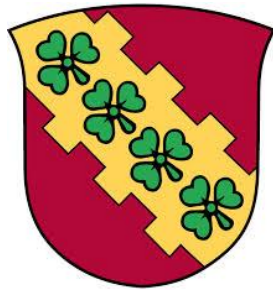


- Stillings- og personprofil



Centerchef til Borger- og Arbejdsmarkedscenter

Høje-Taastrup Kommune

Oktober 2015



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Høje-Taastrup Kommune

- **Adresse** Høje-Taastrup Kommune
Bygaden 2
2630 Taastrup
43 59 10 00
kommune@htk.dk

- **Stilling** Centerchef

- **Refererer til** Direktør Charlotte Markussen

- **Ansættelsesforhold** Stillingen ønskes besat på overenskomstvilkår. Stillingen er aflønnet efter aftale om aflønning af chefer med et lønniveau på 680-700.000 kr. ekskl. pension og med mulighed for resultatløn.

Tiltrædelse: 1. januar 2016 eller efter aftale.

- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til direktør Charlotte Markussen, telefon 43 59 13 03, eller partner i MUUSMANN Lars Bo Pedersen, telefon 40 22 87 18.

Der henvises til Høje-Taastrup Kommunes hjemmeside www.htk.dk, hvor relevant materiale kan findes, herunder direktionens strategibrev, personalepolitik, kommunens politikker m.v.

- **Ansøgningsfrist** Ansøgning sendes elektronisk via kommunens rekrutteringssystem senest mandag den 9. november 2015 kl. 10.00.

- **Processens forløb**
1. samtaler: 17. november 2015
Test: 20. november 2015
2. samtaler: 25. november 2015

Indledning

Høje-Taastrup Kommune søger en strategisk, engageret og initiativrig centerchef til at stå i spidsen for fremtidens Borger- og Arbejdsmarkedscenter. Den nye centerchef skal derfor stå i front der, hvor Høje-Taastrup kommune møder borgere, erhvervsliv og andre interesser på området.

Der er markante ambitioner for centeret og en række tydelige og klare mål, som den nye centerchef skal arbejde målrettet for at realisere. Centerchefen skal derfor kunne sætte den overordnede og strategiske retning med sikker hånd.

Afsættet er godt, idet centeret har erfarne og kompetente ledere og medarbejdere, og centeret leverer driftssikre løsninger. Den nye centerchef skal således evne at præge retningen og opgaveløsningen og derigennem sikre den fortsatte udvikling af de mange velfungerende og gode indsatser, der allerede er på de fagområder, stillingen dækker.

Høje-Taastrup Kommune har knap 3.400 ansatte. Der bor ca. 48.000 borgere i kommunen, og indbyggertallet er stigende. Omkring 23.000 mennesker pendler hver dag til arbejde i Høje-Taastrup Kommune.

Kommunen rummer store virksomheder inden for bl.a. IT og service, logistik og transport samt regional detailhandel. Samtidig er der også mange små og mellemstore håndværks- og produktionsvirksomheder samt videnstærke virksomheder og institutioner som eksempelvis Teknologisk Institut. Der er vækst i antallet af arbejdspladser og virksomheder.

Høje-Taastrup Kommune er således begunstiget af et aktivt erhvervsliv med stort potentiale for at skabe beskæftigelse. Dette skal understøttes og udnyttes.

Samtidigt skal kommunen være stærkere i samspillet med borgeren. En forudsætning herfor er et stærkt samspil på tværs af kommunen, hvor både politikere, direktion, chefer, ledere og medarbejdere indgår aktivt i udviklingen.

Centerchefens opgaver

Du får ansvaret for drift og udvikling af centerets opgaver og ledelsesansvaret for 170 kompetente og engagerede medarbejdere og ledere, hvor ledergruppen hovedsageligt består af erfarne ledere.

Det samlede budget for afdelingen er 711 mio. kr. Afdelingen består af Ydelsesservice, Sprogcenter, Jobcenter, Borgerbetjening, Fællessekretariat og Job og Fremtid (som er den kommunale leverandørvirksomhed).

Du skal desuden være aktiv og engageret i kommunens koncernledelse, der består af 12 centerchefer og direktionen.

Der er en række væsentlige faglige, organisatoriske og ledelsesmæssige mål og indsatser. Centerchefen skal:

- Realisere fremtidens borgerservice (se mere nedenfor).
- Få det nyetablerede center godt fra start, herunder at få sat en klar retning og skabt en stærk samlet ledergruppe.
- Tage styringen i en kulturforandring, hvor perspektivet ændres fra myndighed til service. Samskabelse med omverden og mødet med borgeren i øjenhøjde er centralt.
- Understøtte kommunens tværgående og helhedsorienterede opgaveløsning – både internt i centret og på tværs af kommunens øvrige fagområder. Effektiv opgaveløsning

på et højt fagligt niveau kræver i dag tværgående og tværfaglige indsatser, hvorfor chefen skal kunne udvikle rammer, strukturer og samspil, der fremmer dette.

- Sikre, at ledigheden falder og få flere unge i beskæftigelse og uddannelse.
- Med et beskæftigelsesorienteret fokus etablere og fastholde et godt samspil med erhvervslivet og andre aktører. De eksterne relationer skal varetages på en måde, der giver kommunens indsats legitimitet og positivt gennemslag i omgivelserne.

Den nye chef skal således arbejde strategisk og skabe fortsat fremdrift og innovation. Centerchefen skal desuden, i samspil med de øvrige ledere på området, håndtere de kendte og grundlæggende udfordringer inden for arbejdsmarked og borgerservice.

Centerchefen skal sætte tydelige rammer for indsatsen vedrørende involvering af den aktive borger, hvor borgernes ressourcer skal i fokus, ligesom aktivt medborgerskab bliver et bærende element. Chefen skal understøtte udviklingen af medarbejdernes "mind-set" inden for denne kontekst, og skal selv være en kulturbærer, der i handling viser vejen.

Mere uddybende handler direktionens ambition for "Fremtidens borgerservice" om:

- Etablering af "én indgang for borgerne" og udvikling af en mere ensartet servicekultur.
- Effektivisering via digitalisering, herunder at få borgere, der selv kan, til at klare sig selv på nettet.
- Betjening af de svageste, de ældste og de ledige på rådhuset.
- At invitere borgere inden for til samskabelse og udvikling af medborgerskabet.

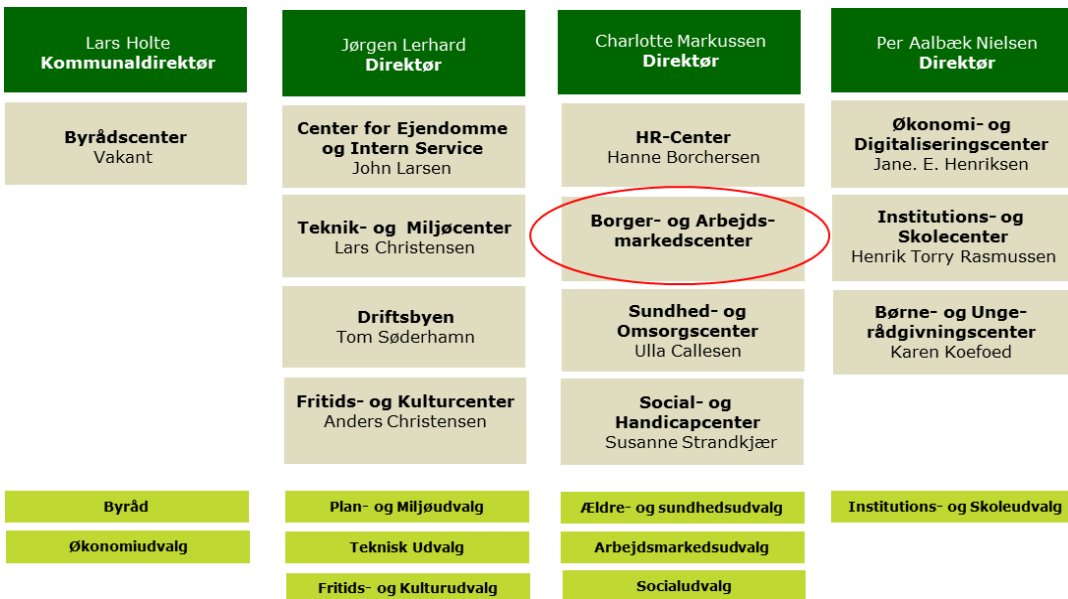
Et væsentligt element i ledelsesindsatsen er desuden, at chefen skal understøtte trivsel og et godt arbejdsmiljø, herunder sikre et godt samspil i MED-organisationen. Det er desuden en vigtig opgave løbende at udvikle ledere og medarbejderes faglige og personlige kompetencer.

Endelig skal centerchefen:

- Sikre involvering, optimale sagsgange og effektivitet i opgaveløsningen.
- Sikre en sikker håndtering af økonomiske og lovgivningsmæssige opgaver.
- Yde sikker og kompetent politisk betjening og rådgivning sammen med direktøren, herunder deltage i udvalgsmøder og have ansvaret for produktion af sager til Arbejdsmarkedsudvalget.

Den politiske og administrative organisation

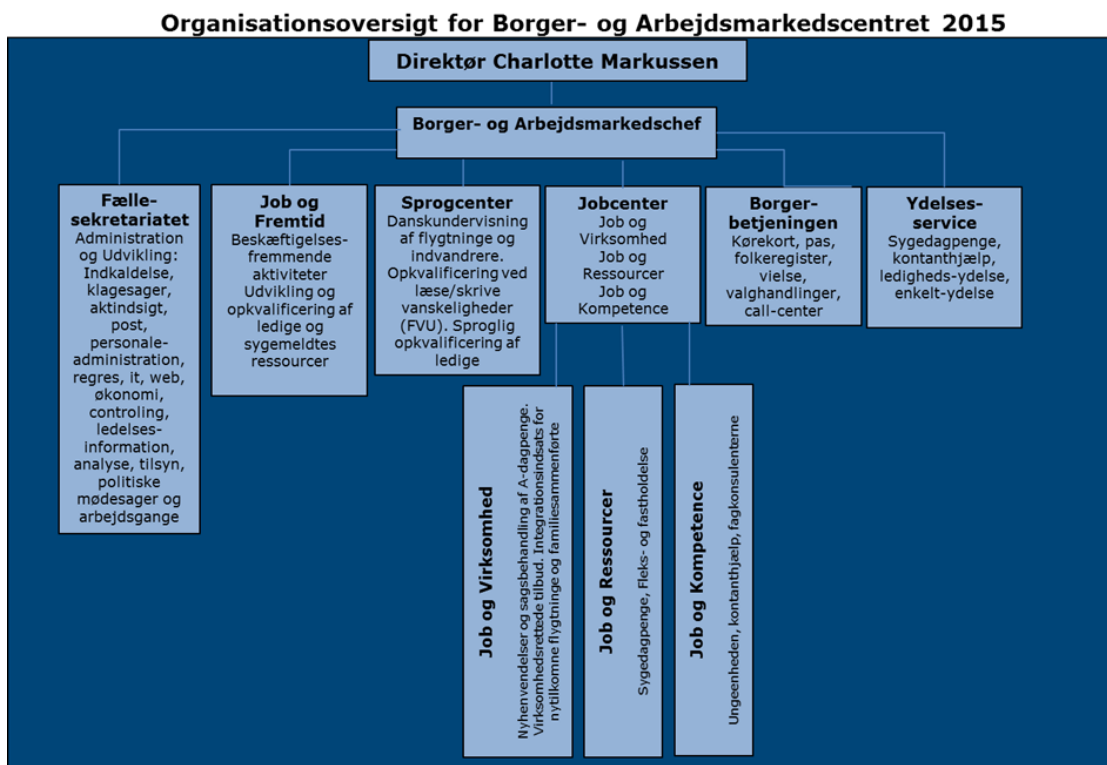
Høje-Taastrup Kommunes politiske og administrative organisation ser således ud:



Centerchefen refererer til direktør Charlotte Markussen og indgår sammen med de øvrige 11 centerchefer og direktionen i kommunens koncernledelse, *Chefforum*. Den enkelte centerchef har det faglige og driftsmæssige ansvar for centrets ressortområde.

I kommunen som helhed såvel som i Borger- og Arbejdsmarkedscenteret er der velfungerende chef- og ledelsesfora på alle niveauer. I disse fora interesserer man sig for hinandens områder og udfordringer og bidrager konstruktivt til hinandens resultatskabelse.

Borger- og Arbejdsmarkedscenteret har følgende organisering – hvoraf nogle af centerets kerneopgaver ligeledes fremgår:



Værdier og ledelse i Høje-Taastrup Kommune

Høje-Taastrup Kommune har fire værdier, der er fundamentet i kommunens opgaveløsning. De fire værdier er:

- Menneskelighed og et positivt livssyn
- Engagement
- Professionalisme
- Helhed

Du kan læse mere om kommunens værdier i den værdibaserede personalepolitik [her](#).

Direktionen varetager den overordnede og tværgående administrative ledelse af kommunen i et tæt samspil med centercheferne.

Rygraden i styringen af Høje-Taastrup Kommunes organisation er aftalestyring. Aftalestyringen suppleres af et årligt strategibrev fra direktionen. Aftale og strategibrev er genstand for målrettet opfølgning. Du kan se direktionens seneste strategi brev [her](#).

Centerchefens profil

Høje-Taastrup Kommune er åben over for ansøgere med forskellige uddannelser og erfaringer, men det er fordel, hvis den nye centerchef rummer flest mulige af nedenstående kompetencer og erfaringer:

Faglige kompetencer:

- Er strategisk, visionær, analytisk stærk og resultatorienteret.
- Har kendskab til den kommunale sektor og særligt beskæftigelse og borgerservice.
- Kan omsætte og formilde politiske visioner og mål til konkrete handlinger.
- Indsigt i styrings- og udviklingstendenser på det kommunale område.
- Viden om og interesse for økonomistyring og ressourcestyring på beskæftigelsesområdet - som grundlag for budgetoverholdelse.
- Indsigt i de faglige discipliner og opgaver inden for det samlede ansvarsområde. Der forventes dog ikke grundlæggende viden og indsigt i alle faglige områder.
- Evnen til hurtigt at sætte sig ind i og lede det overordnede faglige arbejde på området, f.eks. i forbindelse med reformprocesser, lovgivning, sagstyper og handleplaner.
- Erfaring med betjening af politiske udvalg og borgmester er en fordel og det er afgørende, at centerchefen har politisk tæft.
- Centerchefen skal evne at være synlig og nærværende over for kommunens samarbejdspartner og borgere, herunder være rollemodel og inviterende i forhold til samarbejde og samskabelse.
- Kan opbygge relevante strategiske, ledelsesmæssige og faglige netværk lokalt, regionalt og nationalt.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

- Er en tydelig og rummelig leder med erfaringer og resultater fra politisk styrede organisationer, og med en sikker forståelse for politiske processer.
- Har ledelsesmæssige erfaringer og en uddannelsesbaggrund, der modsvarer stillingens indhold.
- Er samarbejdsorienteret og har erfaring med at indgå i samspil med mange aktører.
- Har en naturlig gennemslagskraft og kan skabe gejst og motivation.
- Er en engageret, initiativrig og robust chef.
- Erfaring med ledelse af ledere, ledelse sammen med andre ledere – samt evne at "lede opad".
- Forståelse for interne processer, herunder særligt samspillet med MED-systemet.
- Forandringsleder med blik for balancen mellem udvikling af organisationen og implementering af nye initiativer samtidig med opretholdelse af sikker drift.
- Være handlekraftig og træffe kvalificerede beslutninger, hvor andre er taget med på råd i relevant omfang.
- Evne at fastholde overblikket og fokus på helheden og de tværgående løsninger og samtidig sikre den nødvendige opfølgning på sager og processer.
- Stærke formidlingsmæssige og kommunikative kompetencer – både i tale og skrift.
- Positivt og respektfuldt menneskesyn præget af åbenhed, troværdighed og tillid til andre. Samværet og samarbejdet skal foregå på en uformel og uhøjtidelig måde.

Andet

Kandidater skal være indstillet på at blive testet hos MUUSMANN.

