

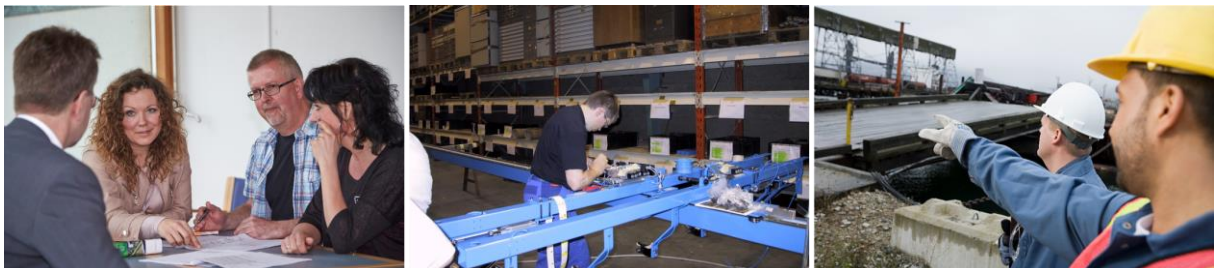
- Stillings- og personprofil



Chef for Erhverv og Beskæftigelse

Syddjurs Kommune

Januar 2018



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Syddjurs Kommune

- **Adresse** Syddjurs Kommune
Lundbergsvej 2
8400 Ebeltoft
Telefon 87 53 50 00

- **Stilling** Chef for Erhverv og Beskæftigelse

- **Refererer til** Direktør Poul Møller

- **Ansættelsesforhold** Ansættelse på cheftale med et forventet årligt lønniveau på 750.000-775.000 kr. Hertil kommer pension. Arbejdsstedet er i Ebeltoft.

- **Ansættelsestidspunkt** Forventet tiltrædelse den 1. april 2018

- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:

Direktør Poul Møller
Telefon 24 24 58 78

eller

MUUSMANN
Partner Chris Petersen
Telefon 81 71 75 16

Der henvises til Syddjurs Kommunes hjemmeside, www.syddjurs.dk, hvor der findes relevant materiale om kommunen.

- **Rekrutteringsprocessen** **Ansøgningsfrist: Søndag den 4. februar 2018 kl. 24.00**

Søg stillingen på: www.muusmann.com/stillinger

1. samtale: Mandag den 19. februar 2018
Test: Onsdag den 21. februar 2018
2. samtale: Mandag den 26. februar 2018

Baggrunden

Syddjurs Kommune er en veldrevet kommune, der over de seneste år har leveret solide resultater og opnået en sund økonomisk balance. Med dette afsæt er der skabt mulighed for at videreudvikle organisationen og for at skabe nye gode resultater.

Som et led heri er der den 1. januar 2018 taget hul på en ny administrativ organisering. Baggrunden for at gøre det handler ikke kun om kommunens robuste udgangspunkt, men også om en bevidsthed om at imødekomme de mange nye dagsordener, der er i spil både nationalt og lokalt.

Kort sagt er ambitionen at fortsætte virkeliggørelsen af kommunens mange potentialer og vedvarende afbalancere indsatsen, så effektiv drift går hånd i hånd med udvikling og innovation.

Det centrale for Syddjurs Kommune er, at organisationen og dens indretning til enhver tid og på bedste vis kan omsætte de politiske visioner og politikker til virkelighed. Til det formål har kommunens direktion udstukket en række strategiske pejlemærker, der i samklang med den nye organisering skal løfte de fremtidige opgaver i kommunen og derved skabe gode løsninger og resultater for kommunens borgere. De fem pejlemærker er:

- At styrke den politiske ledelse
- At skabe resultater
- At fokusere på samskabelse med omverdenen
- At styrke det tværgående samarbejde
- At sikre omstillingsparathed og robusthed.

Et af de områder, der sættes fokus på med den nye organisering, er erhvervs- og beskæftigelsesområdet. Erhvervs- og beskæftigelsesområdet oprettes som et nyetableret chefområde, hvor der skal fokuseres på at realisere de politiske ambitioner for området. Her skal visionerne om at koble erhvervsindsatsen tættere til beskæftigelsesindsatsen virkeliggøres.

Parallelt med ansættelsen af en nye chef for Erhverv og Beskæftigelse pågår der en proces i forhold til ansættelsen af en ny chef for Teknik og Miljø. Det forventes, at disse to chefområder vil få et tæt og tværgående samarbejde.

Syddjurs Kommune ønsker for det første at adressere det forhold, at uddannelsesindsatsen, erhvervsindsatsen og beskæftigelsesindsatsen er hinandens forudsætninger, og at det nuværende udviklingsmomentum kan styrkes endnu mere ved at udnytte synergierne mellem de tre indsatsområder.

Tanken er at knytte erhvervsområdet og uddannelsesområdet tættere til beskæftigelsesområdet for derigennem at tilvejebringe muligheden for at arbejde med en samlet arbejdsmarkedsindsats og en solid platform for udvikling af arbejdskraft og jobskabelse.

For det andet er formålet med den nye organisering generelt set at gøre det smidigere og hurtigere at knytte forskellige indsatser sammen. Udover at styrke indsatsen via en formel sammenlægning af erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen, både på det politiske og administrative niveau, er der med organiseringen åbnet mulighed for at knytte endnu stærkere bånd mellem beskæftigelsesområdet og bl.a. social- og familieområdet, sundhedsområdet og skoleområdet.

Målet er at skabe løsninger, der følger borgernes og virksomhedernes behov for en helhedsindsats, hvor der trækkes på viden og faglighed på tværs af organisationen.

Udfordringen

Det nye chefområde for Erhverv og Beskæftigelse vil fra 1. januar 2018 bestå af følgende funktioner:

- Jobcenter
- Virksomhedskontakt
- Projektcenter
- UU Djursland / Den kommunale ungeindsats
- Ydelsescenter
- Erhvervsservice og erhvervs- og turismeudvikling
- Uddannelse.

Udover at varetage den overordnede ledelse af de nævnte områder, indgår chefen i koncernledelsen og har et medansvar for udvikling af kommunens tværgående og strategiske opgaver, hvor vedkommende, i dialog med den ansvarlige direktør, vil komme til at fungere som projekt-ejer for relevante tværgående projekter i tæt samspil med de øvrige afdelinger.

Grundidéen med den nye organisering er på plads, og det er med sikker hånd, at de overordnede pejlemærker og chefområder er defineret. Men den nye chef for Erhverv og Beskæftigelse får både albuerum og mulighed for at indrette chefområdet på bedste vis, således at den understøtter målsætningerne optimalt. Direktionen forventer derfor at blive udfordret og glæder sig til at tage imod en ny chef for området, som har gode idéer og erfaringer med i rygsækken.

Et af direktionens pejlemærker frem til 2020 handler om at styrke det tværgående samarbejde og at skabe løsninger i samarbejde med omverdenen. Den nye chef for Erhverv og Beskæftigelse har med den nye samling af opgaveområdet en central position i forhold til at medvirke til realiseringen af dette pejlemærke.

Som chef for Erhverv og Beskæftigelse medvirker man således til at sætte den strategiske retning for den samlende og tværgående indsats på erhvervs- og beskæftigelsesområdet og som et led heri tage del i at sætte en inspirerende dagsorden for området for det nye byråd i Syddjurs Kommune.

Det er målet, at den nye organisering skal sikre én indgang for kommunens virksomheder, når de har behov for at være i dialog med kommunen på erhvervs- og beskæftigelsesområdet. Tanken bagved er, at opgaverne vil kunne løses mere koordineret med udgangspunkt i virksomhedernes behov.

Derudover er det afgørende, at det nye område bevarer en balanceret indsats, der dækker både det arbejdsmarkeds- og socialpolitiske perspektiv. Denne balance ønskes styrket ved at knytte

erhvervsområdet til beskæftigelsesområdet, hvor det fortsat handler om at levere en effektiv beskæftigelsesindsats for alle målgrupper med målet om vedvarende beskæftigelse samt forebyggelse af langvarig offentlig forsørgelse.

Idéen om at skabe gode tværgående løsninger og herunder at se sammenhænge mellem erhverv og beskæftigelse kan kun lade sig gøre, hvis Syddjurs Kommune fortsat har fokus på effektiv drift og udvikling af beskæftigelsesområdet. Det er helt centralt for det nye chefområde at varetage de kommunale forpligtelser på beskæftigelsesområdet, herunder at iagttage lovgivningen som beskrevet i LAB (Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats) og LAS (Lov om Aktiv Socialpolitik).

Beskæftigelsesområdet har de seneste år været præget af reformer, der har haft til hensigt at bringe flere borgere ud af offentlig forsørgelse og medført en stor opgave i forhold til arbejds-kraftsanvisning og -udvikling. Dette medfører dels en stor opmærksomhed på virksomhederne i kommunen og deres behov for arbejdskraft, og dels stort fokus på hvordan personer uden for arbejdsmarkedet kvalificeres til arbejdskraftbehovet.

Et andet element heri er et fokus på ungeindsatsen. Syddjurs Kommune har en ambition om i højere grad at skabe grundlag for en egentlig ungeindsats og at understøtte dette via konkrete indsatser, via nye organiseringsformer og via en styrkelse af samarbejdsrelationer med andre aktører. Et eksempel herpå kan være at skabe gode betingelser for virksomheder i forhold til at tage unge med særlige behov ind i nichefunktioner i virksomheder.

Denne udvikling skal understøttes yderligere, ved at der arbejdes hen imod en effektiv, sammenhængende virksomhedsservice – også på tværs af kommuner – herunder at styrke medarbejder-nes forståelse for og fokus på virksomhedens forretningskoncept. Ligesom der skal arbejdes med udvikling af lokale partnerskaber.

Dette servicefokus har beskæftigelsesområdet i Syddjurs Kommune med succes arbejdet målrettet med, og der ses et stort potentiale i at styrke den arbejdsmarkedsrettede indsats ved at knytte erhvervsområdet tættere hertil og ved at skabe bedre rammer for et endnu stærkere erhvervspolitisk fokus i indsatserne på beskæftigelsesområdet.

Chefområdet vil derfor i et tæt samspil med direktionen og den øvrige koncernledelse have en central rolle i at udvikle kommunens erhvervsmæssige styrkepositioner.

Som chef for Erhverv og Beskæftigelse forventes det derudover, at vedkommende arbejder på at realisere følgende potentialer:

- At definere en klar ramme for at sammentænke erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen, og i forlængelse heraf at medvirke til udarbejdelsen af en fælles politik og et fælles strategisk afsæt for erhvervsudvikling og beskæftigelse.
- At udtænke mulige veje i forhold til at finde gode løsninger og tværgående indsatser mellem beskæftigelsesområdet og social- og familieområdet.
- Med udgangspunkt i det strategiske afsæt at sikre fokusering i opgaveløsningen og implementere de operationelle processer, der styrker sammenhængen mellem erhvervsområdet, beskæftigelsesområdet og social- og familieområdet.

- At styrke samarbejdet med virksomhederne og andre eksterne samarbejdspartnere, via en forenkling og tydeliggørelse af hvilket ansvar kommunen påtager sig, og sikre at virksomhederne oplever sammenhæng og koordination i kommunens indsats.
- At etablere stærke faglige miljøer i afdelingen og på tværs af kommunen med henblik på at styrke rådgivningen og partnerskabet med kommunens virksomheder. Dette kan f.eks. udmønte sig via etableringen af en målrettet indsats over for sygefravær og forebyggelse af ledighed på grund af langvarig sygdom.
- Et tættere og koordineret samarbejde med erhvervslivet skal give mulighed for at sætte endnu mere handling bag koordineringen af ungeindsatsen. Alt for mange unge får enten ikke begyndt på eller gennemført en ungdomsuddannelse og står dermed dårligt rustet til voksenlivet. For at lykkes med alle unge, er der behov for et styrket partnerskab med erhvervslivet.

De mange potentialer og udviklingsmuligheder, som organisationsændringen skaber grobund for, kalder i sagens natur på prioriteringer. Det er derfor en forudsætning, at udviklingen foregår på baggrund af "fællesskabet". I Syddjurs Kommune er der heldigvis et godt fundament i forhold til kommunens mange kompetente medarbejdere på erhvervs- og beskæftigelsesområdet.

Chefen skal i den forbindelse også bidrage til udviklingen af de politiske visioner og planer samt være i stand til at realisere disse sammen med det politiske system, direktionen, de øvrige afdelingschefer og medarbejdere. På samme vis skal chefen oversætte og bringe koncepter ud i virkeligheden samt medvirke til at sikre implementering af besluttede planer og initiativer, herunder direktionens strategiplan.

De ovenfor nævnte potentialer suppleres med en forventning om, at chefen for Erhverv og Beskæftigelse tillige fokuserer på – på den ene side – at videreføre de mange positive udviklingstendenser, der ses på beskæftigelsesområdet. F.eks.:

- At antallet af helårspersoner på arbejdsløshedsdagpenge i perioden 2012-2017 er faldet fra knap 900 i 2012 til ca. 450 i 2017.
- At erhvervsklimaet i Syddjurs Kommune løbende er i fokus og udvikles og med synlige resultater bl.a i relation til Dansk Byggeri's og Dansk Industri's målinger.
- At antallet af fuldtidsledige opgjort som pct. af arbejdsstyrken er på ca. 3,8 % i Syddjurs Kommune mod et landsgennemsnit på ca. 4,4 % (2017).

Og – på den anden side – at sætte fokus på områder, hvor der er udfordringer. F.eks.:

- At antallet af helårspersoner på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb er mere end 700 – et antal som ligger højere end i sammenlignelige kommuner.

Det forventes, at chefen er i stand til sammen med sin ledergruppe at arbejde med fastsættelsen af nye ambitiøse mål og eksekveringen heraf.

Syddjurs Kommunes organisation

Den politiske organisation omfatter byrådet, økonomiudvalget og fem stående udvalg, hvoraf Erhvervs- og beskæftigelsesudvalget er et nyt udvalg, besluttet i forbindelse med konstitueringen for byrådsperioden 2018-2021¹:

- Erhvervs- og beskæftigelsesudvalget
- Udvalg for sundheds-, ældre- og socialområdet
- Udvalget for plan, udvikling og kultur
- Udvalget for natur, teknik og miljø
- Udvalget for familie og institutioner.

Der har desuden været nedsat et midlertidigt § 17.4. udvalg i den netop overståede byrådsperiode, der har arbejdet med temaet: Gentænk borgerinddragelse.

Kommunens borgmester er Ole Bollesen (A).

Den øverste administrative ledelse udgøres af direktionen, som består af tre medlemmer:

- En kommunaldirektør med ansvar for Ledelsessekretariatet, Økonomisk Sekretariat samt IT og Digitalisering.
- En direktør med ansvar for Ældre og Sundhed, Social og Familie samt Skoler og Dagtilbud.
- En direktør med ansvar for Teknik og Miljø, Erhverv og Beskæftigelse samt Kultur og Borger.

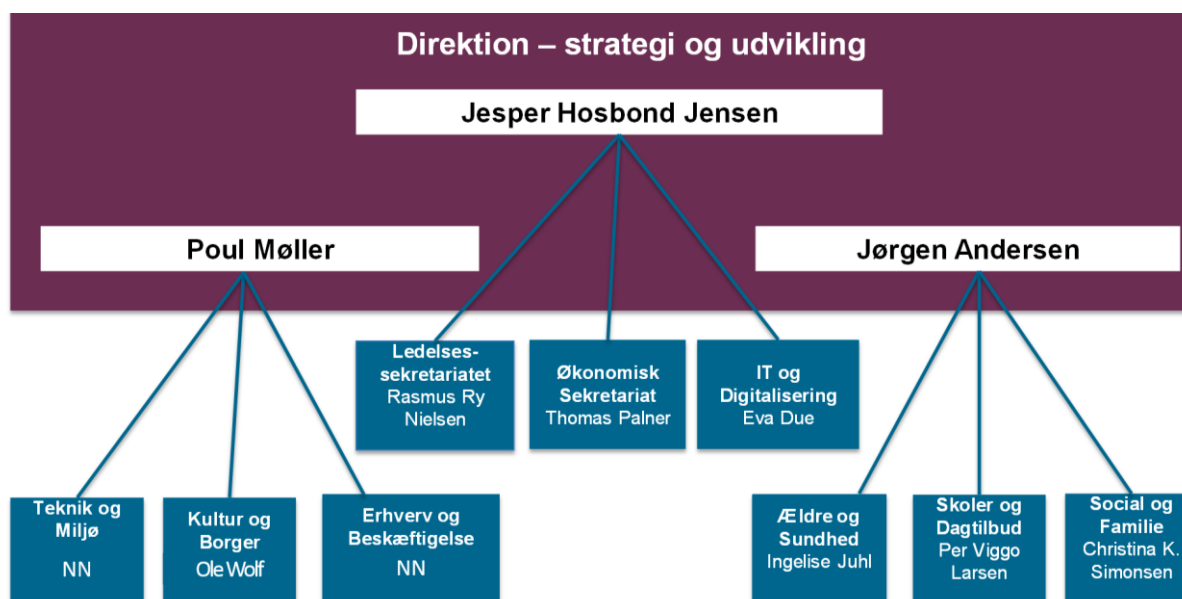
Direktionen varetager og sikrer den tværgående, strategiske og helhedsorienterede opgaveløsning i kommunen i et tæt og dynamisk samspil med politikere, chefer og medarbejdere.

I tilknytning til direktionen vil der i forbindelse med den fremtidige organisering være ni områder med hver sin afdelingschef. En af disse chefer er den nye chef for erhverv og beskæftigelse. Direktionen og afdelingscheferne udgør tilsammen kommunens koncernledelse. Koncernledelsen fungerer i det daglige arbejde i tætte og konstruktive samspil, hvilket bidrager til en høj kvalitet og strategisk tværgående udvikling af organisationen.

I Syddjurs Kommune arbejdes der aktivt med udvikling af den strategiske og faglige ledelse. Som afdelingschef vil man deltage i Koncernledelsens Udviklingsprogram (KUP), der styrker evnen til at lede strategisk, dels på eget område, dels i samspil med den øvrige koncernledelse. Tilsvarende vil man som afdelingsleder få ansvaret for at drive udviklingsprojektet for faglig ledelse (LUP) i sin egen afdeling, hvor fokus er på styrkelse af faglig og tværgående ledelse.

¹ Udvalgsstruktur- og betegnelser vil endelig blive godkendt i januar 2018.

Den samlede koncernledelse i Syddjurs Kommune kan ses i nedenstående diagram:



Erhverv og Beskæftigelse

Det samlede erhvervs- og beskæftigelsesområde har et budget på 549 mio. kr. (budget 2018) og ca. 150 medarbejdere.

Området ledes af den nye chef for Erhverv og Beskæftigelse og er organiseret i ni afdelinger. Hver afdeling har en daglig leder, som refererer til den nye chef, hvoraf én fungerer som stedfortræder.

De ni afdelinger er:

- Jobfokus, hvor der blandt andet arbejdes med indsatsen for jobparate ledige (kontanthjælps- og dagpengemodtagere), fleksjob, skånejob og ledighedsydelsesmodtagere.
- Sygedagpenge, hvor der blandt andet arbejdes med indsatsen for sygedagpengemodtagere, revalidering, ressourceforløb.
- Ungeindsats, hvor der blandt andet arbejdes med jobafklaringsforløb og indsatsen i forhold til modtagere af uddannelseshjælp.
- Virksomhedsservice, hvor der blandt andet ydes hjælp til virksomhederne i forhold til muligheder for at ansætte ledig arbejdskraft eller fastholde medarbejdere, der har vanskeligt ved at klare arbejdet – herunder vejledning om offentlige ordninger (virksomhedspraktik, fleksjob og ansættelse med løntilskud). Desuden varetages kommunens erhvervsservice og erhvervsfremmeordning i samarbejde med kommunens operatør.
- Jobudvikling og integrationsindsats, hvor der blandt andet arbejdes med indsatsen for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, integrationsindsats og modtagelse af flygtninge.

- Udbetaling af ydelser, hvor der blandt andet arbejdes med udbetaling af løntilskud, aktive-ring, sygedagpenge og revalidering.
- Center for arbejdsmarkedsindsats, Syddjurs, hvor der blandt andet arbejdes med udviklingsforløb, nyttejobs og mentorstøtte.
- Afdeling med Ungdommens Uddannelsesvejledning, som fortsat vil være et fællesskab med Norddjurs Kommune med fælles leder heraf.
- Med henblik på bl.a. at understøtte tanken bag fusionen af Erhverv og Beskæftigelse, etableres et ansvarsområde for Erhvervsservice. Lederen af Erhvervsservice har titel af erhvervschef og har et særligt ansvar for at sikre områdets resultatskabelse med det fokus at understøtte en optimal udnyttelse af afdelingens samlede ressourcer og kompetencer. Erhvervsservice har fokus på helhed og faglig sammenhængskraft på tværs af området Erhverv og Beskæftigelse. Afdelingen bidrager til den tværgående planlægning, de tværgående projekter, har ansvar for kommunens erhvervsudviklingsprojekter og er med til at identificere faglige udviklingspotentialer på tværs af området. I afdelingen indgår desuden det tidligere Team Erhverv og Vækst, hvilket giver afdelingen et særligt ansvar for at sikre tværgående processer og stærk forankring af indsatserne op mod direktionen og den politiske ledelse i Syddjurs Kommune.

Erhvervsindsatsen koordineres i et tæt samarbejde mellem fire afdelinger: Jobfokus, Virksomhedsservice, Erhvervsservice og Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU)

Jobcenter Syddjurs udgøres af følgende fem afdelinger:

- Job og Fastholdelse, herunder sygedagpenge, revalidering, jobafklaring og ressourceforløb.
- Jobfokus, herunder A-dagpenge, fleksjob, ledighedsydelse og kontanthjælpsmodtagere.
- Job og Integration, herunder kontanthjælp og integration.
- Job og Uddannelse, herunder uddannelseshjælp.
- Virksomhedsservice.

Personlige egenskaber

Personen

Den nye chef for Erhverv og Beskæftigelse er en person, der med energi og engagement vil bidrage til at realisere kommunens strategiske målsætninger, udvikle arbejdspladsen og samtidig sætte et visionært og personligt præg på opgaveløsningen.

Den nye chef har i øvrigt følgende personlige og faglige kvalifikationer:

- Fagligt og personligt ambitiøs.
- Åben og tillidsskabende i sin tilgang til andre mennesker og en udpræget netværksskabende profil, der ser muligheder fremfor begrænsninger.
- Ser nye muligheder, men har også tæft og blik for opgaver, som er underlagt myndighedsudøvelse og drift.
- Tør give noget af sig selv og har humoren med på jobbet.

Den nye chef er en åben, dialogbaseret og professionel leder, der formår at indgå i dynamiske samspil med byråd, direktion, afdelingschefer og medarbejdere. Det er en person med mod og gennemslagskraft, idet det påskønnes, at vedkommende kan markere sig som en central person i kommunen og være i stand til at udfordre og eksekvere kommunens strategier og politikker på ambitiøs vis.

Den nye chef skal fungere som en loyal og troværdig sparringspartner, der har en positiv tilgang til samspil og opgaveløsning. Derudover skal chefen besidde en personlig og faglig ballast til på kritisk og konstruktiv vis at udfordre direktionen og det politiske system.

Chefen skal være en nærværende, empatisk og synlig leder, der har en anerkendende, lyttende og motiverende tilgang i samspillet med andre, bl.a. med gode evner for at lede nedad i organisationen.

Indgangen til andre skal være samarbejdsorienteret og dialog søgende, men også med en smittende nytænkning og risikovillighed i forhold til at forfølge de nye perspektiver i sammenhængen mellem Erhverv og Beskæftigelse. Det er derfor også en chef, der skal kunne bevare overblikket i pressede situationer, være i stand til at træffe beslutninger og holde fast i vedtagne mål og aftaler. Beslutningsdygtighed og handlekraft er vigtige egenskaber. Samtidig skal chefen være uhøjtidelig med en smittende humoristisk sans.

Faglige kompetencer

Den faglige profil for den kommende chef for Erhverv og Beskæftigelse kan have flere ståsteder, men grundlæggende forventes det, at den rigtige person har følgende faglige profil:

- Solid ledelsesmæssig baggrund og erfaring med at lede gennem ledere.
- Erfaring med og stor indsigt i beskæftigelsesområdet, gerne medbringende erfaring fra samspillet mellem erhvervsudvikling og beskæftigelse.
- Gerne ledelseserfaring med og/eller indsigt i at samarbejde med øvrige aktører på beskæftigelsesområdet og med erhvervsorganisationer.
- En uddannelsesmæssig baggrund på akademisk niveau eller masterniveau, suppleret med ledelsesmæssig videreuddannelse.
- Politisk tæft og forståelse for at arbejde i en politisk styret organisation. Herunder dokumenterede evner til at eksekvere politiske beslutninger og gerne fra en kommunal sammenhæng.
- Gode relationelle kompetencer, god organisatorisk forståelse og en dygtig kommunikator.

Det er afgørende, at chefen kan begejstre og skabe arbejdsglæde blandt afdelingens medarbejdere. Der er tale om en person, som omgivelserne har tillid til, og hvor det forventes, at vedkommende udfordrer og sætter skub i de politiske dagsordener.

Samtidig skal den nye chef formå at balancere sit ledelsesfokus mellem de beskæftigelsesrettede, netværksbaserede, samskabende og projektorienterede opgaver og den sikre styring af de mange myndigheds- og driftsopgaver.

Den rigtige person kommer sandsynligvis med erfaringer fra en anden kommune, men kan også have erfaringer fra regionale sammenhænge, fra statslige institutioner eller fra andre aktører på beskæftigelsesområdet.

Uanset hvor ”man kommer fra”, skal den nye chef være initiativrig og have blik for ”at fange” og identificere de gode idéer og formå at omsætte og eksekvere disse til praksis. På den måde er det chefens opgave at fungere som bindeled mellem organisationens områder. Chefen skal have en veludbygget værktøjskasse til professionelt at drive strategi- og forandringsprocesser.

Kort om Syddjurs Kommune

Syddjurs Kommune er en velfungerende og veldrevet kommune i Region Midtjylland. Kommunen dækker et areal på knap 700 kvadratkilometer og har et befolkningstal på ca. 42.000, der er fordelt på ca. 17.000 husstande. Syddjurs Kommunes organisation har godt 3.000 medarbejdere.

Gennem dialog med virksomheder, brugere og borgere sikres et fælles ansvar for kommunens udvikling. Værdierne åbenhed, udvikling, respekt og kvalitet præger hverdagen internt i organisationen og i mødet med borgere og samarbejdspartnere. Der er en stærk ånd og en stærk samarbejdskultur i kommunen, hvor ordentlighed og et godt samspil præger dagligdagen. Det er tydeligt, at politikere, koncernledelse og medarbejdere vil noget med det, der gøres, og alle tager ansvar for opgaverne. Kommunen er desuden i front i relation til digitalisering og udvikling af nye samarbejdsformer.

Syddjurs Kommune er et af regionens mest attraktive bosætningsområder og har en stærk profil som sommerhuskommune, idet kommunens faciliteter muliggør kombinationen af vand, strand, enestående natur og et sundt og aktivt liv med nærhed til både den daglige service og Aarhus. Samtidig skaber Syddjurs Kommune en velfærdsalliance, hvor borgeren står i centrum gennem åbenhed, nærhed og inddragelse, og hvor erhvervslivet oplever en kundevenlig tilgang med stor erhvervsvenlighed og optimale rammevilkår.

Interesserede potentielle ansøgere kan med fordel orientere sig i kommunens politikker og strategier. Der kan læses uddybende om politikker og strategier her: <https://www.syddjurs.dk/politik/politikker-og-strategier>.

Direktionens strategiplan for 2017-20

Direktionen har i efteråret 2016 haft fokus på, hvilke udfordringer organisationen står overfor de kommende år. Derfor har direktionen udarbejdet en Strategiplan 2017-2020 med pejlemærker til styring og udvikling af organisationen frem mod 2020.

Planen indeholder fem strategiske pejlemærker, som vil blive særligt vigtige, efterhånden som der bliver stigende krav til samarbejde på tværs, samtidig med at opgaverne skal løftes i en verden, hvor betingelserne skifter hurtigt.

Det overordnede formål med strategiplanen er at sætte en tydelig retning samt skabe en rød tråd i arbejdet med at omsætte den politiske vision ”Vi gør det sammen”.

De fem strategiske pejlemærker er:

1. Vi styrker den politiske ledelse
2. Vi har fokus på resultater og det, der virker
3. Vi skaber gode løsninger i samarbejde med omverdenen
4. Vi arbejder sammen på tværs
5. Vi er omstillingsparate og modstandsdygtige.

I direktionens valg har det været afgørende, at de strategiske pejlemærker giver mening i alle dele af organisationen. Hovedvægten i strategiplanen fokuserer således på de forhold, der vedrører den organisatoriske udvikling.

For at sikre forankring af indsatsområderne, fremgår der i den samlede strategiplan en beskrivelse af en række konkrete initiativer for hvert område, som ønskes gennemført. Læs hele direktionens strategiplan her: https://www.syddjurs.dk/sites/default/files/PDF/direktionensstrategiplan2017-2020_endelig_rettet.pdf.

Direktionens strategiplan suppleres af konceptet for aftalestyring samt af ledelses- og medarbejdergrundlaget i Syddjurs Kommune.

Ledelses- og medarbejdergrundlag

Syddjurs Kommunes ledelses- og medarbejdergrundlag tager afsæt i kommunens vision, jf. ovenfor, og udgøres af beskrivelser af medarbejdernes roller, ledelse af medarbejdere, ledelse af ledere, chefer og direktører. Beskrivelserne af roller og kompetencer skal hjælpe ledere og medarbejdere i arbejdet med udviklingen af organisationen. Grundlaget anvendes i ansættelsesforløb, medarbejderudviklingssamtaler og lederudviklingssamtaler og fungerer som et værktøj til dialog. Ledelses- og medarbejdergrundlaget er blevet iværksat i 2016.

Rolle og kompetencebeskrivelser for kommunens chefer omfatter Resultatansvar, Innovation, Samskabelse, Strategisk arbejde, Samarbejde på tværs, Kommunikation, Faglighed, Rollemodel.

Læs mere om kommunens ledelses- og medarbejdergrundlag her: https://www.syddjurs.dk/sites/default/files/PDF/pjece_img_0.pdf.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre et omfattende testforløb hos MUUSMANN.

