

JOB- OG PERSONPROFIL for direktør til Stevns Kommune

Denne job- og personprofil indeholder følgende afsnit

1. Stevns Kommune
2. Stillingen som direktør
3. Direktørens ansvar generelt
4. Direktørens opgaver på kortere sigt
5. Direktørens baggrund
6. Ansættelsesvilkår
7. Ansøgerens vurdering af arbejdspladsen
8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgere
9. Tidsplan for ansættelsen

1. Stevns Kommune - baggrund

"Der er en klintekonge, der hersker over klinterne på både Stevns, Møn og Rygen. Han har en kunstfærdig vogn, der bliver trukket af fire sorte heste, og på den rejser han fra den ene klint til den anden over havet, som da bliver sort og kommer i oprør." Således starter den meget spændende historie bag Stevns Kommunevåben.

Kommunens vision er (uddrag):

Stevns Kommune vil være kendt som et stærkt lokalsamfund i Øresundsregionen - i storlået natur, en alsidig kultur, og med god plads til både at bo og leve i.

Stevns Kommune vil være kendt for at have lokalområder, der byder på store naturværdier, varierede boligområder, det stærke lokale foreningsliv og en god trafikal tilgængelighed. Stevns Kommune skal være kendt for en offentlig service med kvalitet.

Den offentlige service skal være kendetegnet ved varierede tilbud, stabilitet, tryghed, borgernes involvering og en fortsat udvikling. I Stevns Kommune tager den offentlige service udgangspunkt i de behov, der er i de enkelte lokalsamfund, og den skal være baseret på involvering og borgernes aktive deltagelse. Forandringer sker i stor åbenhed og gennem tidlig dialog – i respekt for det lokale engagement.

Den offentlige service i Stevns Kommune skal ydes af kompetente og engagerede medarbejdere, som har en god og attraktiv arbejdsplads der giver mulighed for både indflydelse og kvalitativ opgaveløsning.

Kommunens organisation:

Stevns Kommunes politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen med 19 medlemmer, Økonomiudvalget og p.t. 4 stående udvalg.

Den administrative organisation ledes overordnet af direktionen under ledelse af kommunaldirektøren. Direktionen har 3 medlemmer fordelt på kommunaldirektør, vicekommunaldirektør og direktør. Efter 7 år på posten tiltræder vores direktør en stilling som direktør i en anden kommune. I Stevns Kommune er indført enhedsforvaltning i ordets egentlige forstand. Under direktionen er der 2 stabschefer og 4 linjechefer. Altså en meget

smal ledelsesstruktur, der stiller ekstraordinære store krav til direktion, stabs- og linjechefer.

Vi arbejder med en meget decentral styringsmodel under mottoet "decentral ledelse - central styring", hvor de fleste andre kommuner kører med den omvendte ordstilling.

Som ledere i Stevns Kommune står vi på og handler ud fra et sæt af fælles værdier. Værdierne sætter retning på god ledelse og definerer det særlige stevnske. De er vores pejlemærker for refleksion og beslutning både i det daglige virke og i uforudsete udfordringer. Vi forpligter os sammen til, at værdierne skal leve og mærkes ud i alle kommunens mangfoldige arbejdspladser. Det vil vi holde os selv og hinanden op på.

Vi er ambitiøse

- Vi sætter overliggeren højt og stræber efter det bedste
- Vi arbejder innovativt gennem faglig stolthed mod fælles mål
- Vi ser Stevns Kommunes størrelse som en fordel og skaber effektive resultater

Vi er helhedsorienterede

- Vi tager ansvar for helheden og skaber sammenhængende løsninger
- Vi ser tværfaglighed som en styrke for hele organisationen
- Vi byder forstyrrelse velkommen og inviterer andre indenfor i udvikling af nye opgaveløsninger

Vi er tydelige

- Vi kommunikerer klart, åbent og troværdigt om mål, muligheder og rammer
- Vi er rollemønstre og siger, det vi gør, og gør det vi siger
- Vi viser tillid, anerkendelse og anvender gensidig feedback

Der er et godt samarbejde mellem den administrative ledelse og institutionerne - og kommunen arbejder bevidst med at udbygge det fællesskab, der skal være på tværs i organisationen med udgangspunkt i ca. 64 institutions-/administrative ledere.

På Stevns Kommunes hjemmeside kan man finde yderligere oplysninger om bl.a.:

- Fakta om kommunen
- Politisk organisation
- Økonomi. Herunder Budget 2017 og regnskab 2016
- Mål, strategier og politikker
- Byudvikling og planlægning. Herunder kommuneplan/kommuneplanstrategi
- Administrativ organisation
- Ledelsesgrundlaget
- M.v.

2. Stillingen som direktør

Der er som udgangspunkt en forventning om at den kommende direktør får det overordnede ansvar for 3 store og økonomitunge centre: Sundhed, inkl. social- og ældreområdet, Børn og Unge samt Arbejdsmarked. Kommunes vellykkede satsning på en stærk økonomistyring gør, at der er stor fokus på netop disse områder.

Der er mulighed for at tilpasse stillingsområdet til særlige præferencer hos ansøgerne.

Området er præget af stærke, selvstændige institutioner, der er vant til en udstrakt grad af decentralisering – de kan og vil selv. Den stærke decentraliseringskultur er understøttet af en flad ledelsesstruktur med et minimum af bureaukrati, hvor der er kort vej fra de 3 centerchefer til direktøren.

Direktøren har som udgangspunkt p.t. ansvaret for betjening af to politiske udvalg, henholdsvis Social- og Sundhedsudvalget og Børneudvalget. For god ordens skyld gøres opmærksom, at der – som altid – kan ske forandringer i opgaver og organisationsstrukturer.

3. Direktørens formelle ansvarsfelt

Hovedoverskriften på direktørens opgaver er:

- Politisk servicering
- Overordnet strategisk ledelse og udvikling

De enkelte direktionsmedlemmer har det overordnede ansvar for og koordinering af et eller flere fagområder og servicering af de politiske udvalg. Endvidere har direktionen ansvaret for en række tværgående udviklingsopgaver. Direktionen sikrer i sin ledelse af centercheferne helheden ved i fastsættelsen af mål at lægge vægt på tværfagligt samarbejde og sammenhæng i opgaveløsningen.

Direktøren har det overordnede ansvar for styringen af de enkelte områder i sit ressort mht. udvikling, kvalitet, personaleledelse og økonomi, og skal stå til ansvar herfor overfor både resten af direktionen og det politiske niveau.

Fokus på helhed og sammenhæng

Det er direktionens pligt at sørge for helhedstænkning og sammenhæng mellem de enkelte områder. Det indebærer, at direktøren skal sørge for, at centercheferne har tilstrækkelig viden til, at centrenes drift foregår under hensyn til kommunens samlede virksomhed.

Direktøren skal informere sine centerchefer om politiske beslutninger og beslutninger i direktionen, så centerchefen har mulighed for at tage eventuelle nødvendige skridt for at sikre den daglige drift og udvikling af området.

Afklarer ledelsesrummet med nærmeste leder

Direktøren er bindeleddet til det politiske niveau, og har derfor behov for en tæt dialog med centercheferne, og for at blive orienteret og inddraget. Styringssystemerne giver ofte de informationer, som er nødvendige for direktionen at have, for at kunne varetage blandt andet deres servicering af det politiske niveau.

Centerchefen skal sikre, at direktøren har tilstrækkelig viden om området til opfølgning af

- mål og strategier og
- økonomisk status med fokus på resultater og effekter.

Centerchefen skal inddrage sin direktør i følgende:

1. Opgaver/sager af politisk karakter.
2. Principielle beslutninger og udviklingstiltag.
3. Sager af større økonomisk betydning.
4. Sager, der kan give anledning til særlig opmærksomhed.

Punkterne 1-3 refererer til direktionens strategiske ledelsesopgave. Punkt 4 har relation til daglig drift. Her tænkes på problemer med arbejdsmiljøet, sager, der evt. kan udvikle sig politisk, klagesager og sager, der kan tænkes at have offentlig interesse.

Mellem direktør og centerchef er der en gensidig forpligtelse til at tage initiativ til at op-søge information. Og pligten til at inddrage går begge veje. Direktøren skal drage omsorg for, at centerchefen bliver inddraget i beslutninger vedrørende eget fagområde.

4. Direktørens aktuelle opgaver

Da økonomistyring og rettidig omhu er et mantra i Stevns Kommune forudsættes direktøren at bidrage til opfyldelse af dette.

Direktøren skal være i stand til at indgå i en kreativt og positiv dialog med de fagprofessionelle omkring nye styreformer på de specialiserede områder. Eksempelvis styring på tværs af områderne.

Direktøren skal aktivt bidrage til udvikling af nye samspil på tværs af grænsen mellem offentlig og privat. I en stadig mere stram kommunal økonomi er der behov for, at der tænkes kreativt, og at grænserne bliver udfordret.

Direktøren skal sørge for, at det økonomiske og personaletunge direktørområde fremstår som en del af helheden i Stevns Kommune. Det forpligter at være det største område.

Have fokus på udvikling, men også være opmærksom på balancen mellem de skibe, der sættes i søen og dem der kommer i havn, ud fra devisen "hellere færre initiativer, der bliver realiseret end mange, der aldrig bliver til noget". Der er igangsat store udviklingsprojekter, som der er behov for bliver styret sikkert i mål.

Udvikle serviceringen af de politiske udvalg, således at der fra dag ét opbygges et gensidigt tillidsforhold mellem direktør og udvalg, hvor man kender hinandens råderum.

Opgaver på kort sigt:

- Udgiftsniveauet på udsatte børn-området har igennem en årrække været stigende, og det forventes, at direktøren medvirker til at sikre gennemførelsen af nye kvalitets- og styringsmæssige tiltag.
- Kommunalbestyrelsen har vedtaget en omfattende og ambitiøs strukturplan for udvikling af pleje- og rehabiliteringscentre, som skal konkretiseres og gennemføres de kommende år i et samspil med professionelle, brugere og frivillige.
- Udvikling af en ny sundhedspolitik for kommunen.
- Projekt "Ny Social Indsats" er netop igangsat og skal i de kommende år medvirke til at opnå større effekt af den samlede kommunale indsats i forhold til socialt udsatte familier.
- Den nuværende UTA-strategi (Uddannelse Til Alle) skal følges til dørs og den fremadrettede indsats skal udvikles.
- Samarbejde med Køge Kommune på uddannelses- og beskæftigelsesområdet er etableret bl.a. omkring 10. klasse og virksomhedsservice. Dette samarbejde skal udvikles i de kommende år.

5. Direktørens baggrund

En relevant uddannelsesmæssig samt ledelsesmæssig baggrund, der kan dokumenteres gennem praktiske erfaringer med ledelse på dette niveau samt evt. masteruddannelse eller lignende.

Er i stand til at kunne deltage kreativt og aktivt i direktionens tværgående arbejde.

Pågældende direktør besidder et ordentligt menneskesyn, der er anerkendende og kan respektere og udvikle den enkelte chef og organisationen i gennemtænkte processer.

En direktør, der kan samarbejde på de indre linjer, men som også er i stand til at opbygge stærke samarbejdsrelationer, ud over egne områder og på tværs af kommunen.

En engageret og ambitiøs direktør, der vil noget med organisationen og konstant er i stand til at flytte overliggeren lidt højere op.

En solid nysgerrighed, der kan udfordre den eksisterende organisation på en kvalificeret og konstruktiv måde. Man er vant til, at direktøren kan gå ind i diskussioner og blande sig – på den gode måde.

Politisk forståelse og flair, og en person som samtidig kan insistere på at bevare sin integritet.

En person, der er i stand til at kommunikere på alle niveauer, og som er i stand til at omsætte overordnede politiske diskussioner til konkret hverdag nede i organisationen.

En rummelig direktør, der kan håndtere mangfoldigheden og holde sammen på en stærk selvstændighedskultur.

6. Ansættelsesvilkår

Stillingen kan besættes på normale vilkår eller på kontraktvilkår. Ved ansættelse på kontraktvilkår forventes en samlet løn på kr. 930.000, excl. pension.

7. Ansøgernes vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

Kommunaldirektør Per Røner på telefon 21 70 04 21 eller vicekommunaldirektør Bjørn Voltzmann på 28 95 00 12.

Under de 2 samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål.

På www.stevns.dk kan findes yderligere relevante oplysninger om kommunen.

8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget er sammensat af 3 økonomiudvalgsmedlemmer, kommunaldirektør og vicekommunaldirektør, 2 centerchefer og 1 repræsentant fra Kommunens Hovedmedudvalg.

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i job- og personprofilen.

Ansøgere skal være indstillet på at gennemgå en personlig test mellem 1. og 2. runde, ligesom der her vil blive indhentet referencer.

9. Tidsplan for ansættelsen

Ansøgning sendes elektronisk til www.stevns.dk. Den skal være fremme senest den 10. august 2017.

Stevns Kommunes HR afdeling sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, ansøgningen er sendt fra. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og kommunen i resten af ansættelsesprocessen.

Den 14. august 2017 træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til 6 ansøgere den 16. august 2017 fra kl. 15.00. Den personlige test for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den 18. august 2017
2. samtalerunde afvikles med op til 3 ansøgere den 23. august fra kl. 13.00. Ansættelsesudvalget indstiller den valgte kandidat til økonomiudvalget/kommunalbestyrelsen den 30. august 2017.

Jobprofil udarbejdet af direktionen, den 2. juli 2017