

Job- og personprofil

Udviklingschef, Slagelse Kommune

Den 30. juni 2020

Job- og personprofilen indeholder:

- Intro
- Jobbet
 - Rammer og ansvarsområder
 - Fokusområder
- Personen
 - Baggrund
 - Kompetencer
- Rekrutteringsproces
- Løn- og ansættelsesvilkår



INTRO

Kan du skabe bevægelse i en stor kommune? Kan du som chef stå på mål for måske Danmarks aktuelt mest ambitiøse organisationsudviklingsprojekt, der skal føre til en bedre kommune på en ny måde?

Har du solide erfaringer med, hvordan ledelse, HR, organisation- og kompetenceudvikling og kommunikation (for)bliver et centralt omdrejningspunkt i større forandringsprocesser? Og har du en udtalt lyst til at arbejde med Fremtidens Organisation i praksis?

Kan du svare "ja med manér" på disse spørgsmål, kan du fra 1. august blive Slagelse Kommunes udviklingschef. Stillingen tilbyder en sjælden mulighed for fortsat personlig, ledelsesmæssig og faglig udvikling med stor indflydelse på den fortsatte udvikling af en stor organisation.

Ambitionerne er høje; kravene udfordrende; aktionsradius motiverende!

Slagelse Kommune ligger centralt med god infrastruktur både mod København og Odense. Slagelse har et stort potentiale og er i fortsat vækst. Købstæderne – Slagelse, Korsør og Skælskør – er sammen med lokalsamfund, landsbyer, det åbne land, Storebælt, uddannelsesinstitutioner, kulturudbud en attraktiv, menneskevenlig ramme om det gode liv. Mangfoldighed håndteres som en styrke gennem et stærk borgerfokus, bosætningspolitik, afbalanceret vækst, bæredygtighed og velfærdsudvikling.

Stillingen er i genopslag for at tiltrække et bredere felt af kvalificerede ansøgere.

På www.slagelse.dk findes uddybende informationer om kommunens liv, visioner, strategier, politikker, organisation og aktuelle aktiviteter. Yderligere oplysninger om jobbet fås hos rekrutteringskonsulent Søren Thorup, Thorups Kontor, på 2168 8708 - <http://www.thorupskontor.dk> – og kommunaldirektør Frank E. Andersen på 2929 2075.



JOBDET

Rammer og ansvarsområder

Slagelse Kommune har knapt 80.000 indbyggere. Kommunen ledes politisk af Byrådet på 31 medlemmer med John Dyrby Paulsen (A) som borgmester. Det politiske arbejde er struktureret i Økonomiudvalget og syv stående udvalg.

Byrådet og de godt 7300 ansatte har fokus på kerneydelserne inden for velfærdsområderne og nærdemokratiet. Kommunens befolknings sammensætning skærper opmærksomheden på en række sociale og økonomiske udfordringer. Politisk strategi, sikker økonomistyring og ambitiøs organisationsudvikling har i et par år stået øverst på dagsordenen.

Slagelse Kommunes nuværende organisation hviler på en centerstruktur med 9 centre, herunder stabene under udviklingschefen (tidligere tituleret HR-chef): Ledelse, HR og Udvikling. Det decentrale virksomhedsniveau (skoler, plejecentre, institutioner mm.), ledes af virksomhedsledere. Ud af den samlede bemanning på 7.300 medarbejdere er godt 6.500 beskæftiget decentralt på virksomhedsniveauet. Den samlede ledelse indgår i det tværgående chefforum, som er af stigende betydning, bl.a. som koordinerende ledelsesorgan. Samarbejde, resultater, trivsel og arbejdsmiljø hviler på fire centrale værdier: "Modig", "tydelig", "kompetent" og "– med glæde". Du kan læse mere om kommunens organisering [her](#).

Siden efteråret 2018 har Slagelse Kommune været i gang med en vidtrækkende dagsorden for udviklingen af organisationen. Slagelse Kommunen ønsker at være frontløber, når det handler om at udvikle og implementere næste generation af kommunal organisering. Indsatsen forudsætter flerårig vedholdenhed. Pejlemærkerne er:

- "Bedre velfærd for borgerne" i fokus for alt
- Udviklende arbejdsfællesskaber som grundlag for holdbare løsninger
- Sikring af en arbejdsplads, hvor glæden ved at skabe velfærd og udvikle sammen med borgere og erhvervsliv er i højsædet



Der er tale om et yderst visionært, komplekst og omfangsrigt forandrings- og kulturudviklings-projekt uden facitliste og med bred involvering. Projektet er baseret på værdier og principper, der bl.a. tæller *”fokus på menneskelige ressourcer før organisering og standardisering; ”prøvehandlinger, brug og smid væk eller skalér”; ”det uformelle og konkrete supplerer i væsentligt omfang de formelle strukturer og roller; ”det er læring fra dem, der vil, kan og tør, der rykker den samlede organisation”*. Som led i projektet er den centrale del af organisationen bl.a. blevet reduceret med et ledelseslag. Tyngden i organisationen forskydes i decentral retning.

Udviklingsdagsordenen sætter sit præg på, hvad der bl.a. optager ledere og medarbejdere, også i MED-systemet. Men dette fokus skygger grundlæggende ikke for, at den kommunale organisation skal have sikker drift og stor faglighed som adelsmærke, hvad enten man er en dygtig medarbejder, resultatorienteret chef eller en dedikeret virksomhedsleder. Eller med andre ord en organisation præget af faglighed, fokus på kerneopgaven, styrkelse af det borgernære, betydeligt ledelsesrum i form af kompetence og ansvar hos dem, der står med opgaverne, meningsfuldhed og motivation, en tættere kobling mellem det politiske niveau og virksomhederne samt rum for lokale løsninger, som imødekommer forskelligheden blandt borgere, medarbejdere og det lokale område.

Udviklingschefen er chef for det, der i dag hedder *”Ledelse, Udvikling og HR”*, som består af følgende områder:

- Organisation og udvikling
- Uddannelse og HR
- PersonaleJura
- Kommunikation
- Ledelsessekretariat
- Udviklingssekretariat

Det samlede ansvarsområde er bredt og præget af mangfoldighed. Opgaverne omfatter:

- At servicere og understøtte borgmester, Byråd og kommunaldirektør



- At give input til og understøtte den fortsatte udvikling af kommunen, samspil og rutiner, herunder gennem indhentning af ny indsigt, idéudvikling, innovation og sparring samt målrettet brug af HR som strategisk værktøj til både organisations- og kompetenceudvikling
- At sikre, at kommunens kompetenceudvikling matcher morgendagens krav og derfor udvikle uddannelses tilbud, lederuddannelse og -netværk
- At tage ansvar for udviklingen af relevant og valid ledelsesinformation (f.eks. statistikker til opfølgning af lønforbrug, fravær og mobilitet), herunder udvikling af nye værktøjer til styrkelse af effektiv ledelse i organisationen
- At have samlet overordnet ansvar for områderne uddannelse og HR, personalejura, kommunikation og ledelsessekretariatet og sikre god sparring for lederne af områderne
- At skabe koordination og sammenhæng i organisationens samlede udviklingskræfter
- At sikre prioritering og understøttelse af de overordnede udviklingsprojekter, herunder koordinere støtten til chefgruppen

De enkelte områder ledes af en afdelingsleder, der refererer til udviklingschefen. Kommunens fælles frikøbte tillidsrepræsentanter "refererer" til udviklingschefen. Chefen er født medlem af HovedMED og øverste ansvarlige for kommunens arbejdsmiljøindsats. Organiseringen af udviklingschefens ansvarsområde (pt. godt 50 ansatte) er også i forandring som led i det samlede organisationsudviklingsprojekt. Den nye chef vil få stor indflydelse på alle beslutninger, der påvirker ansvarsområderne.

Udviklingschefen er ansvarlig for Slagelse Kommunes samlede indsats på de beskrevne områder. Chefen refererer til kommunaldirektøren og har det faglige, økonomiske og personalemæssige ansvar for opgaveløsningen på alle områder. Ansvaret omfatter lovgivningsmæssige og administrative opgaver og projekter, herunder drifts- og myndighedsopgaver med tilhørende servicefunktioner.

Udviklingschefen er ansvarlig for, at der på ansvarsområderne forvaltes i overensstemmelse med love og regler, gældende politikker, kommunens værdier, visioner samt økonomiske forudsætninger.



En væsentlig del af chefens virke sker gennem samspillet med egne afdelingsledere og medarbejdere, men tillige i samarbejde med kommunaldirektør, byrådsmedlemmer, chefkolleger og medarbejdere.

Udviklingschefen skal evne at være ikke blot stabens "samler", inspirator, udvikler og formidler, men også hele kommunes centrale omdrejningspunkt og brobygger, bl.a. ved at sætte stabenes viden og bistand i spil i hele organisationen. Oversættelse og meningsskabende dialog vil være vitale aktiviteter.

Indflydelsen er stor, og rækker ud over antallet af medarbejdere på egne områder. Der vil fra starten være fokus på evnen til at skabe overblik og ikke mindst bidrage til at skabe transparens, bevægelse og fremdrift i organisationsudviklingsprojektet. Chefens rolle forudsætter evne og vilje til at spille sig selv god og andre bedre. Det gælder på tværs af egne dygtige ledere og medarbejdere, i samarbejdet med borgmester og kommunaldirektør og i samspillet med tillidsrepræsentanter, centre og virksomheder. Midlerne er bl.a. tillid, nysgerrighed, åbenhed, synlighed, proaktiv initiativtagning, tværgående blik, målrettet koordinering og kommunikation, herunder evnen til at tale med alle, så der skabes mening for den enkelte.

Udviklingschefen vil bl.a. blive målt på evne og vilje til indsigtfuldt og velforberedt at gå foran med en resultatskabende indsats, præget af originalitet, ambition og meningsskabelse. Værdisæt og tilgang forventes også at sikre Slagelse Kommune som en attraktiv arbejdsplads i årene, der kommer.

Eller med andre ord: Udviklingschefens ansvarsområder omfatter højt prioriterede opgaver, der har stor strategisk betydning for kommunens udvikling. Samarbejdet med kommunaldirektøren er tæt og fortroligt. Opgaveløsningen på de enkelte fagområder forudsætter stærk faglig ballast, musikalitet og et strategisk repertoire. På nogle felter har opgaverne karakter af at være understøttelse og support for Byråd, topledelse eller den store driftsorganisation; på andre er der tale om tværgående projekter, organisatorisk politik- og strategiudvikling.

Hvad enten vi fokuserer på ledelses- og driftssupport eller mere udviklingsorienterede opgaver, retter indsatsen sig mod hele organisationen og kræver derfor sikker styring af det samlede ansvarsområde.



Fokusområder

Udviklingschefen kan med fordel tilrettelægge indsats og samarbejde ud fra en række fokusområder:

- Indtage en central plads i det fortsatte organisationsudviklingsprojekt. Chefen skal aktivt og som brobygger bidrage til, at organisationen samles om projektet, så det målrettet bringes ind i næste fase; mening, mål og vejen dertil tydeliggøres, så der gennem transparens, ledelse, prioritering, beslutninger og formidling kan ske en meningsskabende konkretisering
- Geare, udvikle og understøtte lederes og medarbejderes vilje og evne til at "være" i og bakke op om et stort udviklingsprojekt uden facitliste, selvom der fortsat kan vise sig både "blinde veje og dårligt vejr", der forhindrer den ønskede fremdrift. Det handler om at fastholde mål og retning, om tydelig kommunikation om bl.a. roller, opgaver og relationer og om gennemtænkt inddragelse: men også om fortsat at turde tænke anderledes, om udsyn i forhold til ny national og international viden, kompetenceudvikling og om at insistere på dialog, refleksion og sparring
- Fortsætte og konkludere på overvejelser og planer for organisering af egne ansvarsområder og opgaver – i tråd med den store tegning, men også med blik for et styrket fagligt fællesskab mellem de enkelte områder
- Fastholde fokus på den store driftsorganisations nødvendige indsatser og gode resultater; anerkende rutinemæssig drift, der ikke almindeligvis tiltrækker sig stor opmærksomhed; bidrage til relationel koordinering og tværgående helhedssyn; holde af hverdagen
- Bidrage til positive fortællinger om Slagelse Kommunes resultater og potentiale

PERSONEN

Baggrund

Du har længe været optaget af organisationsudvikling, HR og kommunikation. Du er anerkendt som chef i større, nyskabende og komplekse forandringsprocesser, hvor dine kompetencer og insisteren – gennem afprøvning af nye ideer – har skaffet følgeskab og gjort en original forskel. Din interesse og viden, dit stærke drive og din tillidvækkende personlighed har givet dig solide cheferfaringer, gerne i en politisk ledet organisation eller større privat virksomhed. Nu har du lyst til mere: Du vil gerne veksle hidtidige erfaringer og indsigt med stor indflydelse på den spændende udvikling og skabelse af resultater i en stor organisation. Du har uddannelser, der matcher ansvarsområder og fokusområder.

Kompetencer

Succes som udviklingschef i Slagelse Kommune hviler på flest mulige af følgende kompetencer:

Lederfærdigheder:

- ✓ Personlig integritet, ordentlighed, ansvarlighed, loyalitet og troværdighed - udstråler naturlig autoritet gennem selvindsigt, ro, tillid og tilgængelighed; evne til at inspirere samt skabe trivsel og resultater, gerne med holdninger og et smittende godt humør
- ✓ Du kan både udfordre, skære igennem og bakke op med flair for præcision, timing, struktur, stringens, proportioner samt relationer – med evne til proaktivt at håndtere store informationsmængder og kompleksitet
- ✓ Mod til at tænke nyt og anderledes; ikke behov for facitlister eller selviscenesættelse men nysgerrig og kreativ – for sagens og resultatskabens skyld
- ✓ Overblik og strategisk tænkning – sætter tydeligt mål og retning, får det formidlet i et meningskabende helhedsperspektiv og giver altid feedback



- ✓ Vilje og evne til at lede og skabe resultater gennem andre ledere – med ambition
- ✓ Praktiserer en nærværende, opfølgende, motiverende og uformel ledelsesstil, men er samtidig beslutningsdygtig og fokuseret – sparrer gennem dialog og giver råderum, men skaber ikke tvivl om forventninger, beslutninger, mål og retning
- ✓ Stærk i skriftlig og mundtlig kommunikation, herunder i samvirket med medier og med gennemslagskraft i både små og store rum; kan let tilegne sig engelsksproget litteratur
- ✓ Solide analytiske evner i kombination med perspektiverings-, prioriterings- og afslutningsevne
- ✓ Har virksomme og relevante netværk i og omkring organisationsudvikling, HR, kommunikation m.m.

Faglig og organisatorisk indsigt:

- ✓ Solid indsigt i og erfaring med organisationsudvikling og HR, herunder opdateret viden om tendenser og virkemidler på ansvarsområderne, gerne i et internationalt perspektiv
- ✓ Interesse for og indsigt i udviklingen af fremtidens arbejdspladser og organisationer – eksempelvis Laloux "Fremtidens organisationer".
- ✓ Forståelse for politisk ledede organisationers virke og udvikling
- ✓ Forståelse for det juridiske og forvaltningsmæssige grundlag for kommunernes styring
- ✓ Udsyn og udviklingsorientering samt næse for organisationsudvikling og innovation, uden at glemme driften
- ✓ Erfaring med design af udviklingsprocesser
- ✓ Indsigt i det tværkommunale og tværfaglige perspektiv, gerne med talent for helhedsorienterede løsninger
- ✓ Forståelse for økonomi- og anden styring i den offentlige sektor

Navigationsevne:

- ✓ Respekt for demokrati og politik samt evne til at agere loyalt i politiske spændingsfelter
- ✓ Politisk fornemmelse, der omsættes i brugbar formidling, sparring og rådgivning
- ✓ Styring og samspil på strategisk, taktisk og operationelt niveau
- ✓ Evne og vilje til resultatskabelse inden for og sammen med MED-systemet
- ✓ Er nysgerrig og har drive, er handlekraftig, risikovillig og tør gå nye veje; men er også lydhør, empatisk, fleksibel og rummelig – en relations-stærk samarbejdsprofil med den nødvendige tålmodighed og robusthed

REKRUTTERINGSPROCES

Ansøgningsfrist for stillingen er den 21. august 2020.

Du sender din ansøgning online via Slagelse Kommunes hjemmeside, hvor der er et link i stillingsopslaget.

Der er nedsat et ansættelsesudvalg med leder- og medarbejderrepræsentanter for Slagelse Kommune.

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til samtale og rådgiver kommunaldirektøren i det endelige valg. Udvalget vurderer ansøgerfeltet ud fra ledelsesmæssige, faglige og personlige kompetencer og erfaringer, sammenholdt med denne job- og personprofil. Konsulenten bistår ansættelsesudvalget i forhold til følgende aktiviteter:



| Aktivitet | Dato 2020 |
|---|--|
| <i>Alle ansøgere:</i> | |
| Du får besked, hvis du indkaldes til 1. samtale | Den 27. august efter kl. 12 |
| <i>Ansøgere, der indkaldes til 1. samtale:</i> | |
| 1. samtale | Den 2. september i tidsrummet 9-16 |
| Du får resultatet af og feedback på 1. samtale | Den 2. september efter kl. 17 |
| <i>Ansøgere, der går videre efter 1. samtale:</i> | |
| Gennemførelse af testning med validering af kompetencer og erfaringer | Tidsrummet 3. september – 8. september |
| Mulighed for dialog med kommunaldirektøren | Tidsrummet 3. september – 9. september |
| 2. samtale | Den 10. september kl. 9-12 |
| Du får resultatet af og feedback på 2. samtale | Den 10. september efter kl. 13 |
| Den nye chef tiltræder | Den 1. november |

Som ansøger må du som minimum påregne at kunne møde til de to samtalerunder (som hver varer en time til to inkl. forberedelse) samt afsætte i alt ca. 2-3 timer til forberedelse og gennemførelse af testning.

LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR

Ansættelse sker på overenskomstvilkår og efter Aftale om aflønning af chefer. Lønniveauet forhandles - afhængigt af din erfaring, baggrund og kompetencer.

Søren Thorup, Thorups Kontor, den 30. juni 2020

