

Høje-Taastrup Kommune

Job- og personprofil for kommunal- direktør

30. marts 2012

1. Baggrund

Høje-Taastrup Kommune skal have ny kommunaldirektør, da den nuværende tiltræder nyt job i en anden kommune 1.august 2012.

Den nye kommunaldirektør skal være oprigtig interesseret i Høje-Taastrup Kommunes frembringelse af velfærdsydelser med et klart og tydeligt blik for fremtidens udfordringer. Kommunaldirektøren 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.

Høje-Taastrup Kommune har knapt 48.000 indbyggere, som bliver betjent af ca. 4.000 medarbejdere. Høje-Taastrup Kommunes årlige budget udgør ca. 3,2 mia. kr.

På baggrund af interview med Økonomiudvalget, 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 kommunaldirektør.

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

Der kan også rettes fortrolig henvendelse til borgmester Michael Ziegler, tlf. 4092 9135 eller til chef for KL's Konsulentvirksomhed, KLK, Bente Buhl Rasmussen, tlf. 4032 6183, der er konsulent på opgaven.

2. Høje-Taastrup Kommune

Høje-Taastrup Kommune er en kommune i rivende udvikling – den har store udfordringer og et fantastisk potentiale. Indbyggerantallet er stigende, der er gang i boligbyggeriet og byudviklingen. Der er vækst i antallet af arbejdspladser og virksomheder. 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.

Byrådet har høje ambitioner og vil sikre, at borgerne kan få de velfærdsydelser, som de har krav på og af 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.

Forslag til Udviklingsstrategi 2012-2024 har netop været sendt i høring, og i udviklingsstrategien har Byrådet udpeget tre afgørende indsatsområder:

- vækst
- uddannelse
- et attraktivt 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 presset på økonomien - såvel på drift som på likviditet og er en kommune, som blandt andet er præget af den multi-kulturelle, udgiftskrævende demografi, sociale udfordringer og sårbarhed overfor konjunkturerne.

Høje-Taastrup Kommune arbejder med aftalestyring og videreudvikling heraf.

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 (10 fagcentre og tre stabscentre). (*Bilag 1, 2 og 3*)

Direktionen har fire medlemmer:

- Kommunaldirektøren
- Direktør for Økonomi, HR, Borgerservice og skole- og daginstitutionsområdet
- Direktør for Velfærdsområdet
- Direktør for By og kultur.

Den enkelte direktør har ansvaret for eget område i dialog med centercheferne. Koordineringen på tværs på direktørniveau sker gennem direktionsmøder. Koordineringen på tværs af alle områder sker i Chefforum. Direktionen har bl.a. ansvaret for den politiske servicering, den strategiske dagsorden, pejlemærker for udviklingen, rammer for ledelsesarbejdet og principper for, hvordan der samarbejdes.

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

Kommunaldirektøren 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.

Kommunaldirektøren 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 direktørerne gerne vil udfordre hinanden – men også har respekt for hinandens områder.

Organisationen udtrykker, at det er en kommune, hvor der er ”højt til loftet” og højt energiniveau, 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.

Kommunaldirektøren vil få rigtig mange medarbejdere, der er dedikeret til såvel deres eget arbejde, som til udviklingen af den kommunale opgave. Gennem den inddragelse, der har været de seneste år, har de ansatte fået et større indblik i nødvendigheden af at arbejde på tværs og udnytte ressourcerne bedre.

Fundamentet for Høje-Taastrup Kommunes opgaveløsning og personalepolitik er de fire værdier:

- helhed – ledere i Høje-Taastrup Kommune er ikke kun ledere af den enhed, de er i til daglig. De er en del af koncernen Høje-Taastrup Kommune
- professionalismisme – 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.

3. Kommunaldirektørens ansvarsområder og opgaver

Kommunaldirektøren refererer til borgmesteren og Byrådet. Kommunaldirektøren har direkte ledelse af direktørerne og chefen for Byrådscentret.

Denne kommunaldirektørstilling indeholder det traditionelle, formelle ansvarsområde for en kommunaldirektørstilling i en kommunestørrelse på knapt 48.000 indbyggere.

Kommunaldirektøren:

- er nærmeste rådgiver og sparringspartner for Byrådet, Økonomiudvalget og borgmester. Kommunaldirektøren skal sikre økonomisk rådgivning af Økonomiudvalget og Byrådet med det fornødne overblik og retning i planlægningen

- er øverst ansvarlig for formidlingen af samspillet mellem den politiske og administrative ledelse herunder at sikre høj faglig kvalitet og strategisk sammenhæng i oplæggene til det politiske niveau. Skal sikre at de politiske beslutninger følges op
- skal sikre strategi- og perspektivudvikling for helheden Høje-Taastrup Kommune
- skal sikre en overordnet administrativ styring, plankoordinering, teknologiuudvikling, tværkommunale samarbejder samt tværgående helheds-tænkning i planlægningen og opgaveudførelsen på tværs af sektor-områderne blandt andet gennem samspillet i direktionen, øvrige ledere og lederniveauer samt MED-organisationen
- skal sikre, at der på alle de kommunale kerneydelser er fokus på effektivitetsfremmende processer samt fokus på krav og forventninger fra politikere, borgere og lovgivning
- skal sikre, at Høje-Taastrup Kommune drives innovativt og effektivt samt fremtræder som en veldrevet kommune
- er chef og "holdleder" for direktionen. Skal kunne gå foran direktørerne og sikre en samlet direktion, hvor den enkelte har plads
- er øverste personaleleder for kommunens ansatte på såvel centralt som decentralt niveau
- skal sikre lovlig forvaltningsudøvelse.

Ansøgerkredsen forventes fra deres jobmæssige erfaring at være bekendt med de indholdsmæssige aspekter af kommunaldirektørjobbet. Den formelle ramme om opgaver og ansvar samt de mere "traditionelle" forventninger til den nye kommunaldirektør uddybes derfor ikke nærmere.

Dagsordenen for kommunaldirektørens vil på kortere sigt blandt andet være:

- at etablere et sikkert samspil og gensidigt tillidsforhold til borgmester, Økonomiudvalg og Byråd. Herunder også at få afklaret ledelsesrummet i forhold til borgmesteren samt at få afstemt forventninger mellem det politiske niveau og direktionen
- at fortsætte arbejdet med at videreudvikle koncerntankegangen, således at søjletænkningen bliver ikke eksisterende. Det strategiske og hel-

hedstænkende arbejde i direktionen er forudsætningen for, at der skabes den ønskede tværgående sammenhængskraft i den samlede organisation. Få organisationen til at føle sig som en helhed, hvor kommunaldirektøren ser sig som det naturlige bindeled

- omkostningsstyring, fortsatte effektiviseringer, digitalisering, afbureaukratisering og forenklinger samt involvering af brugere, borgere og civilsamfundets ressourcer skal samtænkes med nytænkning, hvor ideer skaber merværdi
- fortsat at tilpasse økonomien i et perspektiv, hvor der i løbet af de næste to-tre år skal skabes råderum, således at udviklingsstrategien kan iværksættes
- at der skabes rum til det videre arbejde med de meget spændende byudviklingsprojekter, som er sat på dagsordenen
- skal skabe tydelig sammenhæng, når strategiske beslutninger skal implementeres. Retningen skal være klar
- nedbringelse af sygefraværet
- at fortsætte styrkelsen af samspelet med MED-organisationen. Skal have forståelse af, at inddragelse af MED-organisationen er vigtig - ikke kun i forhold til de tvungne emner. Høje-Taastrup Kommune skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads
- etablering af faglige og personlige netværk ift. kommunaldirektørens ageren i lokalsamfundet og i forhold til offentlige myndigheder, private virksomheder, samarbejdskommuner m.v.

4. Kommunaldirektørens profil

Høje-Taastrup Kommune forventer en kommunaldirektør, der er strategisk, analytisk og visionær. En kommunaldirektør, som er ambitiøs på jobbet og dermed videreudviklingen af Høje-Taastrup Kommune. Kommunaldirektøren har ambitioner om ledelse og kan bidrage til fortsat udvikling af ledelse.

Kommunaldirektøren er fascineret af den kommunale mangfoldighed og velfærdproduktion. Kommunaldirektøren har lyst og evne til at være i relationer med såvel de interne som de eksterne aktører.

Kommunaldirektøren forventes at kunne dokumentere erfaring og gode resultater fra ledelse på strategisk niveau, der matcher Høje-Taastrup Kommunes størrelse og kompleksitet. Kommunaldirektøren har dermed en ballast med sig, som betyder, at "direktørstolen" hurtigt kan indtages.

Kommunaldirektøren bør have en akademisk uddannelsesmæssig baggrund, der kan imødekomme kravene til stillingen 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. Kan læse og forstå den politiske dagsorden. Kommunaldirektøren skal være klar på rollen ind i det politiske rum. Har politisk tæft. Kan og tør give et kvalificeret med- og modspil og skabe handlemuligheder for politikerne. Kan oversætte de politiske rationaler og beslutninger – og omvendt - i tæt samarbejde med organisationen. Har stærke kompetencer som politisk rådgiver. Kommunaldirektøren udviser reel respekt for demokratiet og det politiske rum – og kan samtidig værne om organisationen, når det er nødvendigt
- god forståelse for det vigtige, tillidsfulde samspil mellem borgmester og kommunaldirektør. Kommunaldirektøren skal forstå sparringsopgaven og rådgivningen af borgmesteren – også med et fokus på, at Høje-Taastrups borgmester sidder i KL's bestyrelse og er formand for KL's Løn- og Personaleudvalg
- er i stand til at mestre økonomiforståelse og kommunal økonomistyring på højt niveau
- erfaring med at lede et fælles strategisk ledelsesforum. Kommunaldirektøren skal naturligt kunne sætte sig for bordenden i direktionen. God erfaring med ledelse gennem ledere
- vil og kan den respektfulde dialog samt inddragelse på alle niveauer. Når det komplekse skal fungere med fokus på det tværgående, forudsætter det en god ledelsesfaglig baggrund med en tilpas robusthed
- god erfaring med gennemførelse af udviklings- og forandringsprocesser. Evner at iværksætte og gennemføre de forandringsprocesser, der skal til for at ting lykkes

- kommunikativ stærk - både skriftligt som mundtligt. Kan såvel overfor Økonomiudvalg, Byråd som organisationen klargøre retning, handlemuligheder og udfordringer
- bruger og opbygger relevante strategiske, ledelsesmæssige og faglige netværk, regionalt såvel som nationalt.

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:

- leder gennem holdninger og værdier. Inviterer til dialog og skaber legitimitet og tydelighed ud i organisationen. Ledelsesstilen er præget af ordentlighed, empati, synlighed, overblik og helhedssyn med blikket på mål, prioritering og retning. Har en anerkendende tilgang, hvor der er en respekt for og tillid til andre. Også selv om de handler anderledes end én selv. Er reflekterende og aktivt lyttende, skaber let relationer og har god relationel forståelse
- synlig topleder, hvor nærværende personaleledelse bliver omsat til virkelighed. Det at være teamspiller er en selvfølge. Kan skabe holdånd og fortsat arbejds glæde
- er professionel og kan dermed navigere på forskellige niveauer og bevare sin troværdighed. Har god situationsfornemmelse og er i stand til at læse omgivelserne. Kommunaldirektøren kan formidle et tillidsfuldt og udviklende samarbejde med såvel ledere, som medarbejdere og MED-organisationen
- er rodfæstet også under pres - bidrager med ro og overblik
- tør træffe beslutninger og føler en forpligtigelse til at eksekvere beslutningen. Har fokus på implementeringsprocessen
- er aktiv og initiativrig – også når det gælder egen ledelsesmæssige og personlige udvikling
- viser lune og humor i det daglige samarbejde.

5. Rekrutteringsprocessen

Høje-Taastrup Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg bestående af Økonomiudvalget, en direktør, en ledelsesrepræsentant (centerchefen for Økonomi- og Digitaliseringscentret) samt en medarbejderrepræsentant (næstformanden i Hovedudvalget).

Ansøgningsfristen udløber **torsdag den 3. maj 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 7. maj 2012 med henblik på at udvælge kandidater til første samtale, der finder sted **mandag den 14. maj 2012**.

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 **tirsdag den 22. maj 2012**.

Mellem første og anden samtale skal de udvalgte kandidater gennemføre en test, ligesom der indhentes referencer fra 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 borgmester Michael Ziegler 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 22. maj 2012.

Tiltrædelse 1. august 2012.

Stillingen vil blive besat på åremålsvilkår. Lønniveauet er ca. 1.3 mio. kr. årligt inkl. pension. Åremålsvilkårene aftales konkret mellem Høje-Taastrup

Kommune og den forhandlingsberettigede organisation. Alternativt kan ansættelse på kontraktvilkår drøftes.

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 kommunaldirektørens 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: HTK-koncernens strategiske sammenhængskraft

Bilag 4: Udviklingsstrategi 2012-2024

Bilag 5: Direktionens strategibrev 2012

Bilag 6: Ledelsesgrundlag

Bilag 7: Høje-Taastrup Kommunes værdibaserede personalepolitik