



KONSULENTVIRKSOMHED

## **Skanderborg Kommune**

### **Job- og personprofil for chef for Teknik og Miljø**

8. februar 2018

## 1 Baggrund

Skanderborg Kommune søger ny fagchef for fagsekretariatet for Teknik og Miljø. Den nye chef får ansvar for 65 medarbejdere og bliver medlem af kommunens koncernledelse på i alt 11 medlemmer.

Skanderborg Kommune er et ressourcestærkt lokalsamfund, hvor Søhøjlandets enestående natur, engagerede og aktive borgere plus høj beskæftigelse og attraktive bopuligheder går op i en højere enhed.

Skanderborg Kommunes organisation rager op i det kommunale landskab, når det gælder erfaring med nye politiske arbejdsformer og nye måder at definere organisationens kerneopgave på. Samspillet mellem politikere, borgere og organisationens fagfolk udvikles løbende. I det politiske arbejde er der lang erfaring med tidlig dialog og opgaveudvalg efter § 17, stk. 4. I organisationen bruges overskriften 'Kommunen 3.0' til at slå fast, at kerneopgaven består i at styrke det enkelte menneskes muligheder for at være styrmand i eget liv og indgå i berigende fællesskaber med andre.

På baggrund af interviews med formanden for de Miljø- og Planudvalget, repræsentanter fra direktionen samt ledelses- og medarbejderrepræsentanter er denne job- og personprofil udarbejdet, så ansøgerne kan få et konkret billede af de krav og forventninger, som Skanderborg Kommune har til den nye chef.

I forhold til øvrigt relevant materiale om kommunens fakta og aktiviteter henvises til Skanderborg Kommunes hjemmeside [www.skanderborg.dk](http://www.skanderborg.dk). Du vil desuden kunne læse meget mere om Skanderborg Kommune i de til job- og personprofilen vedhæftede bilag.

Der kan ligeledes rettes fortrolig henvendelse til direktør Frederik Gammelgaard, tlf. 20 49 63 46 eller til souschef for KL's Konsulentvirksomhed (KLK) Peter Bogh, tlf. 21 34 44 45 og chefkonsulent i KLK Claus Herbert tlf. 51 50 25 19, der er konsulenter på opgaven.

## 2 Skanderborg Kommune

Skanderborg Kommune er en kommune i vækst med stigende befolkningstal og mange engagerede og aktive borgere. Kommunen har en vision om "De 1.000 fællesskabers land", hvor kommunen opfattes som et politisk ledet lokalsamfund, hvor borgerne sætter deres ressourcer i spil sammen med andre. Det gælder fx de 800 aktive mennesker i borgerrepræsentationer (råd, nævn, institutionsbestyrelser).

For Skanderborg Kommune er 'Kommunen 3.0' en strategi for at skabe et bedre samfund, hvor fællesskaber er bærende for det gode liv. Alle borgere skal have mulighed for at bidrage med netop de ressourcer, de har, og hensigten er at skabe et samfund, hvor fællesskabet er i stand til at løfte flere og større opgaver i samfundet.

Skanderborg Kommune er et attraktivt sted at bo og drive virksomheder i både et nationalt og internationalt perspektiv. Kommunen har fem større byer og mange stærke landsbyer, der hver især spiller en væsentlig rolle i at tiltrække nye borgere og virksomheder. Med udgangspunkt i tankerne om kommunen som et fællesskab, hvor velfærd er noget, vi skaber sammen, vil Skanderborg Kommune øge bytætheden og skabe byer, der både kan rumme øget vækst og fungere effektivt og bæredygtigt.

'Kommunen 3.0' kommer fx til udtryk i sagsbehandlingen på teknik- og miljøområdet, hvor behandlingen af borgernes og virksomheders sager indenfor rammerne af de politiske de politiske visioner og retningslinjer sker med afsæt i inddragelse af borgerne og fagfaglige hensyn.

Skanderborg Kommunes **politiske organisation** består af et byråd på 29 medlemmer, der har konstitueret sig med et økonomiudvalg med ni medlemmer og fire stående udvalg med hver syv medlemmer:

- Undervisnings- og Børneudvalget
- Socialudvalget
- Kultur-, Sundheds- og Beskæftigelsesudvalget
- Miljø- og Planudvalget

Den kommende chef deltager i møderne i Miljø- og Planudvalget og indstiller sagerne til politisk behandling.

I Skanderborg Kommune arbejder de stående udvalg politikformulerende og politikkontrollerede i forhold til Byrådets udviklingsstrategi, politikker, planer og budgetter. Det betyder også, at der ikke behandles konkrete borger- og virksomhedsrettede myndighedssager i Miljø- og Planudvalget. Udvalget ønsker dog at være meget tæt på praksis. Det er derfor forventningen, at den kommende chef skal være orienteret om, hvad der foregår på teknik- og miljøområdet og kunne give overordnede tekniske svar uden dog at være nede i materien i alle sagerne.

Den kommende chef kommer til en kommune, hvor der er et bredt politisk samarbejde. Alle byrådets partier står bag budgetaftalen for 2018.

Skanderborg Kommunes **administrative organisation** består udover borgmesteren, som er den øverste ansvarlige for kommunens administration, af en direktion på tre medlemmer, fire fagchefer samt fire stabschefer. Direktionen og cheferne for de otte fagcentre udgør tilsammen kommunens velfungerende koncernledelse.

### **Ledelse**

I Skanderborg Kommune er ledelse noget, der skabes sammen. Men det er også et krav, at man som leder går foran og skaber retning. Ledelse er lederens pligt, snarere end en ret, og ledelse handler om at motivere, engagere og få andre med sig snarere end at bestemme over andre. Alle medarbejdere har også medansvar for den samlede

ledelsesopgave fx gennem at lede sit eget arbejde og øve indflydelse på både kolleger og ledelsen.

I Skanderborg Kommune har lederne et stort og forpligtende ledelsesrum. Det giver plads til lokale prioriteringer, indsatser, engagement, udvikling og nytænkning inden for de meget vide rammer i politikker, aftaler, værdier og fortællinger i Skanderborgkulturen.

For at skabe de bedste vilkår for et stærkt og bæredygtigt arbejdsfællesskab, hvor resultaterne skabes sammen med borgere, lokale aktører og politikere, arbejder Skanderborg Kommune efter fire værdibårne kulturforstærkere:

- Vis tillid
- Skab relationer
- Del ressourcer
- Tænk nyt

Som chef vil du komme til en kommune, hvor politikerne vil fællesskab og udvikling, og dermed også er tydelige i at sætte retning og lave politik. Politikerne ønsker også at være tæt på den faglige praksis uden direkte at blande sig i de enkelte sager og afgørelser.

Hvert år fremlægger direktionen den fælles retning for kommunens udvikling i form af tre udviklingsspor. Alle ledere er bedt om, at de tre spor kommer til at præge udviklingsindsatser og udviklingsaftaler for 2018. I 2018 er disse tre spor:

- Folkestyre-sporet
- Kommunen 3.0-sporet
- Det Fælles Vi-sporet

Skanderborg er også en kommune med en relativ god økonomi, men som i alle andre kommuner er der brug for løbende effektivisering af driften. Opgaven med løbende effektivisering er en helt naturlig del af det at bedrive ledelse i Skanderborg Kommune, uden at dette nødvendigvis indgår som et overordnet strategisk mål.

### **3 Chefens ansvarsområde og opgaver**

Den nye chef refererer til direktøren med ansvar for blandt andet teknik- og miljøområdet og bliver medlem af kommunens koncernledelse.

Teknik- og miljøområdet har i Skanderborg Kommune stor bevågenhed fra både borgere og politikere. Der er en tydelig forventning om, at området drives og udvikles med høj professionalisme, med fokus på involvering af borgerne i sagsbehandlingen og med tydeligt politisk gehør.

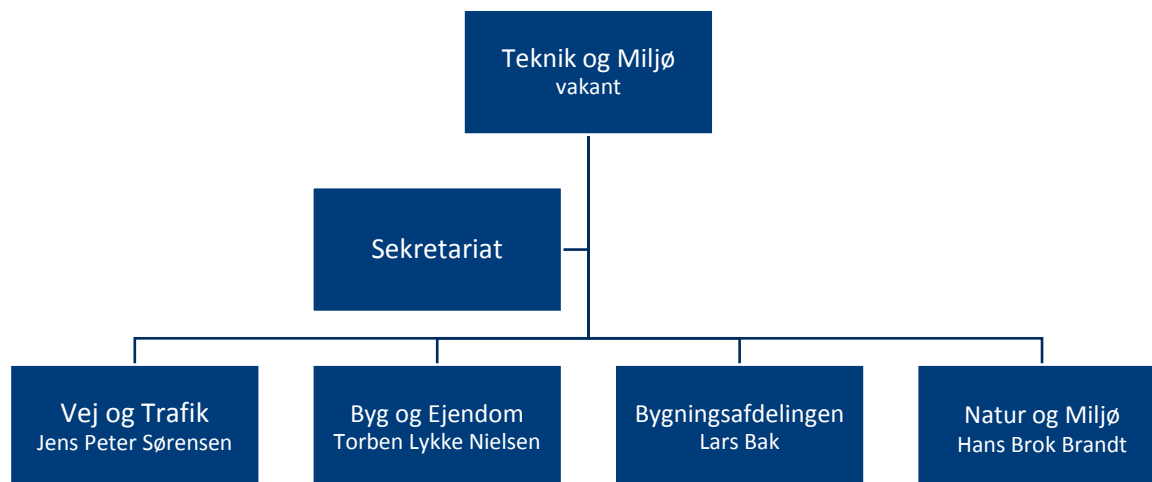
Som medlem af koncernledelsen forventer Skanderborg Kommune, at chefen er en teamspiller, der er i stand til at samarbejde samt bidrage på tværs og dermed også se mulighederne i at skabe ressourcer ved aktiv deltagelse i og brug af fællesskabet. De mangeartede opgaver på teknik- og miljøområdet spiller sammen med kommunens øvrige opgaveløsning på næsten alle områder. Der forventes en særlig opmærksomhed på samarbejdet med Staben for Kultur, Borgere og Planlægning.

Chefen er chef for Teknik og Miljø og har det direkte ansvar for ledelse af de fire afdelingsledere på området, chefen for Entreprenøraftdelingen (som er en selvstændig kontraktenhed) samt for de to medarbejdere i Teknik og Miljø's sekretariat. Der er i alt 65 fuldtidsansatte i Teknik og Miljø. Som chef får du ansvaret for et driftsbudget på 132 mio. kr. og anlægsprojekter for 102 mio. kr.

Teknik- og Miljø er et fagsekretariat, der løser opgaver bredt inden for teknik- og miljøområdet, inklusive myndighedsområderne for vej, trafik, byggeri, virksomheder, kommunale bygninger, natur og miljø.

Fagsekretariatet består af fire afdelinger med hver sin leder.

#### Fagsekretariat for Teknik og Miljø



Medarbejderne i Teknik og Miljø er i omfattende grad højt uddannede specialister og besidder stor viden og erfaring på de mange specialiserede områder, fagsekretariatet beskæftiger sig med. Som chef kommer du til en driftssikker organisation, hvor maskinrummet kører.

For 1½ år siden flyttede Teknik og Miljø sammen med den øvrige administrative organisation i Skanderborg Kommune ind i et nyt rådhus. Her er hele kommunens administrative forvaltning nu samlet med henblik på at skabe øget fællesskab i opgaveløsningen og synergier mellem stabe og fagcentre. I det nye rådhus er der åbne kontorer uden faste pladser.

#### **Dagsordenen for chefen vil blandt andet være:**

- Strategisk omsætte de tre overordnede udviklingsspor – Folkestyre, Kommunen 3.0 og Det Fælles Vi til daglig praksis i teknik og miljøområdet
- Opfyldelse af udviklingsmålene for Teknik og Miljø som beskrevet i Udviklingsaftale 2018 for Teknik og Miljø og de politisk besluttede forandringer
- Udvikling af strategien for Teknik og Miljø med inddragelse af medarbejderne blandt andet med henblik på at understøtte bedre "sammentømring" af afdelingerne i Teknik og Miljø, skabe flow i sagsbehandlingen på tværs og udvikle kulturen
- Skabe gode relationer både på tværs inden for Skanderborg Kommune og med de vigtige eksterne samarbejdspartnere som fx Skanderborg Forsyning, Reno Syd og Erhverv Skanderborg
- Håndtering af økonomi, løbende effektivisering og løbende justering af ressourcerne mellem områderne inden for Teknik og Miljø med henblik på at leve op til opgaverne

## **4 Chefens profil**

Skanderborg Kommune ønsker en chef for Teknik og Miljø, der kan leve kommunens værdier ud i praksis, og som går forrest i de processer, der involverer borgerne. Chefens er loyal i tale og handling og ønsker at se resultaterne af sine indsatser. Du brænder for fællesskabet og er strategisk orienteret, også ud over eget område.

Ansøgere forventes at kunne dokumentere god erfaring, resultater og succes fra ledelse i politisk styrede organisationer. Du forstår, hvad det vil sige at arbejde i en kommune, hvor borgere og andre interessenter er tæt på. Det forventes, at du har erfaring med ledelse af fagpersoner.

Chefens eksakte uddannelsesmæssige baggrund er ikke afgørende, men det forventes, at den nye chef vil teknik- og miljøområdet og evner at sætte sig ind i de ofte komplicerede forhold på området. Du har formentlig en formel lederuddannelse og balancen mellem ledelse og fag-faglighed tipper stort til ledelsessiden.

Du vil den vedvarende udvikling både for organisationen og dig selv og ved, at løbende kompetenceudvikling er et must.

#### **Chefens faglige ballast forventes at være præget af:**

- Overordnet forståelse for og indsigt i vilkårene for arbejdet i en politisk styret organisation som en kommune. Chefens skal have en god fornemmelse for, hvordan man agerer i et politisk rum med respekt for den politiske dagsorden. Chefens kan formidle og oversætte overordnede politikker, strategier og værdier som fx borgerinddragelse til arbejdet på teknik- og miljøområdet

- Forståelse af kompleksiteten i at lede et fagligt område med politisk fokus samt fagligt stærke og dedikerede medarbejdere, og hvor processen og dialogen med borgerne er et helt central element i at skabe den gode løsning
- Sans for detaljerne men også evnen til at skabe overblik og se sammenhænge. Du sikrer, at bolde bliver grebet, og at opgaverne bliver koordineret og løst med fokus på at skabe fælles løsninger og inddragelse af ressourcer på tværs
- Kommunikativ styrke – både skriftligt og mundtligt. Du kan over for såvel fagudvalg som for organisationen tydeliggøre retning, handlemuligheder og udfordringer, og i mødet med borgerne sikrer du reel medinddragelse og dialog
- Balancen mellem at sikre udvikling af egen organisation og kommunens interne fællesskab og det at skabe og vedligeholde de nødvendige eksterne netværk i Skanderborg til, fx forsyningsselskaberne, Reno Syd og Erhverv Skanderborg

**Du kan nikke genkendende til de fleste af nedenstående ledelsesmæssige kompetencer:**

- Kan med holdninger, værdier og synlighed sætte præg på teknik- og miljøområdet, så samskabelse, inddragelse og dialog sammen med solid fag-faglighed og respekt for politiske prioriteringer bliver bærende for arbejdet på teknik- og miljøområdet
- Vil se, forstå og give plads til medarbejderne. Du kan skabe mening for medarbejderne og give troværdige forklaringer på, hvorfor vi gør, som vi gør. Du er lyttende og samarbejdsorienteret både i egen organisation og i det tværgående. Du bidrager til samskabelse og nedbryder siloer med henblik på at skabe løsninger på tværs og forpligtende fællesskaber
- Udvikler ledere og medarbejdere på både egne områder og på det indbyrdes samarbejde
- Sætter retning og skaber følgeskab gennem eget personlige virke. Du går forrest og får andre med gennem motivation og engagement. Du samler og sætter retning og tør også skære fra
- Er involverende og lyttende med god relationel forståelse. Du kan yde tillidsfuld sparring. Du er synlig for medarbejderne, viser reel interesse for den enkelte og kan mærkes gennem dine ledere. Ordentlighed og sammenhæng mellem tale og handling er helt naturligt for dig
- Viser tillid og skaber dialog, men er også tydelig om egen dagsorden. Du formår at se muligheder for løsninger og har beslutnings- og handlekraft, når der er brug for det. Du er robust og kan tåle at være skydeskive, fx i håndteringen af de dilemmaer der kan opstå, når beskyttelse står over for benyttelse af kommunens naturområder

- Inddrager medarbejderne i skabelse af løsninger og forstår værdien af en aktiv MED-organisation

## 5 Ansættelsesproceduren

Skanderborg Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg bestående af tolv medlemmer: Direktøren (formand for ansættelsesudvalget), to politikere (hvh. formand og næstformand i Miljø- og Planudvalget), en stabschef, to afdelingsledere fra Teknik og Miljø, en kontraktholder samt fem medarbejderrepræsentanter.

Derudover har Skanderborg Kommune ønsket at benytte konsulentbistand fra KL's Konsulentvirksomhed (KLIK) i forbindelse med ansættelsen.

**Ansøgningsfristen udløber torsdag den 1. marts 2018 kl. 09.00**, hvor ansøgninger skal være modtaget.

Ansøgning sendes til KLIK's chefsekretær Lone Sørensen på mailadresse: [loe@kl.dk](mailto:loe@kl.dk).

Ansøgere bedes anføre telefonnummer og en fortrolig mailadresse, vi kan anvende i den efterfølgende kommunikation. Ikke-elektroniske bilag eftersendes, hvis det ønskes, senere i ansættelsesforløbet.

Ansættelsesudvalget gennemgår sammen med konsulenterne ansøgningerne onsdag den 7. marts med henblik på at udpege kandidater til første samtale, der finder sted **onsdag den 14. marts 2018**.

I forbindelse med denne samtale vil kandidaterne blive stillet over for én eller flere opgaver. Forberedelsen vil finde sted umiddelbart inden samtalen. Samtalen gennemføres primært af KLIK under overværelse af ansættelsesudvalget.

Efter første samtalerunde udvælges kandidater til en anden samtale, der finder sted **torsdag den 22. marts 2018**. Mellem første og anden samtale skal de kandidater, som er gået videre til anden samtalerunde, gennemføre en test, ligesom der indhentes referencer fra politikere, ledere og medarbejdere efter nærmere aftale.

For kandidater, der går videre til anden samtalerunde, holdes individuelt møde med direktør Frederik Gammelgaard for at få svar på eventuelle spørgsmål inden anden samtale.

I anden samtale vil KLIK gennemgå testresultatet samt de indhentede referencer sammen med kandidaten under overværelse af ansættelsesudvalget. Herudover stiller ansættelsesudvalget spørgsmål.

Tiltrædelsen forventes pr. 1. maj 2018.



Stillingen besættes på overenskomstvilkår.

Den samlede årsløn udgør ca. 795.000 kr. eksklusive pensionsbidrag.

KLK tilbyder inden ansættelsen en opfølgende samtale til den ansøger, der er blevet valgt som ny chef.

Efter nærmere aftale med Skanderborg Kommune tilbyder KLK en opfølgning på ansættelsen ca. ½ år efter den nye chefs tiltræden. Opfølgningen sker med henblik på at evaluere, i hvilken grad der er match mellem Skanderborg Kommune og chefens gensidige krav og forventninger i relation til den til jobbet udarbejdede job- og personprofil. Opfølgningen er ikke en personalejuridisk evaluering af ansættelsesforholdet.

#### BILAG

Bilag 1: Ledelse og styring i Skanderborg Kommune - Håndbog for kontraktholdere og aftaleholdere

Bilag 2: Udviklingsaftale 2018 for Teknik og Miljø

Bilag 3: FAQ Kommunen 3.0

Bilag 4: Skanderborg Kommunes Ledelsesgrundlag