

Job- og personprofil

Planchef til Teknik- og Miljøcenter

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune er med sine godt 50.000 indbyggere en af de større kommuner i Hovedstadsregionen. Kommunen er tæt på det hele - på smukke og enestående naturområder fra Hedeland til Vestskoven, tæt på storbyen med kun 12 minutter til København.

Høje-Taastrup Kommune er inde i en forrygende udvikling med fokus på vækst, erhvervs- og byudvikling. Alene inden for de sidste 5-6 år er der skabt ca. 9.000 nye arbejdspladser i kommunen, og det er en udvikling, der ser ud til at fortsætte med udviklingen af nye erhvervs- og boligområder.

Kommunen har i samarbejde med eksterne parter etableret to arealudviklingselskaber, som helt aktuelt præger byudviklingen og den fysiske planlægning; *Nærheden*, som er en helt ny bydel ved Hedehusene, som udvikles i partnerskab mellem Høje-Taastrup Kommune og Realdania By og Byg, og som skal være et forbillede for fremtidens bæredygtige forstad, der kombinerer byens tæthed og byliv med forstadens grønne kvaliteter.

Høje-Taastrup C, som bliver en helt ny bydel, der kommer til at ligge i hjertet af Høje-Taastrup Kommune mellem Høje Taastrup Station og City 2. Med projektet skal der skabes liv i området, og den nye bydel bliver en tæt og blandet bydel med både erhverv og beboelse bygget omkring det indbydende grønne parkstrøg.

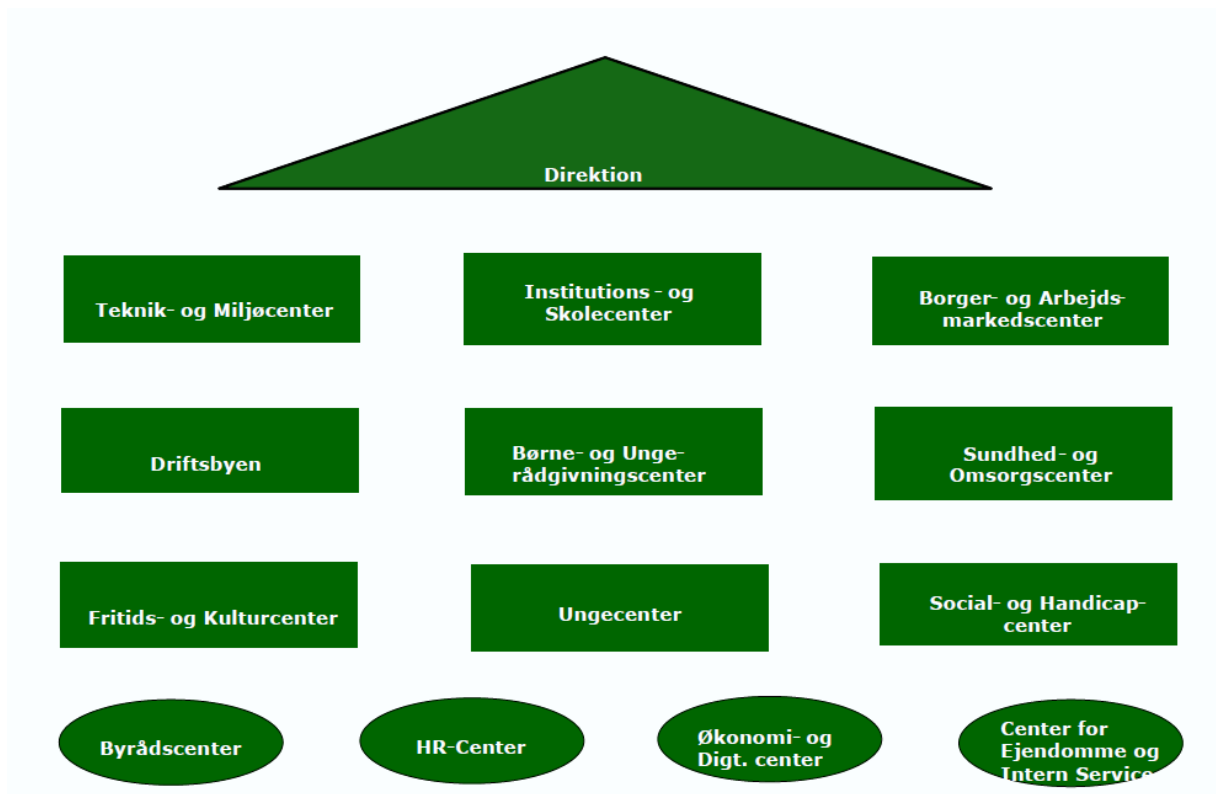
I alt regner vi med at der de kommende år skal bygges 4-5 tusinde nye boliger og 150.000 m² erhvervsareal. Du kan læse mere om disse projekter på vedlagte link: [Høje-Taastrup C](#) og [Nærheden](#).

Høje-Taastrup Kommune gennemfører desuden en større by- og områdefornyelsesindsats i de større boligsociale områder for at skabe øget attraktion for bosætning og integrere udsatte boligområder i den øvrige by. F.eks. opføres der nye almene boliger i kommunen samtidig med, at der nedrives boligblokke og nedlægges lejligheder i de gamle, eksisterende områder, der opføres nye moderne, private boliger i og tæt på de almene boligområder, og der etableres nye kvarterspladser, fællesarealer og lignende. Alt sammen noget der er med til at transformere og sikre kommunen til fremtidens udfordringer.

Det er næppe en overraskelse at ovenstående stiller krav til planlægning, organisering og samarbejde, både i og udenfor kommunen. Og ved siden af alt dette skal der også planlægges for nye skoler, institutioner og andre offentlige aktiviteter.

Organisationen

Stillingen som planchef er placeret i centret for Teknik- og Miljø. Høje-Taastrup Kommune ledes af en direktion på 4 direktører og 13 centre (9 fagcentre og 4 fælles centre) med hver deres decentrale enheder.



Teknik- og Miljøcentret består af ca. 40 medarbejdere og foruden af Plan- og bygafdelingen er der Natur- og Miljøafdelingen, et Klimasekretariat, Geodata og et fælles sekretariat med to tværgående medarbejdere.

Planchefen referer til centerchefen og vil indgå i centrets ledergruppe – og dermed i den daglige ledelse af centret - sammen med Natur- og miljøchefen og centerchefen.

Plan- og bygafdelingen har 13 engagerede medarbejdere. Der er et afsnit for byggeri med 6 medarbejdere (byggetilladelser, kolonihavesager m.m.), som dagligt ledes af en byggesagsbehandler med fagligt ansvarlig, men personaleansvaret ligger hos planchefen. Derudover er der 7 planmedarbejdere til at varetage lokalplaner, kommuneplantillæg, landzonesager, og lignende.

Planchefens opgaver og indflydelse rækker langt udover de arbejdsopgaver, som formelt er placeret under planchefen i Teknik- og miljøcentret. Som beskrevet indledningsvist har kommunen gang i mange projekter, som forudsætter planafdelingens tilstedeværelse og engagement. F.eks. har vi pt. gang i 10 lokalplaner, og vi har yderligere 10-12 i pipelinen. Planchefen vil ofte være i kontakt med udviklere, investorer og andre, som har stærke interesser og meninger om projekternes indhold som tidsplan. Og internt i kommunen er der behov for tæt faglig sparring, samarbejde og koordinering med de personer, som arbejder med områder, der er afhængige af planafdelingens input – enten ved deres faglighed og ekspertise eller ved deres myndighedsopgave.

Fysisk udvikling er et område med mange samarbejdsflader og overlap med andre sektorer både i og udenfor kommunen. I Høje-Taastrup kommune er indsatsen mod det boligsociale område, herunder de fysiske helhedsplaner, placeret samlet i byrådscentret, hvorunder også koordineringen af Kommuneplanen varetages.

Teknik- og miljøcentret er og agerer som et enhedscenter. Vi sidder samlet, og i dagligdagen skelner vi ikke mellem, om du f.eks. er naturmedarbejder, planlægger eller byggesagsbehandler. Langt de fleste opgaver kræver samarbejde på tværs, og vi lader os ikke begrænse af formelle organisatoriske skel eller arbejdsopgaver, når vi har brug for hinandens kompetencer og input. Vi er sikre på, at vi opnår og har opnået markant bedre resultater ved denne

tilgang. For at optimere arbejdsgangene inden for plan- og bygområdet har vi etableret et screeningsteam, hvor alle nye sager kommer igennem og enten straks afklares eller screenes for mangler. Screeningsteamet består af en sekretariatsmedarbejder, en byggesagsbehandler og en planlægger, som alle sidder på skift i teamet (en uge af gangen) i minimum telefoni-tiden.

Vi lægger stor vægt på at yde en professionel service, at vi leverer ydelser på et højt fagligt niveau og understøtter de politiske målsætninger. Vi arbejder med en tilgang, vi kalder *Løsningsfokuseret dialog* eller *Styrket borgerkontakt*, som bl.a. handler om at agere proaktivt, at møde borgerne i øjenhøjde, og hjælpe borgere og virksomheder godt igennem ansøgnings- og tilladelsesprocessen. Vi lægger derfor særlig vægt på personlige kompetencer som fx samarbejdsevne, kommunikation og engagement i arbejdet, når vi rekrutterer nye medarbejdere. Og vi tager hellere et møde for meget end ét for lidt.

Hvad kan vi tilbyde

Helt grundlæggende kan vi tilbyde dig et job i en spændende udviklingskommune med en dynamisk og varieret hverdag, et godt fagligt miljø, gode kollegaer og gode muligheder for efteruddannelse. Som planchef vil du indtræde i kommunens strategiske lederforum, som samles 4-5 gange om året og drøfter centrale, strategiske emner for kommunens udvikling. Du vil også indgå i et mindre ledernetværk (8-10 personer) med direktører, centerchefer og ligestillede ledere fra andre områder af organisationen. Såfremt du ikke allerede har en lederuddannelse, tilbydes du en diplomuddannelse i ledelse.

Vi har en uhøjtidelig og afslappet omgangstone, hvor vi lægger vægt på humor, engagement og åbenhed, og som tidligere nævnt, et godt tværgående samarbejde – ikke bare i eget center, men blandt alle kolleger og afdelinger i kommunen.

Hvem er du

Du har fingeren på pulsen og brænder for byudvikling. Du har arbejdet strategisk med byudvikling og -planlægning i en del år – formentlig som arkitekt, men du kan også have en anden relevant byplanfaglig baggrund. Det er ikke et krav, men det vil være en fordel, om du har kendskab til/erfaring med byggelovgivning og -sagsbehandling.

Måske har du allerede en del ledererfaring som linjeleder, men hvis ikke, forventer vi, at du har arbejdet som projektleder, teamleder eller lignende, og derved kender til de ledelsesudfordringer, der indgår i en lederrolle. Det vil desuden være en fordel med erfaring fra nuværende/tidligere kommunal ansættelse, og derigennem godt kendskab til det politiske system.

Af øvrig erfaring og kompetencer forventer vi, at du:

- Tænker og arbejder tværorganisatorisk og helhedsorienteret
- Er relations-skabende, både internt og eksternt
- Evner at skabe strategisk overblik
- Finder den kommunale sektor interessant og udfordrende
- Kommunikerer tydeligt og klart såvel skriftligt som mundtligt
- Er motiverende og anerkendende i din ledelsesstil
- Er robust og har gennemslagskraft
- Er dynamisk og initiativtagende
- Er åben og udadvendt

Ansættelsesproces

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.

Løn – og arbejdsvilkår

Ansættelsen finder sted på overenskomstvilkår på et niveau, der fastlægges på baggrund af din erfaring og kvalifikationer. Der forventes et lønniveau på kr. 600.000-635.000 + pension.

Tidsplan for ansættelse

Ansøgningsfristen udløber den 5. september. Ansøgning sker via kommunens e-rekrutteringsystem. Her uploades ansøgning og CV.

Første samtale finder sted den 17. september 2018. Ansættelsesudvalget tager herefter stilling til, hvem der skal indkaldes til anden samtale, som finder sted den 26. september 2018.

Forud for anden samtale gennemføres en test af kandidaterne. 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.

Forventet tiltrædelse er 1. november 2018.

Yderligere information

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

Hvis du vil høre mere om stillingen og vores forventninger, er du velkommen til at kontakte centerchef Lars Christensen på telefon 4359 1271 eller 2928 3708