

13. marts 2019
Jakob Lundgaard

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Centerchef for udvikling og ejendomme i Gribskov Kommune



Visionær Centerchef, der tør lade opgaven sætte holdet

Vi har høje forventninger til os selv i Gribskov Kommune. Man *skal* være ambitiøs når man har fået ansvaret for udviklingen af en af Danmarks smukkeste kommuner, hvor en ny nationalpark får sit hovedsæde, hvor mange aktive lokalsamfund blomster og hvor sommerhusgæster og turister, hvert år beriger kommunen.

Du skal som centerchef se dig selv som en vigtig medspiller i Gribskavs nye dagsorden, hvor politikere og administration i tæt samarbejde målrettet arbejder for at være en endnu mere attraktiv kommune. Vi er påbegyndt en rejse, hvor vi ønsker at arbejde på en anden måde. Vores Byråd valgt at sætte det lange lys på med et flerårigt budget og vi har nu igangsat et arbejde med udvikling af kommunens vision, med bred inddragelse af vores interessenter. Vi er en kommune hvor forandring er en del af vores DNA.

Vi *vil* skabe mere udvikling og vækst. Det skal ske ved at fremme udviklingen af attraktive bosætningssteder, udvikle vores levende lokalområder for både borgere og erhvervsliv og ved at understøtte de store udviklingsprojekter vores politikere har sat rammen for. Vi vil sikre vores fremtidige udvikling og velfærd igennem fx optimering af vores ejendomsportefølje gennem "Kloge m²", etablering af et sundhedshus, investeringer i infrastruktur og idrætsområdet samt en meget ambitiøs byudviklingsdagsorden.

Det er her, at du og dit kommende center kommer ind i billedet, da I er et centralt omdrejningspunkt for at mange af disse ambitioner kan lykkes – ikke mindst det at sikre den tværgående koordinering, der skal til for at lykkes. Det er et udviklingsområde som er meget dynamisk. Det er så dynamisk, at vi ikke på forhånd kan fortælle dig præcist, hvad dit center indeholder af medarbejdere og opgaver, men vi forventer at ejendomsområdet, byudvikling og de store udviklingsprojekter vil være forankret i dit center. Vi kommer til at arbejde med afklaringen de kommende måneder, men den endelige beslutning vil ske sammen med dig. Vi forventer, at du kan være i denne dynamiske ramme.

Vi tror, at det, der skal til for at lykkes med opgaven, er et godt udviklingsdrive, en solid visionær kapacitet, der kan skabe engagement og opbakning i såvel den politiske som den administrative organisation samtidig med, at du har et blik for balancen mellem fremdrift og udvikling overfor en homogen drift. Du har et overordnet fagligt niveau på ejendoms-/planområdet der, i kombination med et godt hoved, gør det muligt for dig at få overblik over de – indimellem – komplicerede og tværgående sager, der opstår på dette brede faglige felt. Du er en talentfuld leder og som menneske er du udadvendt, troværdig og socialt anlagt.

Du kommer til at møde ledere og medarbejdere, der er topmotiverede, står sammen og glæder sig til den fælles fremtid med dig. De vil alle være med til at skabe en attraktiv kommune og arbejdsplads, såvel som de gerne vil tænke nyt, arbejde på tværs og hjælpe hinanden på rejsen.

Du får en unik mulighed for at være med til at sikre, at vi kommer godt i mål med vores rejse i et tæt samspil med en organisation - både administrativ og politisk - der virkelig brænder for vores skønne kommune. Vil du med på rejsen?

Ansættelsesvilkår

Der ønskes ansættelse på overenskomstvilkår, jf. Aftale om aflønning af chefer. Stillingen aflønnes samlet med en årsløn på ca. 770.000-800.000 kr. ekskl. pension. Resultatløn indgår som en del af den samlede aflønning.

Det Tekniske Område

Det samlede område er i udgangspunktet organiseret i to centre. De er:

Byer, Ejendomme og Erhverv med følgende teams

- By og Bolig med 12 medarbejdere, der varetager opgaver vedrørende byudvikling og planlægning, køb/salg/leje og boligvisitation.
- Ejendomme og erhverv med 20 medarbejdere, der varetager opgaver vedrørende drift og etablering af kommunale ejendomme, forsikring, risikostyring og beredskab samt erhvervsudvikling.

Teknik og Miljø med følgende teams

- Trafik og ressourcer med 10 administrative medarbejdere, der varetager opgaver vedrørende veje og grønne områder, trafik, kollektiv trafik og befordring og affald, herunder drift af kommunens genbrugsstationer.
- Byg og Landzone med 20 medarbejdere, der varetager opgaver vedrørende byg og landzone, samt sekretariatsfunktion for hegnssynet.
- Natur, vand og miljø med 20 medarbejdere, der varetager opgaver vedrørende natur, kystbeskyttelse, drikkevand, spildevand, vandløb, miljø og jordforurening.

Ultimo 2018 blev stillingen som centerchef for Byer, Ejendomme og Erhverv vakant, og herefter har centerchefen for Teknik og Miljø varetaget ledelsen af begge centre, indtil afklaringen af den administrative organisering fremadrettet blev lagt fast.

I sommeren 2018 flyttede de to centre fysisk sammen, hvilket har betydet, at de fem teams har oplevet en ny og tættere sammenhæng både opgavemæssigt og socialt. "Der var bare en glasvæg imellem os før, men den var enormt kraftig" (citater: medarbejder). Såvel medarbejdere som ledere og direktører er meget optagede af, at det, der er vundet her, ikke må slås i stykker, når der nu genetableres en centerstruktur med to centre på området.

Modsat er der på området brug for at få supplerende ledelseskraft ind til aflastning af såvel kommunaldirektøren som den siddende centerchef for Teknik og Miljø, men der er ikke nogen skarpt-skåret facitliste for, hvordan den kommende arbejdsdeling imellem de to centerchefer skal være.

Derfor vælger vi at definere centerchefstillingen, som vi gør. Ikke som en 1-1-genbesættelse af den tidligere centerchefstilling for Byer, Ejendomme og Erhverv, men som en centerchef for udvikling og ejendomme, der – overordnet – får ansvaret for at skabe engagement om indsatserne på byudviklings- og ejendomsområdet. En del af dette er at være medudviklende på en politisk platform, hvor vi sætter det lange lys på i stedet for at udvikle fra sag til sag.

På byudviklingsområdet er der en række spændende projekter i gang i bl.a. Helsingør med markant byomdannelse, men der er flere i støbeskeen. Her skal en centerchef formå at være både tovholder og medudvikler i det, der kommer og i et strategisk perspektiv. Vi har som kommune nogle bosætningsperspektiver, der er enormt attraktive for den potentielle tilflytter. Hvordan udnytter vi det bedre, end vi gør i dag?

På ejendomsområdet er der en udviklings- og optimeringsdagsorden gennem projektet ”kloge m²”, hvor der bl.a. er en række projekter, der skal realiseres på vores velfærdsområder og hvor der er brug for et skarpt tværgående blik for at sikre de bedste løsninger. Her vil du få en central rolle i at sikre vi kommer i mål.

På erhvervsudviklingsområdet er indsatsen ændret, idet erhvervscenteret den 1. januar er blevet nedlagt til fordel for en erhvervsrådskonstruktion. Dertil kommer, at indsatserne ifm. turisme ikke er så snorlige koblet til den erhvervsudvikling, der – ofte – indirekte har en aktie i netop det tema. Der pågår lige nu en række drøftelser om, hvor erhvervsområdet skal være forankret. Det der er vigtigt for os er, at det placeres der, hvor det giver den bedst mulige opgaveløsning.

Men vi holder den endelige organisering åben, indtil vi har mødt dig og dine kompetencer. For hvordan kan de bedst sættes i spil sammen med vores nuværende, dygtige centerchef, teamledere og medarbejdere? Og i den sammenhæng er vi ikke så optaget af, om fordelingen af medarbejdere ender 50-50 eller 30-70. Det er nemlig opgaven, der sætter holdet og ikke omvendt.

Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år

- Tage ansvar for de projekter, der er igangsat – og for dem, der er i støbeskeen – på byudviklings- og ejendomsområderne såvel som øvrige større tværgående udviklingsprojekter.
- Tage initiativ til at skabe politisk debat om – og udvikling af – en mere langsigtet platform for hvad der skal til for at kunne understøtte vækst i Gribskov Kommune.
- Skabe ro og sikre en stabil og kvalitativ drift således der er balance mellem dette og ambitionen om fremdrift og udvikling.
- Medskabe en dynamisk duo med vores siddende centerchef, hvor I på den ene side bliver klare i spytet ift., hvem der har ansvaret for hvilke teams/medarbejdere, og på den anden side formår at bibeholde nærheden – socialt som arbejdsmæssigt – og tværfagligheden blandt jeres ledere og medarbejdere.

Centerchefens baggrund og bagage

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Et udviklingsdrive og en visionær kapacitet, der kan skabe engagement og opbakning i såvel den politiske som den administrative organisation.
- Et vist fagligt niveau på ejendoms- og planområdet. Det skal forstås sådan, at du har tilpas med viden til at kunne danne dig et overblik over de – indimellem – komplicerede og tværgående sager, der opstår på dette brede faglige felt, såvel have en vis grundviden i det daglige virke.
- Et godt analytisk niveau.
- Dygtighed i de tværgående sammenhænge. Du kan se de forskellige perspektiver og formår at få den bedste løsning for Gribskov frem - og forankret.
- En dygtig og talentfuld leder. Det er noget med at evne at være en dygtig rammesætter for ledelse af ledere nedadtil, men også at være proaktiv i ledelsen opad til kommunaldirektøren, sideværts i organisationen og til de politiske udvalg. Og naturligvis en leder der har fokus på trivsel med ønske om en god arbejdsplads, hvor faglig udvikling er i højsædet.
- Et udadvendt og troværdigt menneske og en god menneskekender

Du skal forvente, at din arbejdsdag er varieret, og at der nogle gange er mere tryk på end andre gange.

Du kommer til at arbejde tæt på det politiske niveau. Vi vurderer, at det i denne sammenhæng er svært at komme udenom kommunal erfaring.

Vi forestiller os, at du er veluddannet – og du har ideelt set også taget relevant ledelsesmæssig efteruddannelse.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Om du evner at se koblingerne imellem udvikling og drift.
- Du står fast, når det blæser. Du tager det ikke personligt, hvis du – eller din organisation – får kritik undervejs. Det kan nemlig ikke undgås, når man arbejder i "orkanens øje".
- Kommunikative evner, herunder evnen til at være tydelig – du har let ved at udtrykke, hvad du mener, og kan derfor sætte retning.
- Om du er målrettet og formår at omsætte strategi til handling.
- Din evne til at skabe gode relationer med dine omgivelser.
- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.
- Mod til at prøve nye ting af.
- Problemløsende adfærd – evnen til at se muligheder frem for begrænsninger.

Gribskov Kommune

Gribskov Kommune blev skabt ved kommunalreformen i 2007 som en sammenlægning af Helsingør og Græsted-Gilleleje kommuner. Rådhuset ligger i Helsingør.

Gribskov Kommune ligger midt i noget af Danmarks mest storslåede natur til stor glæde for en befolkning i vækst, men også for de mange sommergæster, der er med til at sætte gang i hjulene på et niveau, der langt overstiger sammenlignelige kommunestørrelser. At natur- og kulturhistorie er på et enestående niveau, blev bekræftet ved beslutningen om etablering af Nationalpark Kongernes Nordsjælland, der blev indviet kort før sommerferien 2018.

Kommunen er præget af at være sammensat af mange mindre, aktive bysamfund, der giver mulighed for at være en integreret del af et lokalsamfund og samtidig blot et stenkast fra Københavns mange tilbud og det store arbejdsmarked i hovedstadsområdet.

Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Byrådet og Økonomiudvalget samt syv øvrige stående udvalg. Det er udvalgene for Miljø, Klima og Kyst, Børn og Familie, Udvikling, By og Land, Ældre, Social og Sundhed, Beskæftigelse, Industri og Ungeuddannelse, Kultur, Erhverv og Oplevelsesøkonomi, Forebyggelse og Idræt.

Centerchefen for udvikling og ejendomme er fortrinsvis en del af serviceringen af udvalget Udvikling, By og Land. Dog er der sager, hvor chefen servicerer fagudvalgene mere bredt samt Økonomiudvalget.

Direktionen har igangsat en omlægning af den politiske servicering, så der tages sager op langt tidligere – før de er administrativt "færdigtyggede". Administrationen skal "turde" åbne op, og politikerne skal kvittere ved at vise tillid.

Og så er der en politisk nysgerrighed – og lyst – til at arbejde med samspillet med borgere, medarbejdere, virksomheder og civilsamfund inden for en samskabende ramme. En dagsorden vi er kommet godt i gang med, og som der skal arbejdes videre med.

Administrativ organisation

Direktionen består af kommunaldirektør Sascha Volmer Sørensen samt velfærdsdirektør Mikkel Damgaards.

Sascha Volmer Sørensen har i udgangspunktet ansvaret for centrene

- Teknik og Miljø (nuværende struktur)
- Byer, Ejendomme og Erhverv (nuværende struktur)
- Koncernstyring og IT
- Strategi og HR
- Kultur, Fritid og Turisme

Mikkel Damgaards har i udgangspunktet ansvaret for centrene

- Borgerservice og Beskæftigelse
- Social og Sundhed
- Børn og Unge.

Den øverste ledelse i form af direktører samt centerchefer udgør koncernledelsen. I en model med en smal direktion er koncernledelsen trukket rigtig tæt på direktionen, og man vil som centerchef opleve, at man i praksis er en del af kommunens samlede topledelse. Her forventer vi, at du tager en aktiv rolle sammen med os andre, så vi sammen sikrer de bedste beslutninger for vores kommune. Her er højt til loftet og vi er meget bevidste om, at vi "løfter sammen" - og ikke mindst sikre det tværgående blik.

Du vil indgå i et tæt samarbejde med vores dygtige centerchef, teamledere og medarbejdere på det tekniske område, der alle arbejder målrettet for, at vi sammen lykkes – for som vi siger: "vi skal spille hinanden gode" for at få hverdagen og ambitionerne til at ske.

Ansøgers 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

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414 og/eller
- Kommunaldirektør Sascha Volmer Sørensen på tlf. 7249 6369

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med kommunaldirektør Sascha Volmer Sørensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

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 jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Kommunaldirektør Sascha Volmer Sørensen
- Centerchef Dorethe Pedersen
- Teamleder Lene Bjerg Tygesen Riis
- Kristine Lynæs Pedersen (repræsentant for medarbejderne)
- Karen Fæhr (repræsentant for medarbejderne)
- Rina Ersted (repræsentant for medarbejderne)

- Maja Kaufmann Tøttrup (repræsentant for medarbejderne)

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde)
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelses-sager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **4. april 2019 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **5. april 2019** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **9. april 2019 i tidsrummet kl. 8.00-16.00 på rådhuset i Helsingø.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **10. april 2019 i Hvidovre**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **25. april 2019 kl. 8.00-13.00, ligeledes på rådhuset i Helsingø.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. juni 2019**.

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye centerchef kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter den nye centerchefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og kommunaldirektøren for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Marts 2019

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen