

- Stillings- og personprofil



Chef for Teknik og Miljø

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 Teknik og Miljø

- **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: Tirsdag den 20. februar 2018
Test: Torsdag den 22. februar 2018
2. samtale: Tirsdag den 27. februar 2018

Baggrunden

Syddjurs Kommune er en veldrevet kommune, der over de seneste år har leveret solide resultater og opnået en sund økonomisk balance. Ved indgangen til 2018 og den nye byrådsperiode er det ambitionen at fortsætte virkeliggørelsen af endnu flere potentialer.

Effektiv drift skal gå hånd i hånd med udvikling og innovation, og organisationen skal videreudvikles. Som et led heri, er der den 1. januar 2018 taget hul på en ny administrativ organisering. Baggrunden er et ønske om at imødekomme de mange nye dagsordener, der er i spil både nationalt og lokalt.

Det centrale for Syddjurs Kommune er, at organisationen på en effektiv måde formår at 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. 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.

Organisationsændringen medfører bl.a. at der etableres seks chefområder, hvoraf et af de nye chefområder er teknik- og miljøområdet. Det samlede tekniske område får derved bedre rammer for det fortsatte arbejde med kvalitets- og serviceudvikling i opgaveløsningen og sammenhængene på tværs af områderne. Samtidig giver et samlet teknisk område gode muligheder for at drive en sammenhængende strategisk udvikling og understøtte det faglige, tværgående og tværfaglige samarbejde. Der kan med andre ord bedre skabes helhed i opgaveløsningen, og dermed bedre løsninger.

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

Syddjurs Kommune ønsker med styrkelsen af teknik- og miljøområdet at bidrage til at skabe en samlet set bedre og mere homogen platform med fortsat fokus på god service over for borgere, virksomheder og kommunale driftsenheder.

Tanken er at styrke profilen for det tekniske område som udviklingsorienteret, men på et fundament af en faglig og dygtig myndighedsbehandling. Med det udgangspunkt skal løsningerne findes via samarbejdet i fagligt stærke og robuste miljøer, og der skal findes nye veje til vækst og udvikling. Ved at udnytte synergierne inden for den nye afdeling og på tværs af kommunens afdelinger, er det målet, at Syddjurs Kommune står endnu stærkere som både drivkraft og samarbejdspartner bag betjeningen af virksomheder og borgere.

Med den nye afdeling vil der i endnu højere grad være fokus på at arbejde helhedsorienteret både i forhold til implementering af ny lovgivning og i forhold til at tilvejebringe beslutningsoplæg til politisk drøftelse i kommunen, som er funderet på helheder, struktur og mønstre i den kommunale opgavevaretagelse.

Udfordringen

Det tekniske område løser en lang række opgaver inden for:

- Byudvikling
- Fysisk og strategisk planlægning
- Byggeri
- Miljø
- Grundvand
- Spildevand
- Natur
- Genbrug
- Veje
- Kollektiv trafik
- Energi
- Bygningsdrift, bygningsvedligehold og anlægsopgaver
- Klima.

Der er tale om opgaver af meget forskellig karakter omfattende:

- Planlægning
- Myndighedsudøvelse
- Tilrettelæggelse og styring af drift
- Styring af alle kommunale anlægsopgaver.

Chefområdet er organiseret i fem afdelinger, hvoraf én er en udførerenhed. De fem afdelinger har hver deres leder, der refererer til chefen for Teknik og Miljø. De fem afdelinger vedrører:

- Plan, udvikling og mobilitet
- Byggeri og landbrug
- Ejendomme
- Miljø og klima
- Natur- og vejservice (udførerenhed).

Dertil knyttes et sekretariat, der på nuværende tidspunkt arbejder med køb og salg af jord, nævnstjening i forhold til husleje, beboerklager samt hegnssyn, og som varetager den tværgående opgave vedrørende juridisk rådgivning og dagsordener til udvalgmøder.

Sekretariatets fremtidige betjening af området vil bl.a. afhænge af den nye chefs overvejelser om den fremtidige interne organisering, og herunder hvordan den tværgående udvikling og borgerinddragelse/samskabelse skal organiseres og tilrettelægges.

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 herunder rammen for det nye chefområde. Men den nye chef for Teknik og Miljø får både albuerum og mulighed for at indrette chefområdets organisering på bedste vis, således at den understøtter målsætningerne optimalt. Direktionen forventer derfor at blive udfordret af en ny chef i forhold til den konkrete organisering og prioritering.

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 Teknik og Miljø har med samlingen på opgaveområdet gode muligheder for at spille ind med idéer og initiativer i forhold til at medvirke til realiseringen af dette pejlemærke.

Som chef for Teknik og Miljø medvirker man således til at sætte den strategiske retning for den samlede og tværgående indsats på teknik- og miljøområdet og, som et led heri, tage del i at sætte en inspirerende dagsorden for området for det nye byråd i Syddjurs Kommune.

På de interne linjer forventes det, at den nye chef formår at overskue og forstå de mangeartede opgaver, der løses i afdelingen, og med dette klarsyn er i stand til at sætte en fælles retning for opgaveløsningen. Kombinationen af myndighedsudøvelse, driftsopgaver og udviklingstiltag medfører, at afdelingen dækker over en mangfoldighed af faglige specialister, arbejdsmetoder og roller, men også en kompleksitet der kalder på ledelse, som har øje for at arbejde med sammenhængskraft og fælles kultur.

Rollen som brobygger mellem myndighedsudøvelsen, borgerne og politikerne er en anden vigtig opgave. Teknik- og miljøområdet har på mange måder en synlig og umiddelbar effekt for borgerne, og de administrative afgørelser træffes ofte på områder, hvor lovgivningen udstikker relativt klare rammer. Den nye chef skal derfor være optaget af, hvordan kommunikationen mellem borgere, myndigheder og politikere kan flyde ubesværet og med respekt for helheden. Eksempler herpå er håndteringen af klagesager, enkelsagsafgørelser mv.

Det er af central betydning for Syddjurs Kommune, at den nye chef i samarbejde med de øvrige chefområder bidrager til, at erhvervsområdet – og herunder at kommunens samlede betjening af virksomhederne – sættes i centrum. Denne udvikling skal bl.a. understøttes ved, at der arbejdes hen imod en effektiv, sammenhængende virksomhedsservice – også på tværs af kommuner – herunder at styrke medarbejdernes forståelse for og fokus på virksomhedernes forretningsbetingelser.

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

- At definere en klar ramme for at sammentænke de store tekniske myndighedsområder og samarbejde på tværs af fagområderne med henblik på helhed i opgaveløsningen.

- At sætte fokus på, at der arbejdes med kvalitetsudvikling af opgaver på tværs af alle de tekniske områder.
- At skabe mulighed for i endnu højere grad at understøtte udviklingen med "fra myndighed til service" og på at koordinere sagsflowet på tværs af de faglige opgaveområder.
- At skabe mulighed for at opnå synergier mellem store myndighedstunge opgaveområder og mellem planlægningstemaer (der i højere grad tænkes sammen).
- At skabe mulighed for at prioritere og fokusere på store udviklingsprojekter, mobilitetsstrategi, byudvikling mv., hvor synergierne mellem de tidligere selvstændige områder skærpes.
- At skabe mulighed for at styrke de eksterne samarbejdsrelationer, idet ét chefområde vil forenkle og tydeliggøre ansvar, skabe en fælles kultur indadtil og fælles indsats i dialogen og forløbet med borgeren udadtil.

Som eksempler på centrale opgaver og emner på kort sigt kan nævnes:

- Implementering af et fælles ejendomscenter for hele kommunen
- Udarbejdelse af udviklingsstrategien henimod ny kommuneplan
- Diverse udviklingsprojekter – især "Hornslet som byvækstområde tæt på Aarhus" og "Ebeltoft – realisering af potentialer havn/by"
- Skabe politisk proces på diverse planer inden for vand, spildevand, trafikikkerhed mm.
- Fastholde korte sagsbehandlingstider på byggesager, husdyrsager mm.

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, hvilket konkret viser sig i den senest gennemførte trivselsmåling, hvor Syddjurs Kommune og herunder teknik- og miljøområdet viser meget høj trivsel – et forhold der skal vedligeholdes på et højt niveau i samarbejde med de mange kompetente medarbejdere.

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 Teknik og Miljø tillige fokuserer på de mange positive udviklingstendenser, der ses på teknik- og miljøområdet.

Syddjurs Kommunes organisation

Den politiske organisation omfatter byrådet, økonomiudvalget og fem stående udvalg¹:

- Erhvervs- og beskæftigelsesudvalget
- Udvalg for sundheds-, ældre- og socialområdet

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

- 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:

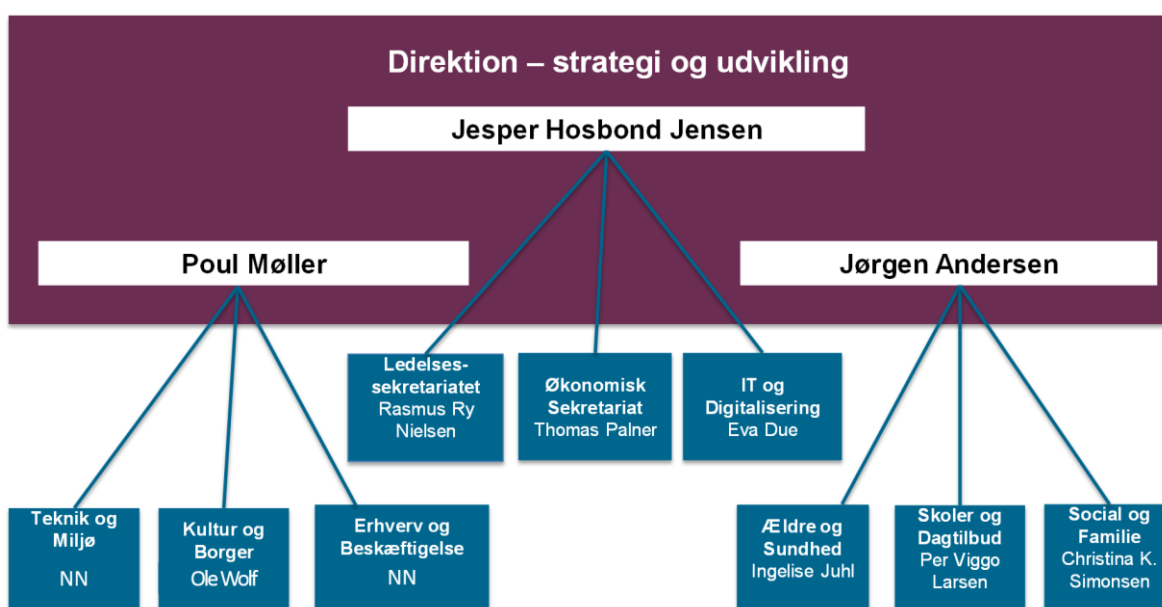
- En kommunaldirektør med ansvar for Ledelsessekretariatet, Økonomisk Sekretariat samt IT og Digitalisering.
- En direktør med ansvar for Ældre og Sundhed, Social og Familie samt Skoler og Dagtilbud.
- En direktør med ansvar for Teknik og Miljø, Erhverv og Beskæftigelse samt Kultur og Borger.

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 Teknik og Miljø. 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. Det forventes i den sammenhæng, at den nye chef indgår som en aktiv medspiller i koncernledelsen og er i stand til både at anvende sin ledelseskraft på at lede teknik- og miljøområdet, men også være en aktiv leder i forhold til den samlede kommunale drift og herunder en god sparringspartner for det politiske niveau.

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.

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



Afdelingen for Teknik og miljø

Afdelingen for Teknik og Miljø har i alt 140 medarbejdere i administrationen og driftsenheden. Det årlige driftsbudget er på ca. 100 mio. kr. og det årlige anlægsbudget er på ca. 140 mio. kr.

Chefområdet er som tidligere nævnt organiseret i fem afdelinger, hvoraf én er en udførerenhed. De fem afdelinger har hver deres leder, der refererer til chefen for Teknik og Miljø. De fem afdelinger vedrører:

- Plan, mobilitet og udvikling
- Byggeri og landbrug
- Ejendomme og ejendomsservice
- Miljø og klima
- Natur- og vejservice (udførerenhed).

Dertil knyttes et sekretariat.

- Plan, Mobilitet og Udvikling arbejder bl.a. med kommunens planstrategi (fagligt ansvar), kommuneplan, lokalplaner, miljøvurdering/VVM, naturforvaltning samt drift og projektering af vejanlæg og stier, byggemodning, trafikplanlægning og trafiksikkerhedsprojekter samt koordinering af kørsel med kollektiv trafik og personbefordring.
- Afdelingen for Byggeri og Landbrug arbejder bl.a. med byggesager, landzonesager, BBR og miljøgodkendelse af landbrug.
- Afdelingen for Ejendomme og Ejendomsservice arbejder bl.a. med planlægning og styring af kommunens bygninger herunder vedligehold og udvikling, projektering af anlægs- og byggeprojekter, service af kommunens bygninger og energistyring.
- Afdeling for Miljø og Klima arbejder bl.a. med tilsyn, planlægning og myndighedsbehandling af virksomheder, vandløb, drikkevand, grundvandsbeskyttelse, affald, badevandskvalitet, spildevand samt skadedyrsbekæmpelse og klimatilpasning.
- Afdelingen for Natur- og Vejservice (udførerenhed) arbejder bl.a. med park og grønne områder, vejdrift, bygningsvedligeholdelse, skadedyrsbekæmpelse og vintertjeneste.
- Sekretariatet arbejder bl.a. med køb og salg af jord, varetager nævnsopgaver som huslejenævn, beboerklager og hegnssyn og er i øvrigt ansvarlig for at levere juridisk service på tværs af det tekniske område, samt dagsordener til udvalgsmøder.

Personlige egenskaber

Personen

Den nye chef for Teknik og Miljø 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, kombineret med evnen "til at sætte sig igennem".

- Åben og tillidsskabende i sin tilgang til andre mennesker og en udpræget netværksskabende profil, der ser muligheder fremfor begrænsninger.
- En rollemodel for afdelingens medarbejdere og ledere – være udøvende i forhold til den ønskede kultur og bærende værdier.
- 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 sætte retning for 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, og som evner at lede gennem andre ledere. 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 og "stå på mål" for afdelingen og dens medarbejdere.

Indgangen til andre skal være samarbejdsorienteret og dialogsøgende, men også med en smittende nytænkning og risikovillighed i forhold til at forfølge de nye perspektiver. Balancen mellem sikker drift og udvikling skal dog altid være grundsubstansen i ledelsestilgangen. Endelig søges der en chef, der kan bevare overblikket i pressede situationer og 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 Teknik og Miljø 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.
- Bred viden om det tekniske område og med erfaring fra området.
- Gerne ledelseserfaring med og/eller indsigt i at samarbejde med øvrige aktører på teknik- og miljøområdet.
- En uddannelsesmæssig baggrund på akademisk niveau eller masterniveau, med generalistkompetencer eller med en teknisk baggrund 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.

- God økonomisk forståelse og evnen til at læse budgetter og regnskaber.
- 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 myndighedsudøvende, netværksbaserede, samskabende og projektorienterede opgaver og den sikre styring af området.

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 teknik- og miljøområdet.

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 kundevendt 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.

