

Job- og kompetenceprofil for Teamleder til Aktivitet og Udvikling

1. Baggrund og fakta om stillingen

Aktivitet og Udviklings kerneopgave er at samarbejde med borgeren om et meningsfuldt og selvstændigt liv længst muligt i eget hjem.

Med udgangspunkt i KRAP (Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Praksis) og vores afdelings værdier *nærvær*, *samvær* og *mestring* tilbyder vi forebyggende, rehabiliterende og aflastende indsatser inden for ældrelovens rammer.

Afdelingen består af 16 lokationer, 10 dag- og aflastningstilbud, 7 seniorhuse, seks teams og knap 40 medarbejdere. Hver uge benytter mere end 1.500 borgere afdelingens tilbud, hvilket gør Aktivitet og Udvikling til en central aktør i Viborg Kommunes forebyggende, rehabiliterende og sundhedsfremmende indsats.

Medarbejderne arbejder tværfagligt og består af en bred vifte af fagligheder: social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, fysio- og ergoterapeuter, socialpædagoger, beskæftigelsesvejledere, psykomotoriske terapeuter samt sygeplejersker. Ledelsen varetages af teamleder og afdelingsleder.

Vi er en dynamisk arbejdsplads med en stabil drift og stort fokus på udvikling for både borgere og medarbejdere. Vi arbejder tæt sammen med forskellige samarbejdspartnere, hvor hjemmepleje, plejecentre, terapeuter, forebyggende medarbejdere, madservice, demenskonsulenter og visitation er blandt de centrale kolleger. Derudover samarbejder afdelingens teams tæt med pårørende, frivillige styregrupper i seniorhusene samt andre foreninger og frivillige organisationer.

Med implementering af ældreloven arbejder vi målrettet på at styrke denne tilgang i tæt samspil med helhedsplejens borgernære teams, og du får som teamleder medansvar for at videreudvikle den rehabiliterende funktion i tæt samarbejde med dine kolleger i afdelingen og med dine ledelseskolleger på tværs af afdelinger.

Samtidig arbejder vi målrettet på at styrke forebyggelse af ensomhed, og Aktivitet og Udvikling er sammen med sundhedscenterets forebyggende team centrale i implementering af et nyt fælles fagligt ståsted for ensomhed i hele Sundhed og Omsorg. Sideløbende har Aktivitet og Udvikling iværksat et kompetenceløft inden for sundhedsfaglige indsatser og dokumentation for at understøtte faglig indsats for borgerne og sammenhæng i borgerens forløb mellem dagcenter og øvrige kommunale aktører. Du skal som teamleder videreudvikle og implementere disse arbejdsopgaver sammen med afdelingsleder og medarbejdere.

Aktivitet og Udvikling er kendetegnet ved et godt velfungerende MED-samarbejde og fokus på fællesskab, udvikling og et fælles ansvar for opgaven.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

Aktivitet og Udvikling er en ud af fem afdelinger i Sundhed under direktørområdet Social, Sundhed & Omsorg.

Som teamleder i Aktivitet og Udvikling refererer du til afdelingsleder Daniel Busk, som har det overordnede ansvar for afdelingen. I indgår i et tæt og forpligtende ledelsessamarbejde.

Hvem er afdelingslederen?

Daniel tror på tydelighed, tillid og på, at de bedste løsninger skabes sammen. I ledelsessamarbejdet skal der være plads til både uenighed, humor og ærlige drøftelser. Daniel lægger vægt på at være nysgerrig på egen ledelsespraksis og på løbende at udvikle sit lederskab til gavn for menneskerne omkring ham. Derfor ønsker han et samarbejde, hvor I tør at holde spejlet op foran hinanden, udfordre hinandens perspektiver og sammen reflektere over, hvordan I kan lykkes endnu bedre med ledelsesopgaven.

Målet er et ledelsesteam, hvor I supplerer hinanden, deler opgaven og sammen skaber tydelig, nærværende og sammenhængende ledelse for hele Aktivitet og Udvikling. Hos os skal ledelse altså ikke være noget, der foregår ved siden af driften og udviklingen. Ledelse skal kunne mærkes i hverdagen.

Som teamleder skal du derfor have blik for helheden og tage medansvar for den samlede afdeling samtidig med at du står stærkt i dit eget ledelsesrum inden for den givne ramme. Du skal kunne udfordre og kvalificere beslutninger konstruktivt og omsætte de fælles beslutninger til tydelig retning og konkret praksis for medarbejderne.

Sammen med afdelingslederen og øvrige lederkolleger bidrager du desuden til videndeling og tværgående udviklingsopgaver i Sundhed og Omsorg.

3. Væsentlige opgaver og udfordringer

Aktivitet og Udvikling er i bevægelse. Vi skal fortsat være et attraktivt tilbud til borgerne og samtidig kunne rumme flere borgere med forskellige behov inden for de eksisterende rammer.

Vi har en masse idéer og ambitioner. Som teamleder bliver en vigtig opgave at hjælpe med at prioritere og realisere de idéer og ambitioner. Du skal derfor både kunne se udviklingsmuligheder og skabe stabilitet i hverdagen. Du skal være med til at skabe fremdrift og følge op, så udviklingsspor inden for blandt andet rehabilitering, demens, ensomhedsforebyggelse, sundhedsfremme, dokumentation og velfærdsteknologi bliver omsat til konkret praksis.

Aktivitet og Udvikling er kendetegnet ved godt samarbejde mellem teams og matrikler, og dette kan styrkes yderligere i tæt dialog og med afsæt i L-MED's ambition om 'et fælles vi' på tværs af afdelingen. Derfor søger vi en teamleder med blik for mennesker og fokus på relationer.

Medarbejderne på alle lokationer forventer en nærværende teamleder, der er tilgængelig og har fingeren på pulsen i forhold til, hvad der rører sig de forskellige steder. Du skal være tæt nok på medarbejderne til at opdage, når noget kræver opmærksomhed, også før det nødvendigvis bliver sagt højt. Du skal sikre følgeskab om beslutninger og samtidig have blik for, at mennesker bevæger sig forskelligt gennem forandringer.

Fordi Aktivitet og Udvikling arbejder på tværs af 16 lokationer i kommunen, er det væsentligt, at du har kørekort og mulighed for at bruge egen bil.

Du skal som teamleder være med til at:

- sikre velfungerende drift og ensartet kvalitet i opgaveløsningen på tværs af lokationerne

- skabe tydelig retning og sammenhæng i hverdagen for borgere og medarbejdere
- sikre nærværende faglig- og personaleledelse
- omsætte beslutninger og udviklingsinitiativer til konkret praksis
- følge op og holde fast, indtil nye arbejdsgange faktisk er blevet en del af hverdagen
- skabe struktur og prioritering i en organisation med mange samtidige opgaver
- styrke samarbejdet og den faglige udvikling på tværs af teams og fagligheder i Aktivitet og Udvikling
- understøtte en kultur, hvor medarbejderne opnår MEDindflydelse, bringer deres faglighed i spil og tør være nysgerrige på egen praksis
- have blik for organisationen som helhed og samarbejde med vores kolleger på tværs

4. God ledelse i Viborg Kommune – forventning til teamleder

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

Vi forventer, at du som teamleder i Aktivitet og Udvikling kan lede værdibaseret med udgangspunkt i de overordnede forventninger til god ledelse i Viborg Kommune. Vi forventer, at du har lyst til ledelse og kan få mennesker, faglighed og organisation til at bevæge sig sammen. Derudover forestiller vi os, at du har nedenstående faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer.

Faglige kompetencer

Vi forestiller os, at du:

- har en relevant pædagogisk eller sundhedsfaglig uddannelse
- har ledelseserfaring eller et tydeligt ledelsesmæssigt potentiale og lyst til ledelse
- har en relevant lederuddannelse eller er motiveret for at påbegynde en
- har kendskab til KRAP
- har en rehabiliterende tankegang
- har erfaring med tværfagligt samarbejde og gerne med forebyggende, rehabiliterende eller sundhedsfaglige indsatser
- har forståelse for drift, ressourcer og økonomiske rammer

Ledelsesmæssige kompetencer

Vi forestiller os, at du:

- praktiserer en inddragende ledelsesstil, hvor medarbejderne oplever både frihed, ansvar og tydelig retning
- både kan drive, udvikle og forankre
- skaber tydelig retning, struktur og overblik
- naturligt følger op på aftaler og indsatser
- er synlig, nærværende og tilgængelig og kan udøve personaleledelse på tværs af flere lokationer
- kan skabe følgeskab i forandringer og omsætte beslutninger til konkret praksis
- trives både i et tæt ledelsessamarbejde og kan stå selvstændigt i eget ledelsesrum
- skaber et lærende arbejdsmiljø og styrker samarbejdet på tværs af fagligheder, teams og afdelinger
- er en stærk kommunikatør

Personlige kompetencer

Vi forestiller os, at du:

- er godt forankret i dig selv
- har et skarpt blik for relationer
- er tillidsvækkende, empatisk, lydhør og nærværende og bidrager til psykologisk tryghed
- er tydelig, beslutningsdygtig og kan stå på mål for beslutninger
- kan stå i svære samtaler og tør at tage hånd om potentielle konflikter
- kan kombinere klare forventninger med oprigtig nysgerrighed
- ser forskellighed og tværfaglighed som en styrke
- har både blik for nye muligheder og respekt for det, der allerede fungerer

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et indstillingsudvalg bestående af afdelingsleder for Aktivitet og Udvikling, tre medarbejderrepræsentanter, en lederkollega fra en anden afdeling samt en HR-konsulent.

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er mandag 23. november 2026.

Samtaler

1. samtale afholdes tirsdag d. 1. december 2026 og 2. samtale afholdes onsdag d. 9. december. For ansøgere, der går videre til 2. samtale, bliver der udarbejdet en personprofil, hvor der i den forbindelse vil være et interview med en konsulent fra Viborg Kommunes HR-afdeling tirsdag d. 8. december.

For yderligere information om jobbet som teamleder i Aktivitet og Udvikling, er du velkommen til at kontakte afdelingsleder Daniel Busk på telefon 21 82 43 97, skriv en SMS, så bliver du ringet op. Daniel kan ikke kontaktes i uge 46.