

Genopslag
Høje-Taastrup Kommune
Job- og personprofil for direktør
med ansvar for økonomi, borger-
service og HR

5. november 2010

1. Baggrund

Høje-Taastrup Kommune skal have ny direktør med ansvar for områderne: økonomi, borgerservice og HR, da den fratrådte direktør er blevet direktør i en anden kommune. Den nye direktør skal være oprigtig interesseret i Høje-Taastrup Kommunes produktion af velfærdsydelser og således have interesse for serviceområderne i den kommunale opgaveportefølje.

Høje-Taastrup Kommune har knapt 48.000 indbyggere, som bliver betjent af ca. 4.500 medarbejdere.

På baggrund af interview med Økonomiudvalget, direktionen, ledelses- og medarbejderrepræsentanter er denne job- og personprofil udarbejdet for at give ansøgerne 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.

Der kan også rettes fortrolig henvendelse til kommunaldirektør Hugo Pedersen, tlf. 4030 7570 eller til chef for KL's Konsulentvirksomhed, KLIK, Bente Buhl Rasmussen, tlf. 4032 6183, der er konsulent på opgaven.

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 teamspiller, der kan repræsentere direktionen og dens helhedssyn i relationen til såvel byråd og udvalg samt organisationen. Direktøren skal aktivt og med risikovillighed bidrage i direktionens strategiske, helhedsorienterede 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. Direktøren skal ville give sig tid til at fastholde et godt kollegaskab.

I projektmæssige sammenhænge skal direktøren kunne "gå på tværs", idet direktøren vil skulle indgå i en række strategiske tværgående projektarbejder. Direktøren skal i alle sammenhænge fungere som den gode rollemodel i forhold til kommunens værdier og ledelsesgrundlag.

Direktøren indgår i et tæt samarbejde med borgmesteren, kommunaldirektøren og den øvrige direktion omkring budget og den samlede økonomiske udvikling. Ligeledes har direktøren en central rolle i betjeningen og rådgivningen af Økonomiudvalget og Byrådet. En rådgivning, som skal ske med høj integritet og uvildighed. 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 vil rådgivningen også omfatte fokus på et mere nationalt niveau.

Direktøren vil få **ledelsesansvaret** for følgende stabscentre:

- Økonomi- og Analysecentret med ca. 60 medarbejdere
- Borgerservicecentret med ca. 75 medarbejdere
- HR-Centret med ca. 30 medarbejdere.

Hvert center ledes af en chef.

Direktøren er personaleleder for stabscentercheferne. Direktøren har dermed ansvaret for den overordnede ledelse af centrene i samspil med dygtige, fagligt meget velkvalificerede og selvkørende chefer, hvor ambitionsniveauet er højt. Direktøren skal sikre sparring og koordination. Tyngden for direktøren vil ligge på økonomistyringen og "det gode borgerforløb". Direktøren går forrest og skaber rum for et fortsat godt og inspirerende arbejdsmiljø med høj faglighed og kvalitet og dermed understøtter, at der i centrene er fokus på dialog omkring arbejdet med ledelses- og medarbejderudvikling herunder fastholdelse og rekruttering.

Centrene skal fortsat være effektive, udviklingsorienterede og åbne for nye måder at gøre tingene på, således at de matcher morgendagens udfordringer.

Den nye direktør får et bredt og stort ansvar med en bred kontakt til såvel den politiske ledelse som til organisationen. Direktøren skal kunne agere i de to centrale vigtige ledelsesroller som henholdsvis direktør for de tre ovennævnte centre og som medlem af direktionen. Med andre ord have ansvar og loyalitet i forhold til "egne" centre og samtidig fastholde det fælles ansvar for helheden, Høje-Taastrup Kommune.

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.

Direktørens opgaver på den kortere bane:

- sikre implementering af budget 2011 og lægge linjer for en langsigtet økonomisk strategi
- tilvirke aftalestyringsformen, så den giver mening også på det decentrale niveau. Økonomistyringsfundamentet er under opbrydning og opbygning
- budgetprocesser for budget 2012 og 2013 og videreudvikling af debat og prioriteringsmuligheder
- skabe råderum til udvikling af kommunen
- stå i spidsen for fornyelse og udvikling af borgerservice i hele kommunen med eksempelvis selvbetjeningsløsninger
- udvikling af digitalisering, således at der skabes en moderne organisation, som i øget omfang bruger it-løsninger i arbejdet
- skabe rammer om innovation samt medarbejder- og ledelsesudvikling.

3. Høje-Taastrup Kommune

Høje-Taastrup Kommune er en kommune i udvikling – 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. Høje-Taastrup har en unik beliggenhed – tæt på Hovedstaden og midt i naturen.

Byrådet prioriterer et højt serviceniveau, og at den kommunale service skal bidrage til borgernes muligheder for at virke i lokalsamfundet.

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
- som kommunal virksomhed: sin evne til at skabe trivsel hos sine medarbejdere.

Høje-Taastrup Kommunes udviklingsstrategi tager derfor udgangspunkt i følgende overordnede temaer:

- en bæredygtig kommune
- vide rammer
- en kommune i Hovedstadsregionen.

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 Udviklingsudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Teknisk Udvalg
- Ældreudvalget.

Høje-Taastrup Kommunes administrative organisation består af en direktion, stabscentre og fagcentre.

Direktionen har fem medlemmer:

- Kommunaldirektøren
- Direktør for områderne økonomi, borgerservice og HR
- Direktør for børne- og kulturområdet
- Direktør for arbejdsmarkeds- og socialområdet
- Direktør for teknik- og miljøområdet.

Direktørerne skal fokusere på det politiske niveau, det strategiske perspektiv, det helhedsorienterede og tværgående perspektiv samt overordnede ledelse af stabs-/fagområderne, idet centercheferne er "øverste chefniveauet".

veau” på de faglige områder. Direktørerne har også udviklingsopgaver og tværgående projekter med fokus på hele organisationen.

Høje-Taastrup Kommune er som de fleste af landets øvrige kommuner presset på økonomien - såvel på drift som på likviditet. En kommune som blandt andet er præget af det multikulturelle, udgiftskrævende demografi, sociale udfordringer og sårbarhed overfor konjunkturerne.

Høje-Taastrup Kommune arbejder med aftalestyring.

Direktøren vil komme til en kommune, hvor der er et godt politisk samarbejds-klima og kollegaskab med en uformel tone. 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, som er åben overfor, at den nye kollega bidrager til direktionens fortsatte udvikling. En direktion, som gerne vil ”forstyrres”.

Organisationen udtrykker meget tydeligt, at det er en kommune, hvor det er ”rigtig fedt at være ansat”. Der er ”højt til loftet”, højt energiniveau, kommunen er udviklingsorienteret med store muligheder for at præge udviklingen, og man er god til at samarbejde på tværs. 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.

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

- menneskelighed og positivt livssyn
- engagement
- professionalismisme
- helhed.

4. Direktørens profil

Høje-Taastrup Kommune forventer en direktør, der er strategisk, analytisk og proaktiv – i ord og handling - og som samtidig er i stand til at holde fokus på konsolidering. Den nye direktør må gerne have opbygget sine erfaringer på forskellig måde.

Direktøren forventes at kunne dokumentere erfaring og resultater fra ledelse på strategisk niveau i politisk styrede organisationer, der matcher Høje-Taastrup Kommunes størrelse og kompleksitet.

Direktøren må have en ballast med sig, der relativt hurtigt matcher direktionsarbejdet – skal være sparringspartner til direktørerne og se perspektiver for hele organisationen. Det er derfor en forventning, at direktøren involverer sig i den tværgående og helhedsorienterede ressourcestyring.

Direktøren forventes at have en akademisk uddannelsesmæssig baggrund, der imødekommer kravene til stillingen og kan dokumentere relevant aktuel efteruddannelse også på ledelsesområdet. Med områdets spændvidde forventes ikke uddannelsesmæssig kompetence, der dækker hele spektret, men den nye direktør har evne til at forstå, sætte sig ind i, respektere og i relevant omfang sammenkæde opgaveområder.

Direktøren skal "brænde" for det samlede ansvarsområde og skal kunne komme og gøre en forskel. Er fascineret af den kommunale mangfoldighed og kan samarbejde bredt med alle faggrupper. Direktøren har respekt for lokaldemokratiet og respekt for, at der gennem lokaldemokratiet altid træffes de rigtige beslutninger.

Direktøren har fingeren på pulsen i forhold til den samfundsmæssige udvikling.

Den faglige ballast forventes at være præget af:

- en 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 give et med- og modspil. Kan oversætte de politiske rationaler og beslutninger til faglige rationaler – og omvendt - i tæt samarbejde med organisationen. Har gode kompetencer som politisk rådgiver
- stærke styringskompetencer på de store fagområder. Skal hurtigt kunne sætte sig ind i en overordnet faglig forståelse på de forskellige sektorerområder. Dette indebærer en forståelse af, hvad lederne på sektorerområderne er optaget af og deres perspektiv. De faglige udfordringer skal kunne anskues ud fra en analytisk tilgang koblet med helhedsperspektivet
- har stor viden og indsigt i økonomisk ledelse på såvel kommunalt som nationalt niveau. Skal kunne forstå økonomi på makroplan. Skal være i stand til at fastholde en moderne og offensiv økonomistyring, der løbende kan tilpasses aftalestyringen. Skal arbejde ud fra overblik og

samtidig have blik for detaljen og sætte perspektiv, når det er nødvendigt

- vil og kan dialog samt inddragelse på alle niveauer. Når det komplekse skal fungere med fokus på det tværgående, forudsætter det en faglig baggrund med en tilpas robusthed
- erfaring med gennemførelse af udviklings- og forandringsprocesser. Evner at forstå de forandringsprocesser, der skal til for at ting lykkes
- er stærk på det administrative og organisatoriske felt. Har blik for optimering af arbejdsgange og effektiv ressourceudnyttelse
- kommunikativ stærk - både skriftligt som mundtligt. Kan såvel overfor Økonomiudvalg, Byråd som organisationen klargøre handlemuligheder og problemstillinger. Med andre ord sikre en forståelig formidling af økonomistyringens nødvendighed
- 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 kompetencer og identificere sig med kommunens værdier:

- leder gennem holdninger og værdier. Inviterer til dialog og skaber legitimitet ud i organisationen. Ledelsesstilen er præget af synlighed, overblik og helhedssyn med blikket på mål og retning. Har en anerkendende tilgang, hvor der er en respekt for og tillid til, at andre kan handle anderledes end én selv. Er reflekterende og aktivt lyttende, skaber let relationer og har god relationel forståelse
- empati, åbenhed, tillidsvækkende, faglig og personlig integritet, delegering, opfølgning, motivering, personlig udstråling og gennemslagskraft er naturlige kompetencer
- synlig topledelse, hvor nærværende personaleledelse bliver omsat til virkelighed. Det at være teamspiller er en selvfølge. Handlekraftig – tør sætte nyt i gang, selv om det giver modstand
- er professionel og kan dermed navigere i forskellige niveauer og bevare sin troværdighed. Har god situationsfornemmelse og er i stand til at læse omgivelserne. Direktøren 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
- klarhed over, hvor beslutninger træffes. Det er naturligt for direktøren at tage andre med på råd, herunder relevante samarbejdsfora. Men også at få truffet beslutningerne, når dialogen ikke bibringer mere nyt. Tør tage ansvar
- 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, kommunaldirektøren, en ledelsesrepræsentant (Centerchefen for Økonomi- og Analysecentret) samt en medarbejderrepræsentant (næstformanden i Hovedudvalget).

Ansøgningsfristen udløber **torsdag den 2. december 2010 kl. 9.00**, hvor ansøgninger skal være modtaget.

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

eller på adressen:

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
København S

Att.: Chefsekretær Lone Sørensen.

Ansøgere bedes anføre telefonnummer og en eventuel 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 6. december med henblik på at udvælge kandidater til første samtale, der finder sted **onsdag den 8. december 2010**.

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 14. december 2010**.

Mellem 1. og 2. 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 2. samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med kommunaldirektør Hugo Pedersen 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. Godkendelse i Byrådet den 14. december 2010.

Forventes tiltrædelse 1. februar 2010.

Stillingen vil blive besat på åremålsvilkår. Lønniveauet er ca. 1.000.000 kr. årligt eksklusiv 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 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: [Høje-Taastrup Kommunes administrative organisering](#)

Bilag 2: Direktionens strategibrev 2010

Bilag 3: Servicemål for borgerkontakt

Bilag 4: Høje-Taastrup Kommunes værdibaserede personalepolitik

Bilag 5: Sundhedsordning for alle ansatte 2009-2010

Bilag 6: Aftale for Økonomi- og Analysecentret

Bilag 7: Aftale for Borgerservicecentret

Bilag 8: Aftale for HR-Centret