



# Job- og kompetenceprofil for Teamleder, Katrinehaven

## 1. Baggrund og fakta om stillingen

En særlig og vigtig teamlederstilling i Katrinehaven er ledig til besættelse pr. 1. januar 2024.

Katrinehaven er et specialiseret og integreret Bo- og aktivitetstilbud for 61 borgere over 18 år, som på grund af betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne har behov for omfattende pleje, omsorg og specialpædagogisk støtte til almindelige daglige funktioner.

Den ledige teamlederstilling er særlig vigtig, da vi i vores ledelsesteam lige netop mangler en teamleder med en sundhedsfaglig uddannelse, der vil og kan stå i spidsen for implementeringen af sundhedsfaglige indsatser og dokumentationen heraf.

Du kommer til at indgå i et ledelsesteam sammen med en afdelingsleder og to andre teamledere. Sammen leder vi i alt ca. 135 medarbejdere, som fagligt fordeler sig på bl.a. pædagoger, social- og sundhedsassistenter, ergoterapeuter, pædagogiske assistenter, omsorgsmehjælper m.fl.

Sammen med medarbejderne står ledelsen i spidsen for den fælles opgaveløsning i forhold til vores kerneopgave. Som teamleder vil du sammen med afdelingslederen og øvrige teamlederkolleger gå forrest for at opretholde og videreudvikle Katrinehaven, hvor udviklingen af høj faglighed er i højsædet, og hvor omdrejningspunktet er udvikling, trivsel og omsorg for borgerne. Vi arbejder efter princippet om mindst mulig indgriben, hvor vi støtter den enkelte i mest mulig selv- og medbestemmelse i form af et reelt medborgerskab. Vores motto er: **Vi opgaveløser sammen med beboerne og ikke for beboerne!**

Vi har stort fokus på "at sætte det rigtige hold" omkring den enkelte borger og det gør vi med højt engagement, fællesskab og humor. Vi prioriterer et positivt arbejdsmiljø, hvilket arbejdstilsynet jævnlige kvitterer os for med rene grønne smileys. Vi har en anerkendende ledelsestilgang, der fokuserer på, at alle har ressourcer, der kan og skal bruges i et (arbejds-)fællesskab. Som teamleder får man også mulighed for at uddanne og udvikle sine såvel faglige som ledelsesmæssige kompetencer – her kan fx nævnes Diplom i ledelse.

## 2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Katrinehaven er som ledelsesområde organisatorisk forankret i handicapområdet, som en del af Socialområdet, der hører til Social, Sundhed & Omsorg.

Social, Sundhed & Omsorg har en fælles kerneopgave der lyder: *Vi skal samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfyldt og aktivt liv - hele livet.*

Det specialiserede Bo- og aktivitetstilbud er oprettet under Servicelovens § 105, §108 og § 104, hvor §108 er et særligt enkeltmandsprojekt. Støtten gives efter Servicelovens §85. Botilbuddet rummer til sammen 61 borgere, hvoraf ca. 36 borgere er tilknyttet det integrerede aktivitetscenter. Derudover frekventerer resten af borgerne eksterne dagtilbud som fx STU Viborg, Trepas og aktivitetstilbuddet Skrivervvej.

Teamlederen bliver personaleleder for 2 tilknyttede klynger med hver 10 borgere. Teamlederen indgår i ledelsesteamet på i alt 3 teamledere og afdelingslederen, der dagligt samarbejder omkring drift, ledelse og Katrinehavens udvikling.

Som teamleder refererer du – sammen med dine teamlederkolleger – til afdelingslederen for Katrinehaven. Du handler på delegeret kompetence fra afdelingslederen, og du har et dagligt, fagligt og administrativt medansvar. I samarbejde med afdelingslederen har du også et medansvar for at drive Katrinehaven økonomisk stabilt og bæredygtigt. Du bliver leder af medarbejdere, der er tværfagligt sammensat i teams.

Du har altså både et dagligt og fagligt ledelsesmedansvar. Nedenfor kan du se, hvilke opgaver og ansvarsområder, der ligger i stillingen som teamleder:

### 3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Katrinehaven blev for nogle år siden samlet som et hus, og er godt på vej i udviklingen med at fremstå som ét fælles hus under den overordnede leder (afdelingslederen) i Katrinehaven. De i alt 3 teamledere skal sammen med afdelingslederen fokusere, understøtte og videreudvikle den fælles kultur og værdier.

Målt på antal medarbejdere og borgere er hvert enkelt teamlederområde ideelt for, at der kan udøves optimal nærværende, faglig og daglig ledelse tæt på medarbejdere og borgere ude i klyngerne. Det er vigtigt, at der er en høj grad af nærvær, tilstedeværelse og efter behov kunne give faglig sparring i opgaveløsningen af kerneopgaven.

Der er især fokus på at udvikle Katrinehaven som et højt specialiseret Bo- og aktivitetstilbud til et kraftfuldt videnscenter inden for specialpædagogikken i god balance med sundhedsfaglige indsatser:

- Forsat udvikling og understøttelse af den høje faglighed såvel for socialpædagogiske som sundhedsfaglige indsatser.
- Med fokus på succesfuld implementering af fagsystemet Nexus, hvor de socialpædagogiske og sundhedsfaglige indsatser og dokumentationen heraf "går hånd i hånd" med hinanden.
- Understøttelse og videreudvikling af fælles kultur og bærende værdier på tværs af hele huset.
- Styrkelse og fokus på relationen til borgerne og deres gode trivsel.
- Fokus på Katrinehaven som en attraktiv arbejdsplads gennem fokus på rammer for understøttelse og fortsat udvikling af et godt arbejdsmiljø.

I Katrinehaven har vi et ressourcefokuserende menneskesyn, hvor vi tror på, at alle har ressourcer at bidrage med i et fællesskab. Vi tror på, at alle kan gøre en positiv og meningsfuld forskel for et fællesskab – gennem anerkendelse og værdsættelse af den enkelte medarbejders og borgers bidrag til hverdagslivet / fællesskabet skabes der masser af muligheder for udvikling, meningsfuldhed og trivsel hos det enkelte menneske. I Katrinehaven er der mange tandhjul og praktiske opgaver, der skal løses hver dag. Dette forsøger vi at gøre gennem en høj grad af inddragelse og involvering af borgerne gennem meningsfulde hverdags opgaver/gøremål. Vi har et klart mål om, at borgerne skal opleve at blive støttet i et reelt og meningsfuldt medborgerskab, hvor de oplever at være aktør i eget liv.

Et tydeligt fokus i den ledige teamlederstilling er et særligt sundhedsfagligt ansvar for at være den, der står i spidsen for en succesfuld implementering af sundhedsfaglige indsatser og dokumentation heraf i fagsystemet Nexus gældende i hele huset og på tværs teamlederområderne.

### 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 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

Med udgangspunkt i de personalepolitiske værdier og de overordnede forventninger til god ledelse i Viborg Kommune, er der følgende specifikke forventninger til de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer til teamleder i Katrinehaven:

### Faglige kompetencer

Det forventes, at teamlederen / du har

- en relevant sundhedsfaglig uddannelsesmæssig baggrund og er fagligt opdateret, så du kan være med til at sætte en fælles faglig retning i Katrinehaven
- meget gerne kendskab til Nexus
- gerne målgruppeerfaring men ikke krav herom, men derimod, ser det som en spændende faglig udfordring at arbejde med udviklingshæmmede, der har
  - autismespektrumforstyrrelser
  - psykiatrisk overbygning
  - multiple funktionsnedsættelser
- psykiatribaggrund vil være en fordel, men er ikke et krav
- indsigt i eller erfaring med LA2 og sikkerheds-risiko-vurdering er en fordel, men ikke et krav
- har kendskab til KRAP, Neuropædagogik og LowArousal

### Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at teamlederen / du

- kan holde overblik og trives i mange forskelligartede opgaver og behov
- kan arbejde værdibaseret og er mangfoldig i dit menneskesyn og din lederstil
- kan formidle og kommunikere klart og tydeligt
- har en stærk og favnende ledelsesidentitet – vi skal kunne mærke din passion – ”at du vil det”
- godt blik for detaljen og udviklingssøgende
- har gennemslagskraft og er tydelig og nærværende i det daglige arbejde
- mestrer ”nær-ved-ledelse” – du står ved siden af os, når det er nødvendigt og giver plads, når vi kan selv
- du er en dygtig personaleleder, der udfordrer/sparrer og sætter faglig og ledelsesmæssig retning
- du tænker nyt, går foran og evner at facilitere nye indsatser
- rummer, udfordrer og forener de forskellige perspektiver og interesser
- kan vedligeholde og udvikle det gode arbejdsmiljø og skabe trivsel og arbejdsglæde (den grønne smiley)
- kan uddelegerer og sætter en ære i at give plads
- har ledelseserfaring og/eller ledelsesuddannelse evt. er i gang med ledelsesuddannelse, men det er ikke krav. Det forventes derimod ledelsesfaglig interesse og engagement til at udvikle og uddanne sig
- kan yde en tillidsvækkende sparring og faglig hands-on supervision i dagligdagen
- er en god rollemodel, der understøtter udviklingen af en fælles værdibaseret kultur med vægt på både tydelige rammer og frihed under ansvar
- i sin ledelse har fokus på det gode arbejdsmiljø og udvikling af den attraktive arbejdsplads

### Personlige kompetencer

Det forventes, at teamlederen / du

- du er rummelig, men med kant
- er ansvarsbevidst
- har en let og inkluderende omgangstone

- humor er en meget vigtig del af din tilgang til verden
- har en anerkendende tilgang til mennesker og stærke sociale kompetencer – du er og skaber det gode/dynamiske arbejdsmiljø
- kan begejstre og samle os om fælles mål
- du kan stikke fingeren i jorden og evner at lytte
- du arbejder tillidsbaseret
- er god til at skabe ro om borgerne - er mentalt robust
- mestrer det gode samarbejde med eksempelvis de pårørende
- kan arbejde struktureret, men samtidigt have mange bolde i luften - kan agere i en omskiftelig hverdag
- er nysgerrig og nytænkende i daglig praksis
- er lyttende samt en stærk og tydelig kommunikator – både i skrift og tale
- er empatisk og tillidsvækkende, og brænder for at arbejde med mennesker
- udviser en handlings- og samarbejdsorienteret tilgang til arbejdet med og mellem beboere, medarbejdere, pårørende og ledelsesteamet

#### **Vi tilbyder**

- høj faglighed og stolthed af vores arbejdsplads – vi har lige fået en rigtig fin tilsynsrapport fra det Sociale tilsyn
- et stærkt fagligt og socialt arbejdsmiljø – vi har lige fået en grøn smiley for det!
- en rummelig arbejdsplads, hvor der er god plads til alle
- en arbejdsplads, hvor vi er gode til at lære af vores fejl og det, der er svært

## **6. Tidsplan for ansættelsesprocessen**

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående ledelsesteamet, og relevante medarbejderrepræsentanter og tillidsvalgte.

**Ansøgningsfrist:** Frist for ansøgning er søndag den d. 22. oktober 2023.

#### **Samtaler**

1. samtale afholdes den 2. november 2023, og 2. samtale afholdes den 10. 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 den 9. november 2023.

For yderligere information om jobbet som teamleder er du velkommen til at kontakte afdelingsleder Lilli-Ane Urup på telefon 87 87 73 25.