

*Stillings- og personprofil*

*Områdechef til Miljø og  
Teknik*

*Maj 2018*



**Halsnæs**  
Kommune

*Oplev det rå og autentiske Halsnæs*

# 1. Indledning

Helhedstænkning og tværgående løsninger er vigtige for os i Halsnæs Kommune. Derfor er vi organiseret som en koncern – vi tænker som koncern, både i det daglige arbejde, og når vi sparrer med og udfordrer hinanden. Koncernledelsen er et vigtigt fundament for vores organisation. Den skal sikre, at hele kommunen bevæger sig i én fælles retning og holder fokus på at skabe sammenhængende og tværgående løsninger til gavn for borgerne. Når vi tænker og arbejder som koncern, er vi hurtige til at omstille os til at imødekomme fremtidige udfordringer og udnytte nye potentialer.

Vi lægger også vægt på at *turde* på alle organisatoriske niveauer: En chef skal mestre balancen mellem at turde udfordre politikerne fagligt og samtidig at være loyal over for det politiske niveau, når politikker skal eksekveres. En leder skal turde at håndtere vanskelige personalesager. Og den enkelte medarbejder skal turde at træffe selvstændige beslutninger, f.eks. i en borgersag.

Vi er *jordnære* i Halsnæs. Når vi siger, at vi har fødderne solidt plantet i mulden, mener vi, at vi ikke gør tingene sværere, end de er.

**Vision 2030** sætter den overordnede retning for, hvordan Halsnæs skal udvikle sig. Derfor skal politikere, borgere, foreninger, erhvervsliv og besøgende kunne se sig selv i og som en del af visionen.

Det er vigtigt for os at være dygtige til ledelse. Vi får de mest motiverede medarbejdere, når vi har dygtigt udført ledelse – til glæde og gavn for borgerne. Vores **ledelsesgrundlag** danner rammen for, hvordan vi tænker ledelse i Halsnæs Kommune.

Kommunens **administrative struktur** består af en direktion med en kommunaldirektør, to direktører og otte chefer. Derudover er kommunen organiseret i 32 kommunale virksomheder og selvejende virksomheder, som betjener og servicere borgerne. I alt er der ca. 2.300 ansatte i kommunen. Se øvrigt uddybende materiale om **kommunen her**.

*Nytænkende og samarbejdende chef, der VIL Halsnæs Kommune, søges!*

Halsnæs Kommune søger ny chef for Miljø og Teknik, da vores tidligere chef har fået en direktørstilling i en anden kommune. Miljø og Teknik er i høj grad med til at præge kommunens udvikling og vækst, og området sætter et stort aftryk på fremtidens Halsnæs Kommune. Samtidig spiller Miljø og Teknik en stor rolle i at beskytte vores smukke natur og fredede historiske bygninger.

Først og fremmest skal vores nye chef VILLE Halsnæs Kommune og have lyst til at være med til at skabe en god arbejdsplads og solide resultater. For det andet skal chefen kunne håndtere og mestre en bred vifte af opgaver: sætte dagsordenen, sikre en solid økonomistyring, kommunikere, understøtte en drift af høj kvalitet, skabe retning for ledere og medarbejdere, betjene og udfordre politikerne, samtidig med at chefen sikrer de politiske mål bliver realiseret.

Der er mange bolde i luften og mange nye initiativer, som vores nye chef kan være med til at præge. Med en ny udvalgsformand fra 1. januar og ny direktør fra 1. marts er vi ikke bange for at tænke både nyt og stort!

## 2.Udfordringer, opgaver og kultur

Halsnæs Kommune er en spændende kommune, der har udviklet sig meget de senere år – og hvor der fortsat er store udviklingspotentialer. Det er et politisk ønske, at kommunen skal blive et endnu mere attraktivt sted at bosætte sig, etablere nye virksomheder, samtidig med at vi ønsker at fastholde de borgere, der bor i kommunen i dag. Miljø og Teknik har en afgørende rolle at spille her i forhold til bl.a. naturbeskyttelse, planlægning, byudvikling, miljøgodkendelser og erhvervsudvikling. Derfor er der en bred kontaktflade til foreninger, interesseorganisationer, erhverv og internt til kommunens egne virksomheder.

Organisatorisk består Miljø og Teknik af ca. 160 medarbejdere, fordelt på seks forskellige afdelinger/virksomheder og en stab. Chefen har direkte personaleledelse af medarbejdere i staben og ledelse af ledere i afdelingerne/virksomhederne. Virksomhederne og afdelingerne i Miljø og Teknik er præget af ledere og medarbejdere med et højt engagement, stor faglighed og motiveres af at levere høj kvalitet i arbejdet – og motiveres af at gøre en forskel for borgerne. Det er chefens rolle at stå i spidsen for at sikre videreudvikling af virksomheder og afdelinger ved at understøtte et fokus på udvikling af de ansatte, arbejdsmetoder samt opgaveløsning med fokus på kerneopgaven, innovation og trivsel.

Først og fremmest er det vores nye chefs opgave at betjene og understøtte arbejdet i Udvalget for Miljø og Plan. Chefen mødes derfor jævnligt med udvalgsformanden og deltager fast i alle udvalgs møder.

En anden af chefens opgaver er at sikre en gennemgående økonomisk styring af hele området. Chefen skal sikre, at økonomien i alle afdelinger og virksomheder er på rette vej, og at den økonomiske ramme bliver anvendt effektivt.

Et tredje fokusområde er at sikre optimal styring af vores store byggerier (fx ny skole og renovering af sundhedshuse) og optimal udnyttelse af kommunens eksisterende bygningsmasse. Dette skal ske med stor respekt for de fredede bygninger i kommunen, der skal bære vores kultur og historie videre til de kommende generationer.

Halsnæs Kommune har høje ambitioner om at være en grøn og bæredygtig kommune. Udvalget for Miljø og Plan har stærke visioner om at skabe en grøn omstilling i Halsnæs Kommune – både blandt borgere, virksomheder og internt i koncernen. Det er chefens opgave, at afsøge målene for en grøn omstilling, og at stille sig i spidsen for arbejdet med at realisere målene.

I de senere år har vi i Miljø og Teknik arbejdet aktivt med at skabe øget fokus på formidling og rådgivning i mødet med borgere og erhvervsliv. Kommunen arbejder fortsat aktivt med at optimere erhvervsservicen. Chefen for Miljø og Teknik skal understøtte et godt samspil i mødet mellem kommune, borgere og erhvervsliv.

I 2018 og de kommende år har vi også fokus på bl.a.:

- Borgerinddragelse
- Byggesagsbehandling, dialog med borgere og erhvervsliv
- Anlæg og vedligeholdelse af kommunens bygninger
- Rengøring af kommunens virksomheder
- Myndighedsopgaven vedrørende affaldshåndtering
- Miljø, natur, skov, strand og det åbne land
- Overfladevand og grundvand (vandløb og søer)
- Veje, stier, trafik, kollektiv trafik og grønne områder
- Kystsikring og klimasikring
- At understøtte virkeliggørelsen af Vision 2030
- Samarbejdet om Kongernes Nordsjælland
- Byudvikling og landskabsplanlægning (kommuneplan, lokalplaner mv.)

*Følgende virksomheder og afdelinger er en del af Miljø og Teknik:*

- Natur og Vej
- Rengøringsvirksomheden
- Natur og Miljø
- Plan og Byg
- Trafik og Veje
- Ejendomscenteret
- Staben

## 3. Personprofil

Vi tager det for givet, at vores nye chef for Miljø og Teknik har en relevant videregående uddannelsesbaggrund samt en lederuddannelse – eller vilje til at tage det. Chefen skal have erfaring med ledelse af medarbejdere og/eller ledere samt erfaring med økonomi og styring. Chefen skal have erfaring fra en offentlig – gerne kommunal - virksomhed og have erfaring med sparring med og betjening af politikere. Chefen skal have erfaring med og evner for at skabe et tillidsfuldt og åbent samarbejdsklima med ledere og medarbejdere samt eksterne interessenter og samarbejdspartnere. Det er en fordel, hvis chefen tidligere har arbejdet inden for områderne miljø eller teknik.

Vores nye chef skal være analytisk og strategisk, være visionær og kunne gå forrest i virkeliggørelsen af de politiske visioner. Chefen skal kunne skabe nye initiativer såvel inden for sit eget område som inspirere til nye initiativer på tværs af områder. Chefen skal kunne sætte ambitiøse mål og samtidig understøtte de enkelte virksomheder/afdelinger i at komme i mål. Samtidig skal chefen være erfaren i at oversætte politiske budskaber til operationelle mål. Chefen skal også kunne give en god service, kommunikation og tryghed ift. politikere.

Det forventes, at chefen indgår aktivt i en helhedsorienteret og tværgående styring og ledelse af organisationen. Vi er allerede kommet langt med at arbejde og tænke *koncern*, og de kommende år vil vi endnu længere. Det kræver lyst og vilje til at udfordre og blive udfordret.

Da chefen både er rådgiver for politikere, leder af ledere, leder af medarbejdere og selv spiller en aktiv rolle i diverse udviklingsprocesser, skal chefen kunne indtage forskellige roller i forskellige sammenhænge. Chefen skal være en stærk procesmager og have stor erfaring med at håndtere forskellige interessenter med forskelligrettede interesser. Samtidig skal chefen kunne navigere i spændingsfeltet mellem økonomiske rammer, langsigtede planer og nye opståede sager.

Herudover forventes det, at chefen:

- Har erfaring med kort- og langsigtet økonomistyring
- Har gode kommunikative evner, er ligefrem og direkte i sin formidling. Chefen skal kunne begå sig i medierne
- Er meget ambitiøs på områdets, koncernens og egne vegne
- Møder både politikere og ansatte med lydhørhed og nysgerrighed
- Kan skabe en positiv bevægelse i en organisation for at sikre et stærkt fokus på miljø og teknik i Halsnæs Kommune
- Har stor arbejdskapacitet
- Er uformel og troværdig – og har engagement og arbejdsglæde.

## 4. Referenceforhold, mødefora mm.

Chefen for området Miljø og Teknik refererer til direktør Martin Barnkob Lindgreen. Områdechefen er medlem af Chefgruppen og Lederforum. Chefgruppen består af alle cheferne og de tre direktører. I chefgruppen er der stor vilje og lyst til at engagere sig – også i de andres faglige områder. Derfor skal chefen både kunne give og modtage sparring, konstruktiv kritik og ros til chefkolleger. Chefgruppen og direktionen udgør sammen med kommunens niveau 3 og 4- ledere Lederforum, der består af alle koncernens ca. 130 ledere. Lederforum mødes 3-4 gange årligt.

## 5. Løn- og ansættelsesvilkår

Stillingen ønskes besat pr. 1. august 2018.

Ansættelsen er omfattet af *Aftale om aflønning af chefer* og *Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer*.

Årligt lønniveau er på 780.000 kr. plus pension.

Aflønningen sker med udgangspunkt i ansøgerens uddannelsesbaggrund og erfaring. Det endelige lønniveau og lønsammensætning aftales mellem Halsnæs Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

## 6. Ansættelsesproces

Ansættelsesudvalget består af:

- Direktør Martin Barnkob Lindgreen (formand)
- Chef Peter Aslund
- Leder Henrik Hedegård Pedersen
- Leder Pia Larsen Weirum
- Medarbejder Mette Skafte Vestergaard

Herudover deltager intern HR-specialkonsulent Marie Louise Mailand og ekstern konsulent fra Muusmann Lars Bo Pedersen.

Stillingen søges via [www.muusmann.com/stillinger](http://www.muusmann.com/stillinger). Ansøgningsfristen udløber d. 30. maj kl. 23:59.

Der er planlagt to samtalerunder: Første samtale finder sted torsdag d. 7. juni og anden samtale mandag d. 18. juni, hvor kandidaten skal løse en case. Herudover vil der være et testforløb onsdag d. 12. juni for de kandidater, der går videre til anden samtale.

Der indhentes referencer på den kandidat, der indstilles til ansættelse. Denne kandidat skal fremsende tilfredsstillende straffeattest inden tiltrædelsen.

Vil du vide mere om stillingen, er du velkommen til at kontakte direktør Martin Barnkob Lindgreen på tlf.: 2081 6241 eller direktør i MUUSMANN Lars Bo Pedersen på tlf.: 4022 8718.

**Halsnæs Kommune**  
Rådhuspladsen 1  
3300 Frederiksværk  
[www.halsnaes.dk](http://www.halsnaes.dk)

PART OF  
GREATER  
**CoPENHAGEN**