

Job- og kompetenceprofil for leder til Ungdomskollegierne, under Handicap Viborg.

Er du en nytænkende, handlekraftig og tillidsskabende leder? Har du en stærk pædagogfaglig profil, og har du tjek på vagtplanlægning? Så er du måske vores nye teamleder!

1. Baggrund og fakta om stillingen

En spændende teamlederstilling på området Ungdomskollegierne Handicap Viborg Foranstaltning omhandlende de tre tilbud Stadionkollegiet, Tårnly og Kærsangervej 252, er ledig til besættelse pr. 1. august 2025.

Stadionkollegiet

Stadionkollegiet er et bofællesskab, hvor der ydes §85 støtte til unge borgere mellem 18-35 år. Der er stor diversitet i borgergruppen, hvoraf flere er udfordret af en opmærksomhedsforstyrrelse, psykiatrisk komorbiditet, en autismespektrumforstyrrelse og/eller udviklingshæmning.

Vi tror på, at en præcis og effektiv støtte er betinget af en fyldestgørende pædagogisk udredning. Derfor arbejder vi på Stadionkollegiet primært med forståelsen af de forskellige mennesker, for derefter at bidrage til deres trivsel og fremtid.

Tårnly

Ungdomskollegiet Tårnly er et §107 tilbud, til unge mennesker mellem 16-30 år. Der er stor diversitet i borgergruppen, hvoraf flere er udfordret af en opmærksomhedsforstyrrelse, misbrug psykiatrisk komorbiditet, en autismespektrumforstyrrelse og/eller udviklingshæmning.

Af faglige tilgange og metoder arbejder vi primært med KRAP, anamnese interview og MoCa - testning. Derudover har mange af vores borger gavn af struktur, tryk og forudsigelighed.

Udover fagligheden vil du som medarbejder på Tårnly arbejde med pædagogiske, sundhedsfaglige, bostøtte- og praktiske opgaver vedr. de unge borger.

Kærsangervej

Specialtilbuddet Kærsangervej 252 er et § 108 Botilbud for 8 borgere. Tilbuddet rummer voksne med og uden foranstaltningsdomme indenfor lettere udviklingshæmning og psykiatri. Udover den psykiatriske overbygning, har flere et misbrug, samt udfordrende adfærd.

At arbejde på Kærsangervej handler primært om, at sikre borgerne oplever at bo i trygge og faste rammer, hvor hverdagen er præget af rutiner og genkendelighed. Vores fokus er at nedbringe evt. kriminell adfærd, samt arbejde med misbrug. Det er ligeledes en del af den pædagogiske indsats, at træne og vejlede beboerne til størst mulig selvstændighed, med henblik på mindre indgribende tilbud på sigt.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

De 3 tilbud er en del af handicapområdet som hører hjemme under fagområdet Social, Sundhed og Omsorg. Omsorgsområdet beskæftiger i alt ca. 1300 medarbejdere fordelt på tre driftsområder og en myndighedsafdeling.

Som teamleder refererer du til afdelingslederen for de 3 tilbud i Viborg Handicap. Du handler på delegeret kompetence fra afdelingslederen, og du har et dagligt administrativt ansvar og økonomisk medansvar på Stadionkollegiet. Du bliver leder af medarbejdere, som kan være både monofagligt og flerfagligt organiseret. Du har altså både et dagligt og et fagligt ledelsesmedansvar.

Eksempler på opgaver og ansvarsområder i stillingen som teamleder:

- Personaleleder på Stadionkollegiet og for det udekørende nattevagtsteam
- Varetager daglig koordinering af den faglige indsats på Stadionkollegiet, samt bidrager til generel koordinering af den samlede faglige indsats på alle 3 tilbud
- Ansvarlig for afholdelse af sygesamtaler og medansvarlige på disciplinære samtaler i samarbejde med lederen for medarbejder på Stadionkollegiet og det udekørende nattevagtsteam
- Ansvarlig for arbejdsplaner i samarbejde med arbejdstidsplanlæggeren
- Medansvarlig for den pædagogfaglige udvikling på de tre tilbud i samarbejde med tilbuddenes faglige koordinators og nærmest leder
- Bidrage til at styrke det samlede handicapområde og skabe sammenhængende indsatser for den enkelte borger, herunder understøtte koordinering og samarbejde med relevante aktører på tværs af kommunen
- Medansvarlig for overholdelse af budgettet, herunder ledelse og drift af Stadionkollegiet således at de ressourcer, der er til rådighed, udnyttes optimalt med henblik på at sikre sammenhængskraft for at realisere kerneopgaven.
- Medansvarlig for at skabe såvel stærke fællesfaglige som monofaglige læringsmiljøer og arbejdsfællesskaber for herigennem at sikre kompetenceudvikling for alle faggrupper på tværs
- Medansvarlig for et godt arbejdsmiljø med høj grad af motivation, trivsel og empowerment
- Medansvarlig i varetagelsen af personalemæssige og daglige operationelle ledelsesopgaver som afholdelse af medarbejdersamtaler samt MUS/TUS-samtaler med dine egne medarbejdere, teammøder og introduktion af nye medarbejdere

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Du skal synes, det er spændende at medvirke til at udvikle og fastholde den høje faglige udvikling, der er på de 3 tilbud. Og bidrage til, at det sker løbende i tæt samarbejde med både leder og de fagkoordinatorer, der er ansat ude på tilbuddene.

Desuden er det vigtigt at du:

- Samarbejder tæt med arbejdstidsplanlæggeren om, at arbejdsplanerne er retvisende og overholder de gældende regler ift. overenskomsten

- Indkalder, afholder og udarbejder dagsorden til team-, personale- og nattevagtsmøder i samarbejde med tilbuddets fagkoordinator og/eller lederen
- Gennemfører MUS og TUS med Stadionkollegiet og det udekørende nattevagtsteam, for at fremme og udvikle samarbejdet og sammenhængskraften mellem de 3 tilbud, så der bliver fokus på det tværfaglige samarbejde og hvad de forskellige afdelinger kan hjælpe hinanden med
- Inspirerer og motiverer dine medarbejdere og videregiver erfaringer til kollegaer om retningslinjer, arbejdsrutiner, anvendelse af programmer og kvalitetsstyring
- Har fokus på dokumentation og evaluering.

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 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

Ud over de ledelsesmæssige forventninger, som er beskrevet ovenfor, er der følgende specifikke forventninger til teamlederen;

Du har en stærk teamlederprofil, som viser sig ved, at du fagligt motiverer og skaber gejst, samt har følgeskab.

Du er innovativ og handlekraftig, og tør finde og afprøve nye veje, der understøtter borgernes muligheder for at mestre egne liv. Som menneske er du åben, anerkendende og god til at udvikle mennesker.

Faglige kompetencer

Vi forventer, at du har:

- Socialpædagogisk baggrund - gerne med erfaring fra specialområdet
- Erfaring med at videreudvikle medarbejdere
- Kendskab til de pædagogiske teorier for målgrupperne
- Kendskab til arbejdstidsplanlægning, Optima og overenskomster

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at du:

- Har en lederuddannelse - eller mod til at begynde på én
- Hviler i rollen som leder på et komplekst område, så du i praksis fx balancerer mellem at bevare overblik og have mange bolde i luften samt kan arbejde med modstand
- Har økonomisk indsigt og forståelse
- Kan arbejde værdibaseret og er mangfoldig i dit menneskesyn og lederstil
- Kommunikerer tydeligt og forståeligt.
- Har en stærk ledelsesidentitet og er handlekraftig – vi skal mærke, at du vil vores område og vores arbejdsindsatser
- Har gennemslagskraft, og samtidig er lederen, der inviterer 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
- Er beslutningsdygtig og står tydeligt bag medarbejderne og bakker op, når det er nødvendigt
- Kan facilitere nye indsatser og skabe følgeskab på opgaven

Personlige kompetencer

Det forventes, at du:

- Er rummelig, anerkende og lyttende – tilpasset situationen
- Bidrager til holdånd og stærke arbejdsfællesskaber
- Er ansvarsbevidst, robust og omstillingsparat på et område som udvikler sig løbende
- 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
- Dedikeret for kerneopgaven: Samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfyldt og aktivt liv – hele livet.

Vi håber du finder teamlederstillingen spændende og kan tilføje at vi tilbyder:

- Et stærkt tværfagligt arbejdsfællesskab med stærke monofagligheder
- Et godt onboarding-forløb
- En ambitiøs medarbejdergruppe, der er optagethed af at skabe sammenhæng for borgerne og som tør tage ansvar for opgaven og løfter i fællesskab
- En medarbejder- og kollegagruppe der har fokus på at skabe det bedste arbejdsmiljø for hinanden
- En medarbejdergruppe med modet til at prøve nye løsninger og udfordre det vi plejer og gøre hinanden dygtigere
- Et ledelsesteam som sparrer med - og udfordrer hinanden, så vi i fællesskab finder de bedste faglige løsninger
- Et sundt, og meget stabilt team, hvor gensidig tillid, respekt og humor præger samarbejdet

Vi håber, du synes ovenstående er spændende og ser frem til at modtage din ansøgning.

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

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

Ansøgningsfrist: Ansøgningsfrist 14. august 2025

Samtaler

Vi holder første samtale onsdag den 18. august 2025 og anden samtale torsdag den 22. august 2025. For ansøgere der går videre til 2. samtale, bliver der udarbejdet personprofil, som gennemgås med en HR-konsulent den 21. august 2025.

Kontakt

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte Maiken Søgaard, leder for området: Ungdomskollegierne Handicap Viborg Foranstaltning omhandlende på telefon 20 22 31 67