

Høje-Taastrup Kommune

Job- og personprofil for direktør
med ansvar for HR-Center, Jobcen-
ter, Sundheds- og Omsorgscenter,
samt Social- og Handicapcenter

9. oktober 2012

1. Baggrund

Høje-Taastrup Kommune skal have ny direktør med ansvarsområderne HR-Centret, Jobcentret, Sundheds- og Omsorgscentret samt Social- og Handicapcentret.

Det er et særdeles attraktivt job, blandt andet fordi Høje-Taastrup Kommune er en kommune i udvikling. Indbyggerantallet er stigende, og der er klare planer for boligudbygning. Der er vækst i antallet af virksomheder og arbejdspladser. Høje-Taastrup har således budt eller er ved at byde velkommen til en række virksomheder og i alt mere end 4000 nye arbejdspladser. Kommunen er den kommune i Danmark, hvor flest virksomheder og flest borgere ønsker at slå sig ned – målt i forhold til de knapt 48.000 borgere. Høje-Taastrup har en unik beliggenhed – tæt på hovedstaden og midt i naturen.

Den nye direktør skal være oprigtig interesseret i Høje-Taastrup Kommunes frembringelse af velfærdsydelser med et klart og tydeligt blik for fremtidens udfordringer. Direktøren skal ville være med til at fastholde og styrke kommunens udvikling i de kommende år, så borgere og virksomheder fortsat har Høje-Taastrup højt på listen over, hvor de ønsker at være. Det er en forudsætning for, at Høje-Taastrup Kommune også i fremtiden kan være en attraktiv kommune med et godt serviceniveau for nuværende og fremtidens borgere.

Høje-Taastrup Kommunes knapt 48.000 indbyggere bliver betjent af ca. 4.000 medarbejdere.

På baggrund af interview med politikere, direktionen, ledelses- og medarbejderrepræsentanter er denne job- og personprofil udarbejdet, således at ansøgerne kan få et konkret billede af de krav og forventninger, Høje-Taastrup Kommune har til den nye direktør.

I forhold til øvrigt relevant materiale om kommunens fakta og aktiviteter henvises til Høje-Taastrup Kommunes hjemmeside på www.htk.dk.

For yderlig uddybning af job- og personprofilen kan der rettes fortrolig henvendelse til kommunaldirektør Lars Holte, tlf. 2342 8731 eller til chef for KL's Konsulentvirksomhed, KLK, Bente Buhl Rasmussen, tlf. 4032 6183, der er konsulent på rekrutteringsopgaven.

2. Direktørens ansvarsområder og opgaver

Direktøren refererer til kommunaldirektøren og er medlem af Høje-Taastrup Kommunes direktion.

Som **direktionsmedlem** forventer Høje-Taastrup Kommune, at direktøren er en holdspiller, der kan repræsentere direktionen og helhedssyn i relationen til såvel byråd og udvalg samt organisationen. Det er en klar forventning, at direktøren vil de fælles beslutninger i direktionen. Direktøren skal aktivt bidrage ind i direktionens strategiske, helhedsorienterede og tværgående styring og ledelse af organisationen. Det er en forventning, at direktøren også har vilje og lyst til at udfordre direktørkollegaerne - også lade sig selv udfordre og flytte på egne synspunkter og holdninger.

I projektmæssige sammenhænge skal direktøren kunne "gå på tværs", og direktøren skal i alle sammenhænge fungere som den gode rollemodel i forhold til kommunens værdier og ledelsesgrundlag.

Direktøren har det overordnede ansvar for betjeningen og rådgivningen af Social- og Sundhedsudvalget, Arbejdsmarkedsudvalget samt Ældreudvalget. Hertil kommer deltagelse i Økonomiudvalget samt byrådet. Et ansvar som forvaltes i samspil med centercheferne. Rådgivningen skal ske med høj integritet. Den enkelte politiker skal opleve, at det er naturligt for direktøren at stille sig til rådighed for servicering. Da borgmesteren sidder i KL's bestyrelse samt er formand for KL's Løn- og Personaleudvalg, vil rådgivningen også omfatte fokus på et mere nationalt niveau.

Direktøren får **ledelsesansvaret** for følgende centre:

- HR-centret med ca. 27 medarbejdere
- Jobcentret med ca. 110 medarbejdere
- Sundheds- og Omsorgscentret med ca. 500 medarbejdere
- Social- og Handicapcentret med ca. 300 medarbejdere.

Det samlede budgetansvar for direktøren vil være på ca. 1,3 mia. kr.

Hvert center ledes af en centerchef, som direktøren er direkte personaleleder for.

På Høje-Taastrup Kommunes hjemmeside kan du finde yderligere oplysninger om de enkelte ansvarsområder. Bilag 4-12 giver ligeledes yderligere indsigt i direktørens ansvarsområde.

Direktøren får ansvaret for den overordnede strategiske ledelse af centrene i samspil med dygtige og fagligt velkvalificerede centerchefer. Direktøren

skal med sin ledelsesmæssige adfærd sikre målopfyldelse gennem det strategiske og styringsmæssige arbejde, ved at der sættes faglige retninger og milepæle, ved at centrene er effektive og innovative samt sikre, at der bygges videre på det, der allerede er sat i gang. Direktøren går forrest og skaber rum for et fortsat godt og inspirerende arbejdsmiljø med høj faglighed og kvalitet med anerkendelse af vigtigheden af sammenhængskraft, lederudvikling, kompetenceudvikling og udvikling af dialogen.

Den nye direktør får et bredt og stort ansvar med en bred kontakt til såvel den politiske ledelse som til organisationen herunder også det vigtige decentrale niveau. Direktøren skal kunne agere i de tre centrale ledelsesroller med henholdsvis politisk betjening, medlem af direktionen og som direktør for ansvarsområderne, hvor der er ligevægt mellem HR-området og de øvrige områder.

Direktøren skal kunne fastholde fokus på det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse på grundlag af de værdier og principper, der er beskrevet i MED-aftalen.

Dagsordenen for direktøren vil på kortere sigt blandt andet være:

- det specialiserede voksenområde, hvor der skal implementeres og videreudvikles en genopretningsplan for området, således at udgifterne bliver bragt ned. Området er på vej i det rigtige spor i forhold til budgetoverholdelse, idet der er blevet udarbejdet en handlingsplan
- at understøtte det fortsatte arbejde med at videreudvikle koncernprincippet, således at søjletænkningen bliver ikke eksisterende og at man får udnyttet de muligheder, der er for at tænke på tværs – også indenfor direktørens ansvarsområder
- arbejdsmarkedsområdet, hvor der skal ske implementering af de kommende reformer. Høje-Taastrup har i dag mange borgere på kontanthjælp, hvorfor der her forestår et forbedringspotentiale. Det bliver væsentligt, at arbejdsmarkedsområdet i Høje-Taastrup Kommune fortsat får fokus på at skabe gode relationer til resten af organisationen for bedst muligt at håndtere borgernes udfordringer
- revision af styringsværktøjerne. Den økonomiske styring skal være et fokus. Krydspresset mellem flere ældre, flere psykisk syge, flere sårbarere på arbejdsmarkedet og de økonomiske vilkår er en synlig udfordring
- implementering af seniorpolitikken på ældreområdet

- hverdagsrehabilitering og velfærdsteknologi
- direktionen går foran i implementeringen af, at innovation bliver en arbejdsform i Høje-Taastrup Kommune. Der skal udarbejdes en ledelsestilgang, som handler om innovation
- fokus på ledelsesudvikling og kompetenceudvikling med baggrund i den igangsatte dialogbaserede ledelsesevaluering.

3. Høje-Taastrup Kommune

Byrådet har høje ambitioner for kommunens udvikling og vil sikre, at borgerne kan få de velfærdsydelser, som de har krav på og af en høj kvalitet.

Høje-Taastrup Kommune udvikler sig til en række spændende byer med respekt for byens omgivelser, natur og miljø. Høje-Taastrup Kommune vil i år 2022 være kendt for:

- levende bymiljøer med nem adgang til den øvrige del af hovedstadsområdet
- bæredygtige bysamfund med hver sin identitet som ramme om hverdagen
- sin placering midt i et grønt storbylandskab med tilbud om aktiviteter og naturoplevelser
- byer, hvor den omgivende natur trækkes ind i bymiljøerne som grønne strøg
- et vækstcenter med sin egen rolle i Hovedstads- og Øresundsregionen samt Vestegnen
- sit fokus på den forebyggende indsats overfor børn, unge og ældre borgere
- rummelighed og integration i forhold til befolkningen og i kommunens serviceydelser
- sit virke som kommunal virksomhed: sin evne til at skabe trivsel hos sine medarbejdere.

Byrådet har i Udviklingsstrategi 2012-2024 udpeget tre afgørende indsatsområder:

- vækst
- uddannelse
- et aktivt liv.

Byrådet har ligeledes valgt, at nedenstående pejlemærker er vigtige for udviklingen af kommunen:

- helhed (synergi, tværgående og tidlig indsats)
- nytænkning (effektivisering og nytænkning)
- ansvar (medborgerskab og medansvar).

Høje-Taastrup Kommune er en kommune, som blandt andet er præget af det multikulturelle, udgiftskrævende demografi, sociale udfordringer og sårbarhed overfor konjunkturerne på arbejdsmarkedet. Men også en kommune som har styr på sin økonomi – også selv om den i disse år er under pres. Der er fokus på effektiviseringer og omstillinger på økonomien, således at der kan frigøres ressourcer til udvikling.

Kommunen er kendetegnet ved, at der på frivillighedsområdet er mange ildsjæle.

Høje-Taastrup Kommunes **politiske organisation** består af byrådet med 21 medlemmer, Økonomiudvalget og følgende stående udvalg:

- Arbejdsmarkedsudvalget
- Borger- og Erhvervsudvalget
- Fritids- og Kulturudvalget
- Institutions- og Skoleudvalget
- Plan- og Miljøudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Teknisk Udvalg
- Ældreudvalget.

Høje-Taastrup Kommunes **administrative organisation** består af direktionen og 13 centre.

Direktionen består af kommunaldirektøren og tre direktører. Den enkelte direktør har sektoransvar samt et tværgående ansvar. Et ansvar som sker i samarbejde og dialog med centercheferne. Organisationsprincippet lægger afgørende vægt på, at der ikke arbejdes og tænkes sektoriseret. Der lægges også vægt på et tydeligt og klart ansvar hos centercheferne, som i princippet er "øverste chefniveau" på de faglige områder, hvorved direktørerne kan have et fokus på det strategiske perspektiv, den politiske bane, det helhedsorienterede/tværgående og den overordnede ledelse på ansvarsområderne.

Ledelse i Høje-Taastrup Kommune bygger på en grundforudsætning om "samstemt ledelse – organisatorisk sammenhængskraft".

Direktøren vil komme til en kommune, hvor relationerne i det politiske er i orden, og der er en uformel tone. Der er et godt, respektfuldt og grundlæggende tillidsfuldt samarbejde mellem det politiske og det administrative niveau.

Direktøren vil møde en velfungerende direktion, hvor der er stor respekt for det at arbejde i en politisk styret organisation. En direktion med et fælles menneskesyn og en tydelig forståelse af, at der skal være fokus på at styrke mulighederne for politisk ledelse såvel som styrke opgavevaretagelsen overfor borgerne. En direktion, hvor der er et fokus på resultater og økonomi.

Organisationen udtrykker, at det er en kommune, hvor der er "højt til loftet" og et højt energiniveau, og kommunen er udviklingsorienteret med store muligheder for at præge udviklingen. Det er en organisation og arbejdsplads, som er kendetegnet ved ordentlighed og gensidig respekt. Der er en aktiv MED-organisation, som bidrager til Høje-Taastrups udvikling.

Direktøren vil komme til en fantastisk organisation med rigtig mange medarbejdere, der er dedikeret til såvel deres eget arbejde som til udviklingen af den kommunale opgave. Der er et godt fagligt niveau i organisationen. Det er en veldreven organisation.

Fundamentet for Høje-Taastrup Kommunes opgaveløsning og personalepolitik er de fire værdier – her hentet fra kommunens ledelsesgrundlag:

- *helhed* – ledere i Høje-Taastrup Kommune er ikke kun ledere af den enhed, de er leder i til daglig. De er en del af koncernen Høje-Taastrup Kommune
- *professionalisme* – ledelse er et fælles anliggende. Derfor stiller Høje-Taastrup Kommune krav til lederne om at agere professionelt og udvikle professionalismen
- *engagement* – ledelsesopgaven består af mange delelementer. Ledere i Høje-Taastrup engagerer sig i alle dele af ledelsesopgaven
- *menneskelighed og positivt livssyn* – medarbejderne er Høje-Taastrup Kommunes vigtigste ressource. Derfor er relationen mellem ledere og medarbejdere af stor betydning for de opgaver, der udføres.

4. Direktørens profil

Høje-Taastrup Kommune forventer en direktør, der kan og vil det strategiske niveau og derved også kan mestre den strategiske faglighed indenfor ansvarsområderne i den kommunale kontekst. Direktøren har visioner for de fire ansvarsområder og er ambitiøs på jobbet og dermed videreudviklingen af Høje-Taastrup Kommune.

Direktøren har blikket for koncern- og helhedstækning herunder naturligvis også relationen til børne- og ungeområdet.

Direktøren er fascineret af den kommunale mangfoldighed og velfærdproduktion. Direktøren har lyst og evne til at være i relationer med mange interessenter.

Direktøren forventes at kunne dokumentere erfaring og gode resultater med ledelse af ledere på et strategisk niveau i politisk styrede organisationer og har dermed en ballast med sig, som betyder, at "direktørstolen" rimeligt hurtigt kan indtages.

Direktøren bør have en akademisk uddannelsesmæssig baggrund og kan dokumentere relevant aktuel efteruddannelse også på ledelsesområdet.

Den faglige ballast forventes at være præget af:

- en god forståelse for mekanismerne i en politisk styret organisation. Skal forstå balancegangen i forhold til det politiske og kunne lytte og forstå de politiske "toner". Kan og vil give et med- og modspil. Kan oversætte de politiske ideer, rationaler og beslutninger til faglige rationaler – og omvendt - i tæt samarbejde med organisationen. Har gode kompetencer som politisk rådgiver i en dialog baseret på tillid
- en god evne til hurtigt at gøre et nyt fagområde til sit eget – herunder evnen til at vise indlevelse i forhold til de mange forskellige faggrupper, der er på direktørens ansvarsområder. De faglige udfordringer skal kunne anskues ud fra en analytisk og styringsmæssig tilgang koblet med helhedsperspektivet og social empati. På HR-området skal direktøren være klar på, hvorfor HR er vigtigt på et strategisk niveau
- evne til at omsætte politiske mål på fagområderne til inspirerende og motiverende processer, der kan sikre implementering, opfølgning, tilbage melding og fornyelse af indsatserne
- gode økonomi-, styrings- og organisationskompetencer indenfor velfærdsområderne
- har et klart blik for, at kommunens møde med borgeren er serviceminded, fleksibelt med sammenhæng på tværs og foregår på en for borgeren logisk og forståelig måde

- vil og kan den respektfulde og inddragende dialog på alle niveauer. Når det komplekse skal fungere med fokus på det tværgående, forudsætter det en god ledelsesfaglig baggrund med en tilpas robusthed
- kommunikativ stærk - både skriftligt som mundtligt. Kan såvel overfor Økonomiudvalg, byråd, fagudvalg som organisationen tydeliggøre retning, handlemuligheder og udfordringer
- bruger og opbygger relevante strategiske, ledelsesmæssige og faglige netværk, regionalt såvel som nationalt, hvorigennem Høje-Taastrup Kommune profileres udadtil.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

Høje-Taastrup Kommunes nye direktør kan nikke genkendende til de fleste af nedenstående ledelsesmæssige og personlige kompetencer og identificere sig med kommunens ledelsesgrundlag:

- er som leder værdibærer og rollemodel og er kendt for en lederadfærd, der kan understøtte Høje-Taastrup Kommunes værdier. Direktøren har en anerkendende tilgang, hvor der er en respekt for og tillid til andre. Også selv om de handler anderledes end én selv
- empati, åbenhed, nysgerrighed, faglig og personlig integritet er naturlige kompetencer. Direktøren har god situationsfornemmelse og er i stand til at læse omgivelserne, ligesom direktøren formår at formidle et tillidsfuldt og udviklende samarbejde med såvel ledere som medarbejdere og MED-organisationen
- er involverende og lyttende – har god relationel forståelse og kan yde tillidsfuld sparring. Direktøren er synlig topleder, hvor nærværende personaleledelse bliver omsat til virkelighed. Det at være holdspiller og integrator er en selvfølge. Direktøren har mod - også når der skal vælges omstillinger, der er udfordrende
- er resultatsøgende og –skabende. Direktøren tør træffe beslutninger og føler en forpligtigelse til at eksekvere beslutningen med efterfølgende fokus på den gode implementeringsproces
- viser lune og humor i det daglige samarbejde.

5. Rekrutteringsprocessen

Høje-Taastrup Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg bestående af ni politikere, direktionen, en ledelsesrepræsentant (centerchefen for Social- og Handicapcentret) samt en medarbejderrepræsentant (næstformanden i Hovedudvalget).

Ansøgningsfristen udløber **torsdag den 1. november 2012 kl. 9.00**, hvor ansøgninger skal være modtaget.

Ansøgning sendes til KLK's chefsekretær Lone Sørensen på mailadresse: loe@kl.dk

Ansøgere bedes anføre telefonnummer og en fortrolig mail-adresse, vi kan anvende i den efterfølgende kommunikation. Ikke-elektroniske bilag eftersendes, hvis det ønskes senere i ansættelsesforløbet.

Ansættelsesudvalget gennemgår sammen med konsulenten ansøgningerne mandag den 5. november 2012 med henblik på at udvælge kandidater til første samtale, der finder sted **onsdag den 7. november 2012**. Kandidater, som ansættelsesudvalget ønsker at invitere til første samtale, vil mandag den 5. november om aftenen blive ringet op af konsulenten.

Første samtale gennemføres primært af konsulenten, dog således at der i sidste del af samtalen planlægges mulighed for spørgsmål fra ansættelsesudvalget.

Efter første samtalerunde udvælges kandidater til anden samtale, der finder sted **mandag den 19. november 2012**.

Mellem første og anden samtale skal de udvalgte kandidater gennemføre en test, ligesom der indhentes referencer fra politikere, ledere, kolleger og medarbejdere efter nærmere aftale med den enkelte kandidat.

Kandidater, der går videre til anden samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med kommunaldirektør Lars Holte for at få uddybet job- og personprofilen samt at få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste samtale.

Efter forløbet udarbejder ansættelsesudvalget sin indstilling til Økonomiudvalget. Byrådet træffer endelig beslutning tirsdag den 20. november 2012.

Tiltrædelse 1. januar 2013.

Stillingen vil blive besat på åremålsvilkår. Lønnen inkl. pension og åremåls-tillæg ligger på ca. 1.174.000 kr. Åremålsvilkårene aftales konkret mellem Høje-Taastrup Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

Konsulenten tilbyder inden ansættelsen en opfølgende samtale til den ansøger, der er blevet valgt som ny direktør.

Efter nærmere aftale med Høje-Taastrup Kommune tilbyder konsulenten en opfølgning på ansættelsen ca. ½ år efter den nye direktørs tiltræden. Opfølgningen sker med henblik på at evaluere i hvilken grad, der er match mellem Høje-Taastrup Kommune og direktørens gensidige krav og forventninger i relation til den til jobbet udarbejdede job- og personprofil. Opfølgningen er ikke en personalejuridisk evaluering af ansættelsesforholdet.

Bilag 1: Organisationsdiagram

Bilag 2: Direktøransvarsområder

Bilag 3: Udviklingsstrategi 2012-2024

Bilag 4: HR-Centret - Funktioner

Bilag 5: HR-Centrets arbejdsprogram for 2012

Bilag 6: Jobcentret: Organisations- og opgaveoversigt

Bilag 7: Høje-Taastrup kommunes beskæftigelsesplan for 2013

Bilag 8: Social- og Handicapcentrets organisationsplan

Bilag 9: Social- og Handicapcentret: Regnskabsprognose og status på genopretningsplanen for det specialiserede voksenområde pr. 31. august

Bilag 10: Sundheds- og Omsorgscentrets mission, vision og organisation

Bilag 11: Seniorpolitikken for Høje-Taastrup Kommune

Bilag 12: Sundhedsstrategi

Bilag 13: Ledelsesgrundlag

Bilag 14: Høje-Taastrup Kommunes værdibaserede personalepolitik