

Arealudviklingselskabet
Høje Taastrup C



Job- og personprofil

Direktør til arealudviklingselskab for

Høje Taastrup C P/S

1. Baggrund

Høje Taastrup C er en helt ny bydel, der kommer til at ligge i hjertet af Høje-Taastrup Kommune mellem Høje Taastrup Station og City 2.

Et løft af området mellem stationen og City 2 har været på kommunens tegnebræt i mange år. Med det nye Høje Taastrup C skal der skabes liv i området, som i dag er kendetegnet ved nogle brede boulevarder, grønne bæltter og erhvervsområder, som er tomme om aftenen og i weekenden.

Med det nye Høje Taastrup C projekt er erhvervsbyggeriet placeret ude i hver ende af et parkstrøg. I midten, hvor der færdes mennesker til og fra stationen, vil der være liv, gangstier og grønne arealer. Nogle af de eksisterende veje og parkeringspladser skal nedlægges og reetableres andre steder.

Den nye bydel bliver en tæt og blandet bydel med både erhverv og beboelse bygget omkring det indbydende grønne parkstrøg. En blanding af funktioner og bebyggelsestyper af forskellig karakter og skala skal danne grundlag for en mangfoldig byudvikling. Bolig og erhverv udgør begge ca. 115.000 etagemeter. Detail udgør ca. 10.000 kvm etagemeter og offentlige funktioner vil udgøre ca. 22.000 etagemeter.

Området vil betyde 3.000 nye beboere og 4.000 nye arbejdspladser i kommunen.

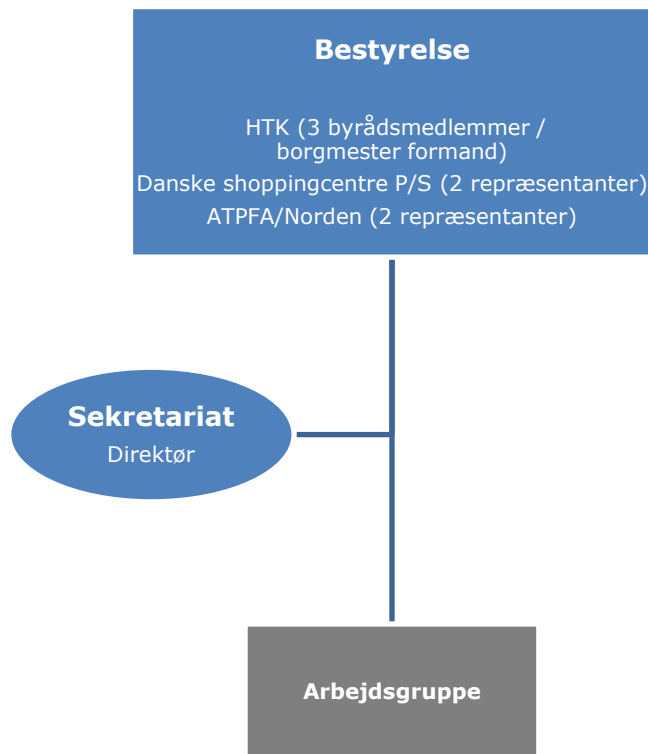
Da området ejes af kommunen og to private grundejere, er der etableret et arealudviklingselskab (P/S) bestående af de tre ejere:

- Høje-Taastrup Kommune
- Danske Shoppingcentre P/S
- ATPFA/Norden

Arealudviklingselskabet ansætter, med reference til bestyrelsen, en direktør med ansvar for gennemførelse af arealudviklingselskabets aktiviteter. Der etableres et sekretariat bestående af direktøren og 1-2 medarbejdere og fleksibel bemanding. Opgaveløsningen håndteres derfor i væsentlig grad ved indkøb af ydelser i markedet ift. f.eks. rådgivere, entreprenører, juridisk bistand mv.

Der nedsættes desuden en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra de tre ejeres administrationer. Arbejdsgruppen har til opgave at koordinere og understøtte direktøren og sekretariatets løbende praktiske gennemførelse af udviklingselskabets aktiviteter. Mødeaktivitet og arbejdsgruppen sammensætning vurderes løbende gennem udviklingsforløbet.

Konstruktionen er vist i nedenstående figur:



Arealudviklingsselskabet vil i startfasen være lokaliseret på Høje-Taastrup Kommunes rådhus, men skal meget hurtigt herefter søge lokalisering i arealudviklingsselskabets udviklingsområde. Lokaleplaceringen skal indtænkes som del af aktiviteterne i "Byen før byen" for at skabe opmærksomhed i området.

2. Stillingsindhold og opgaver

Udgangspunktet for direktørens arbejde og ansvar er gennemførelse af Bestyrelsens vedtagne helhedsplan (se: [Helhedsplan for Høje Taastrup C](#)) og kvalitetsprogram (endnu ikke udarbejdet) for områdets udvikling.

Opgaverne for selskabets ledelse er derfor væsentligst at gennemføre salg og kommercielle aktiviteter, markedsføring, udvikling af parkstrøg, sikring af intern infrastruktur og styring af intern byggemodning. Herudover ledelse af selskabets administration.

Sekretariatet betjener formand og bestyrelse for selskabet og forbereder bestyrelsens arbejde.

Sekretariatet ledes af direktøren, som håndterer de løbende administrative funktioner. Opgaver som lønadministration, budget og regnskab samt it-drift kan købes eksternt.

Direktøren er ansvarlig for at gennemføre den nødvendige kommunikation til og fra arealudviklingsselskabet efter den kommunikationsstrategi, bestyrelsen har vedtaget. Kommunikationsmæssig rådgivning og gennemførelse vil i selskabets opstart ske i samarbejde med Høje-Taastrup Kommunes Kommunikationsafdeling.

3. Faglige og personlige kompetencer

Den kommende direktørs kompetenceprofil skal som minimum indeholde:

- Kommerciel forståelse, erfaring og opnåede resultater
- Erfaring med salg og kommunikation af større byggeprojekter

- Erfaring med styring af store anlægsprojekter
- Erfaring med at agere i ejendomsmarkedet, herunder et robust netværk i ejendoms- og developer-branchen
- Erfaring med at agere i en politisk verden
- Erfaring med servicering af bestyrelsesarbejde
- Ledelseserfaring

Direktøren forventes at have følgende personlige kompetencer:

- Udadvendt med gode kommunikative kompetencer på alle niveauer
- Stærke kompetencer i forhold til samarbejde med en bred kreds af interessenter
- Tillidsvækkende og dygtig forhandler
- Evner og interesse for at arbejde med en bred palette af opgaver fra de store linjer til de konkrete driftsopgaver, der skal udføres i en organisation med få ansatte
- Stærke mundtlige og skriftlige kompetencer

4. Yderligere oplysninger

Yderligere oplysninger om stillingen fås ved henvendelse til borgmester Michael Ziegler på telefon 43 59 18 45, eller kommunaldirektør i Høje-Taastrup Kommune Lars Holte på telefon 23 42 87 31 eller bestyrelsesmedlem Peter Mering, Danica Pension på tlf. 51 70 04 05.

5. Løn- og ansættelsesvilkår

Direktøren ansættes på kontrakt. Stillingen aflønnes på attraktive vilkår ift. erfaring, kvalifikationer og opnåede resultater.

6. Tidsplan for rekrutteringsprocessen

Bestyrelsen udgør ansættelsesudvalget.

Desuden deltager en konsulent i rekrutteringsprocessen.

Ansøgningsfristen udløber den 15. maj 2018. Umiddelbart herefter tager ansættelsesudvalget stilling til, hvem der skal indkaldes til samtale, hvorefter alle ansøgere får svar på, hvorvidt de indkaldes eller ej.

Første samtale gennemføres 25. maj 2018. Herefter udvælges 2 kandidater til en anden samtale. Inden anden samtale gennemføres en persontest.

Anden samtale finder sted 30. maj.