætte en retning, når situationen kræver det

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af afdelingsleder, medarbejderrepræsentanter og HR-konsulent.

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er søndag den 11. februar 2024.

Samtaler

1. samtale afholdes den 19. februar, og 2. samtale afholdes den 26. februar.

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. februar.

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte afdelingsleder, Rikke Sandal på 61890629.