

Høje-Taastrup Kommune

Job- og personprofil

Centerchef til

Økonomi- og Digitaliseringscentret

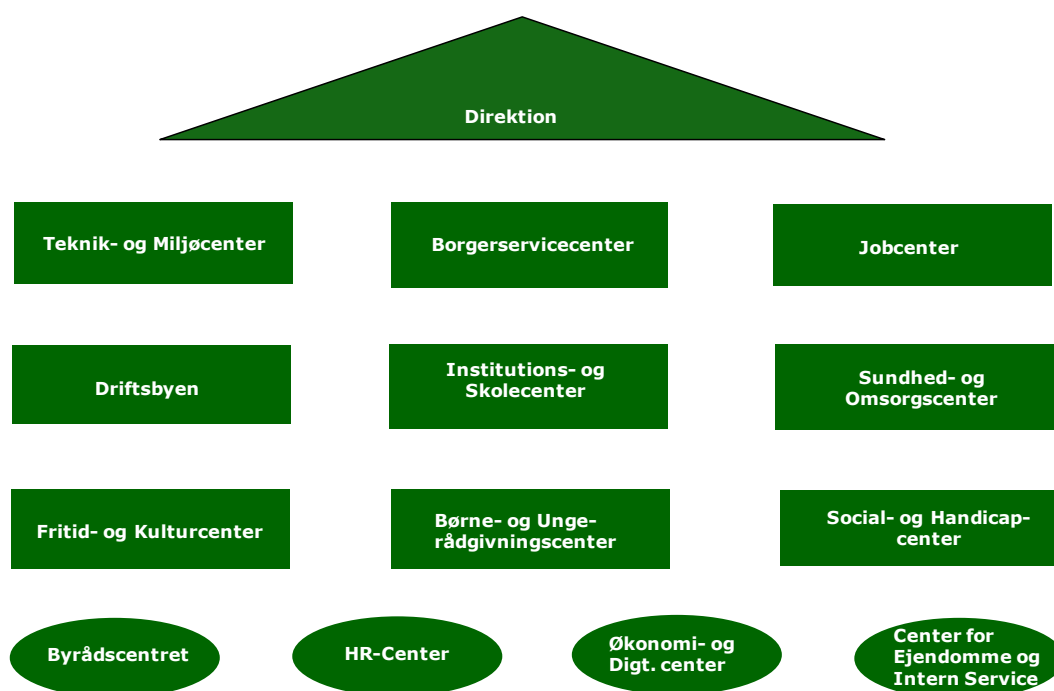
1. Stillingen og organisationen

Stillingen som centerchef for Økonomi- og Digitaliseringscentret (ØDC) er ledig til besættelse 1. november 2013 eller snarest derefter.

Høje-Taastrup Kommune er en kommune i kraftig vækst, som er kåret som én af de mest attraktive bosætningskommuner for virksomheder. 5.000 nye arbejdspladser er i disse år på vej og større virksomheder som bl.a. DSB og DVS har valgt at slå sig ned i Høje-Taastrup Kommune. Vi er i gang med et af Danmarks største byudviklingsprojekter og har gang i mange andre spændende udviklingsprojekter. Og så vandt vi KL's innovationspris i 2012.

På administrationsområdet har Høje-Taastrup Kommune har en centerstruktur. Det betyder, at administrationen er opdelt i 13 centre, heraf 9 fagcentre og fire stabscentre. Hver direktør har ansvaret for tre fagcentre og et stabscenter. Centerchefen for Økonomi- og Digitaliseringscentret referer til samme direktør, som har ansvaret for Borgerservicecentret, Institutions- og Skolecentret samt Børne- og Ungerådgivningscentret.

Strukturen fremgår af nedenstående tegning:



De 13 centerchefer og de fire direktører mødes én gang ugentlig i Chefforum og udgør kommunens strategiske ledelsesniveau.

ØDC omfatter centerchefen, tre enhedschefer og 45 medarbejdere fordelt på følgende enheder:

- Digitalisering og Indkøb (en enhedschef og 16 medarbejdere)
- Økonomiservice (en enhedschef og 10 medarbejdere)
- Økonomistyring (en enhedschef og 19 medarbejdere)

Den daglige personaleledelse varetages af enhedscheferne, mens centerchefen leder gennem enhedscheferne.

Økonomi- og Digitaliseringscentret er et centralt og strategisk vigtigt stabscenter for såvel direktionen som for de øvrige centre.

Strukturen betyder, at økonomifaglig kompetence er samlet i ØDC, som både understøtter direktionens og Byrådets økonomistyringsopgave og servicere centercheferne i deres økonomistyringsopgave.

Strukturen sikrer, at de økonomifaglige kræfter udnyttes optimalt, men samtidig er den løbende under pres fra den resterende organisation i forhold til placering af økonomi- og styringsopgaver.

Kommunens ledelse tager afsæt i følgende fire værdier:

- Menneskelighed og positivt livssyn
- Helhed
- Engagement
- Professionalisme

De fire værdier er desuden kernen i kommunens værdibaserede personalepolitik og ledelsesgrundlag, som begge er bilag til denne job- og personprofil.

Det forudsættes, at den nye centerchef aktivt arbejder for at sikre, at såvel værdier som personalepolitik og ledelsesgrundlag lever aktivt i ØDC.

Stabscentrene – herunder ØDC – forventes i særlig grad at bidrage til koncerntænkningen og at sikre fokus på helheden. Heri ligger også en særlig rolle i at rådgive og arbejde på vegne af direktionen.

Desuden lægger direktionen vægt på et godt og konstruktivt MED-arbejde på alle niveauer og at der arbejdes aktivt med at sikre trivsel og godt arbejdsmiljø og at der i videst muligt omfang på alle niveauer arbejdes aktivt med forebyggende elementer på arbejdsmiljøområdet. Centerchefen for ØDC er formand for ØDC's lokal-MED.

Centerchefen indgår en årlig aftale med direktøren om indfrielse af en række konkrete politiske og administrative mål. I forlængelse heraf indgår centerchef og direktør en resultatlønsaftale for centerchefen, der baserer sig på graden af målopfyldelse.

2. Opgaverne

Ud over de almindelige ledelses- og driftsopgaver, der knytter sig til stillingen som centerchef for ØDC, skal særligt fremhæves følgende opgaver for centret, som centerchefen forventes at stå i spidsen for:

- Videreudvikle kommunens budget- og regnskabsproces og bidrage til en så kort proces som muligt med henblik på at frigøre ressourcer til analyseopgaver
- Fremadrettet prioritering af opgaver i kommunens digitaliseringsstrategi, som forventes vedtaget i sommeren/efteråret 2013
- Udbygning af kommunens indkøbsfunktion med henblik på yderligere besparelser via flere og nye indkøbsaftaler
- Videreudvikling af kommunens budgetopfølgning ved anvendelse af et ledelsesinformationssystem – HTK-LIS – som er indkøbt og delvist sat i drift
- Sikre fortsat fokus på at bidrage til kommunens forenklingsstrategi, herunder implementering af en netop vedtaget forenkling af styringsværktøjerne, uden at miste fokus på styringsbehovet

I forhold til centrets interne forhold, bliver det et særlig vigtigt fokusområde for centerchefen, at styrke centrets evne til at forventningsafstemme de opgaver, som centret tager sig af i egenskaben af at være stabscenter. Dvs. at understøtte medarbejdernes evne til – i nogle situationer – at kunne arbejde på vegne af direktionen og – i andre situationer – at fungere som konsulenter, der servicere direktion, byråd, udvalg, centerchefer og decentrale ledere.

Enhedsstrukturen er relativt ny og for centerchefen er der derfor en opgave forbundet med at sikre, at ledelsesgruppen i centret arbejder tæt sammen om løsningen af de daglige drifts- og udviklingsopgaver samt at udvikle ledergruppen.

I forhold til den enkelte enhedschef, forventes centerchefen at være i stand til at kunne give sparring med henblik på at understøtte enhedscheferne i deres arbejde med at sparre med centrets kunder.

Centerchefen forventes på én og samme tid at bidrage til at sikre, at det tværgående samarbejde opleves godt og konstruktivt mellem ØDC og kommunens ledere på alle niveauer og at medarbejderne i ØDC kan håndtere det naturlige pres, som kommer fra andre dele af organisationen som følge af ØDC's organisatoriske placering og opbygning.

3. Centerchefens faglige og personlige kompetencer

Vi forventer, at den nye centerchef har en relevant akademisk uddannelse. Den ideelle kandidat sidder i dag i en tilsvarende stilling eller en stilling på enhedschefniveau i en økonomifunktion som fx budgetchef.

Det er et ubetinget krav, at den nye centerchef skal have solid økonomifaglig viden. Centerchefen skal have indgående kendskab til kommunal økonomi og til, hvordan en kommune budgetterer og styrer på både indtægts- og udgiftssiden.

Det er desuden et krav, at den nye centerchef har arbejdsmæssig erfaring fra et job i en kommunes centrale økonomifunktion.

Det er en klar fordel – men ikke et ultimativt krav – at den nye centerchef tidligere har arbejdet med indkøb og digitalisering.

I forhold til ledelsesmæssige kompetencer, skal den nye centerchef have konkret ledelseserfaring svarende til minimum niveauet for centrets enhedschefer og være en dygtig leder. Det er en klar fordel, hvis centerchefen har erfaring med ledelse af ledere.

Det er desuden et ønske, at centerchefen har en lederuddannelse på diplomniveau – eller i det mindste er indstillet på at tage en sådan uddannelse inden for få år af ansættelsen - idet Høje-Taastrup Kommune lægger vægt på veluddannede ledere på alle niveauer.

Den nye centerchef skal være kendetegnet ved en anerkendende ledelsesstil og være i stand til at skabe en god stemning og et godt arbejdsmiljø i centret.

Centerchefen skal være åben og udadvendt og være drevet af lyst til at gå i dialog og bevæge sig rundt i organisationen i forbindelse med udviklingen af samarbejdet såvel internt i ØDC som på tværs af centre med chefer og ledere i hele organisationen. Det er derfor vigtigt, at centerchefen evner at samarbejde direkte med centercheferne om service og de udfordringer, der måtte opstå.

Såvel i forhold til enhedschefer som medarbejdere i centret, skal centerchefen turde stille krav og samtidig være i stand til at støtte og vejlede.

Centerchefen skal kunne fremstå som en god og troværdig rådgiver og skal kunne udfordre direktionen – særligt i relation til den årlige budgetproces, de regelmæssige budgetopfølgninger og de løbende analyser.

Den nye centerchef forventes at fremstå som en professionel leder, som har stærke kommunikative evner i både skrift og tale og som på en konstruktiv facon evner at have en løbende dialog med de øvrige centre – også i de situationer, hvor ØDC handler på vegne af direktionen.

Som person skal den nye centerchef desuden være kendetegnet ved ordentlighed, stabilt temperament, konstruktiv dialog, overholdelse af aftaler og med en høj grad af kundefokus.

4. Ansættelsesbetingelser

Ansættelse sker efter overenskomst mellem KL og den relevante faglige organisation.

Stillingen besættes på overenskomstvilkår. Det årlige lønniveau er ca. 670.000 kr. og aftales konkret ud fra baggrund og erfaringer. Hertil kommer pension og resultatløn.

Centerchefen indgår en årlig aftale med direktøren om indfrielse af en række konkrete politiske og administrative mål. I forlængelse heraf indgår centerchef og direktør en resultatlønsaftale for centerchefen, der baserer sig på graden af målopfyldelse. Det maksimale niveau for udbetaling af resultatløn er i 2013 40.000 kr. årligt for kontrakter indgået for hele 2013 og forudsætter 100% målopfyldelse på alle mål samt at direktøren er enig i dette.

4. Ansættelsesbetingelser

Der er nedsat et ansættelsesudvalg bestående af:

- Direktør Per Aalbæk Nielsen (formand for ansættelsesudvalget)
- Enhedschef for Digitalisering og Indkøb Jean Rygaard
- Enhedschef for Økonomiservice Henrik Anker Poulsen
- Enhedschef for Økonomistyring Jørgen Brisson
- Medarbejderrepræsentant Lene Strandquist
- Medarbejderrepræsentant Henrik Meyer Rasmussen
- Centerchef Peer Anker Hansen, Borgerservicecentret
- Områdeleder Jette Aistrup, daginstitutionsområdet

Kommunaldirektør Lars Holte deltager i anden samtale.

Desuden deltager HR- og personalechef Hanne Borchersen ved ansættelsen.

Ansøgningsfristen udløber den 25. oktober 2013 kl. 10.00. Ansøgninger bilagt CV sendes elektronisk via kommunens e-rekrutteringssystem.

Ansættelsesudvalget tager den 29. oktober om eftermiddagen stilling til, hvem der indkaldes til første samtale, som finder sted den 4. november.

Herefter tager ansættelsesudvalget stilling til, hvem der indkaldes til anden samtale, som finder sted den 7. november.

De kandidater, der går videre til anden samtale, vil skulle gennemføre en test, som foregår elektronisk via internettet. Der vil desuden blive taget referencer inden endelig beslutning om valg af kandidat. Dette sker efter konkret aftale med kandidaterne.

Inden anden samtale får kandidaterne resultatet af testen ved en samtale med HR- og personalechef Hanne Borchersen.

Beslutning om valg af kandidat træffes umiddelbart efter anden samtale.

Forventet tiltrædelse er 1. januar 2014.

Eventuelle spørgsmål til stillingen kan rettes til direktør Per Aalbæk Nielsen på telefon 43 59 18 06 eller på mobil 21 37 77 40.

Eventuelle andre spørgsmål til processen kan rettes til HR- og personalechef Hanne Borchersen på tlf. 20 42 05 26 eller pr. mail til HanneBo@htk.dk