



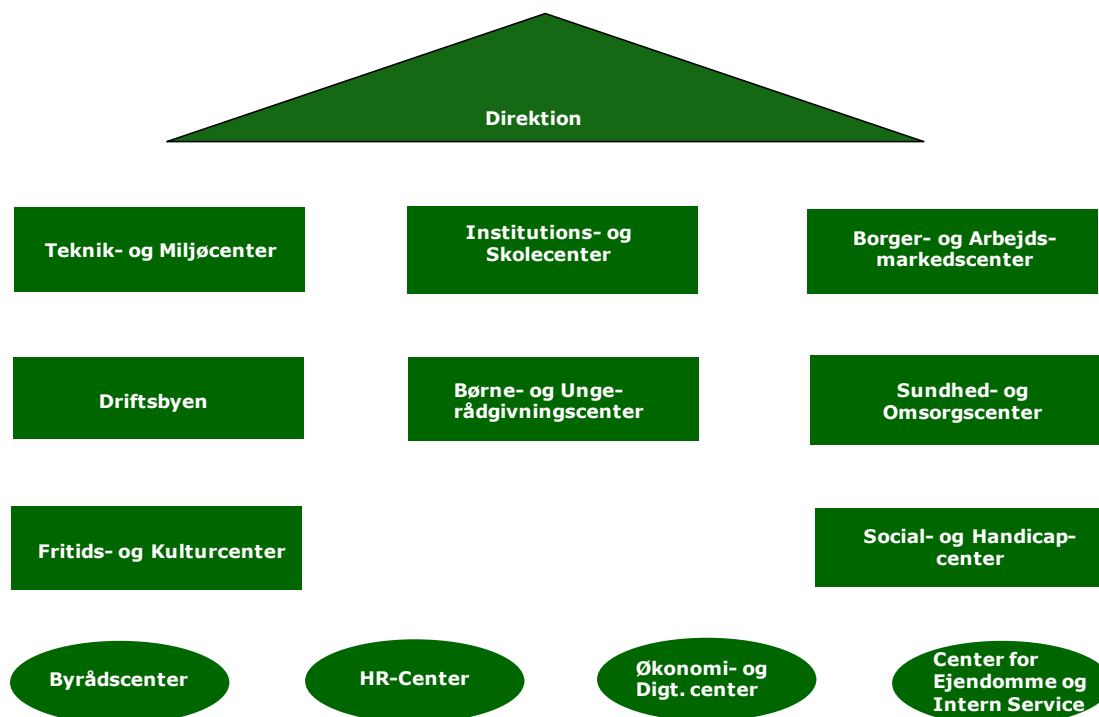
Job- og personprofil

Centerchef til Center for Ejendomme og Intern Service

1. Baggrund

Stillingen som centerchef for Center for Ejendomme og Intern Service (CEIS) i Høje-Taastrup Kommune er ledig til besættelse snarest mulig.

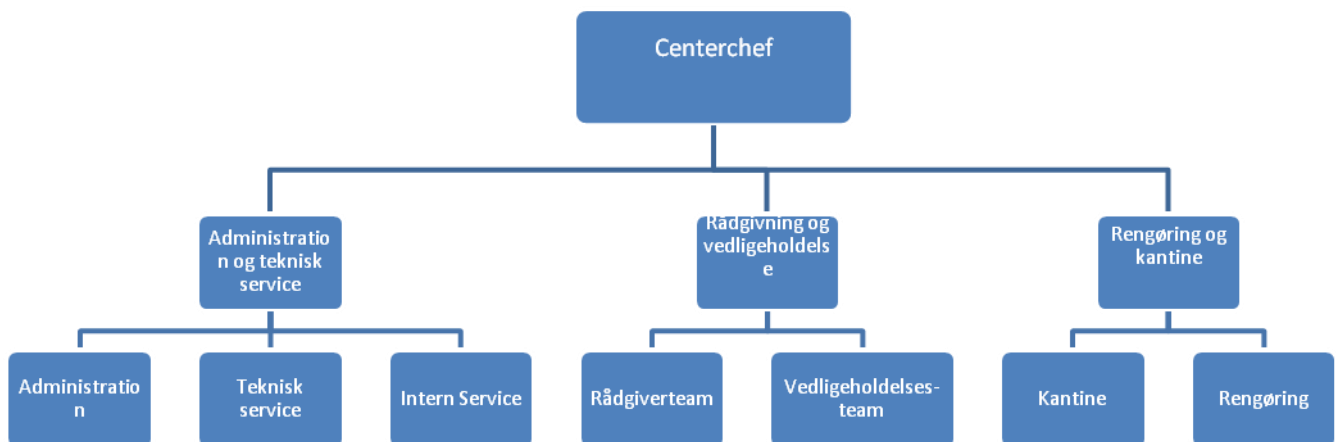
Høje-Taastrup Kommunes administration er organisatorisk opdelt i 12 centre, som hver ledes af en centerchef. De 12 centerchefer udgør sammen med direktionen kommunens koncernledelse – kaldet Chefforum. Den enkelte centerchef har det faglige og driftsmæssige ansvar for centrets ressortområde.



CEIS har ca. 250 medarbejdere og administrerer et årligt budget på ca. 260 mio. kr. Centret er opdelt på følgende hovedfunktioner:

- Administration og Teknisk Service
- Bygge- og anlægsafsnit
- Rengøringsafsnit og kantinedrift

Den samlede organisering af centret fremgår af nedenstående organisationsdiagram:



Centerchefen for CEIS varetager den daglige ledelse afsnitslederne for de tre afsnit.

Høje-Taastrup Kommunes ejendomme omfatter ca. 270.000 m² fordelt på ca. 250 bygninger.

CEIS har sit eget MED-udvalg, hvor centerchefen varetager formandsposten.

2. Centerchefens ansvarsområde og opgaver

Centerchefen har det overordnede ansvar for indholdet i og driften og udviklingen af centrets opgaveområde samt for gennemførelsen af kommunens byggeprojekter.

Den nye centerchef forventes at deltage aktivt i det tværgående strategiske ledelsesarbejde som medlem af Chefforum (direktion og alle centerchefer) og i tværgående chefgrupper.

Centerchefen sikrer i samarbejde med direktøren for området, at Byrådet serviceres på et kompetent og højt niveau på centrets område. Centerchefen er ansvarlig for udarbejdelse af sagsfremstillinger vedrørende centrets fagområde til det politiske niveau.

De væsentligste udfordringer for centerchefen på kort og mellemlangt sigt er:

- Sikre styring og gennemførelse af byggeprojekter i forbindelse med bl.a. ny skole
- Fortsat fokus på at nedbringe vedligeholdelsesefterslæbet
- Sikre at kommunen fortsat er i front med energirigtigt byggeri
- Fokus på forventningsafstemning og udviklingen af et godt samarbejde med centrets mange interne brugere

3. Faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Vi forventer, at du

- har en relevant uddannelsesmæssig baggrund og en bred ledelsesmæssig erfaring
- har stærke styringsmæssige kompetencer
- kan lede forandringsprocesser hos en bred gruppe af medarbejdere med meget forskellige opgaver og uddannelsesmæssige baggrunde
- er fagligt funderet på det tekniske område
- kan sætte synlige mål og sikre den efterfølgende implementering
- kan kommunikere tydeligt og klart såvel skriftligt som mundtligt
- har flair for arbejdet i en politisk ledet organisation
- er i stand til at samarbejde på tværs af organisationen
- har en udpræget forretningsmæssig sans
- kan sikre budgetoverholdelse af et stort drifts- og anlægsbudget
- har erfaring med at lede et tilsvarende område

4. Personlige kompetencer

Vi foretrækker, at du

- er åben, servicemindet og uhøjtidelig i din stil
- har en inddragende stil med vilje og lyst til at sparre med ledere, medarbejdere og øvrige samarbejdspartnere om løsningen af opgaverne
- interesserer dig for at skabe et veludviklet samarbejde med de mange parter i og uden for centrets område
- er ambitiøs, visionær og udviklingsorienteret på kommunens og centrets vegne, men samtidig skal du evne at omsætte visionerne til konkrete handlinger og resultater
- arbejder med overblik og helhedssyn
- har gennemslagskraft og kan samarbejde med mange forskellige faggrupper
- er i besiddelse af det mentale overskud, der skal til for at påvirke omgivelserne positivt
- kan både lede, delegere og vise tillid
- møder dine omgivelser med en anerkendende tilgang, er lyttende, åben og troværdig i dialogen
- kan håndtere at have mange opgaver og samtidig være i stand til at prioritere for såvel andre som dig selv

5. Mere information

Du kan læse mere om Høje-Taastrup Kommune på www.htk.dk.

Hvis du vil høre mere om stillingen og vores forventninger, er du velkommen til at kontakte direktør Jørgen Lerhard på telefon 43 59 14 01.

6. Løn- og arbejdsvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår med en årsløn på ca. 650.000 kr. excl. pension.

7. Vurdering af ansøgeren

Der er nedsat et ansættelsesudvalg bestående af ledelses- og medarbejderrepræsentanter, der vurderer ansøgerne ud fra de ledelsesmæssige, personlige og faglige kompetencer, der er nævnt ovenfor. Grundlaget for vurderingen er den skriftlige ansøgning, ansættelsessamtalen samt referencer fra tidligere ansættelser. Endvidere indgår der en test i rekrutteringsforløbet. Testen udføres mellem første og anden samtalerunde.

8. Tidsplan for ansættelse

Ansøgningsfristen udløber den 26. oktober 2015. Ansøgninger bilagt CV sendes [via kommunens e-rekrutteringssystem](#).

Første samtale finder sted den 18. november. Ansættelsesudvalget tager herefter stilling til, hvem der skal indkaldes til anden samtale, som finder sted den 25. november om eftermiddagen.

Forud for anden samtale gennemføres en test af kandidaterne af HR- og personalechef Hanne Borchersen. Testen er elektronisk og foregår via internettet. Umiddelbart forud for anden samtale vil kandidaten få feedback på testen. Der indhentes referencer på kandidater, der går videre til 2. samtalerunde efter nærmere aftale.

Beslutning om valg af kandidat træffes umiddelbart efter anden samtale.

Tiltrædelse snarest muligt.

Dok.nr. 200829-15