

■ Stillings- og personprofil



Direktør for HK's A-kasse

Januar 2018



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** HK's A-kasse (HKA)
- **Adresse** HK DANMARK
Weidekampsgade 8
2300 København S
www.hk.dk
Telefon: 7010 6789
- **Stilling** Direktør for HK's A-kasse
- **Refererer til** Bestyrelsen/bestyrelsesformanden for HKA
- **Ansættelsesforhold** Stillingen besættes på kontraktvilkår med en årlig løn beskrevet i HK's interne overenskomster.

Forventet tiltrædelse: 1. maj 2018
- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:

MUUSMANN
Adm. direktør Lars Muusmann
Tlf.: 4076 7227
E-mail: lm@muusmann.com
- **Tidsplan for rekrutteringsforløbet** Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger

Ansøgningsfrist: Søndag den 4. marts 2018

1. samtale: Fredag den 16. marts 2018
Testforløb: Mandag den 19. marts 2018
2. samtale: Fredag den 23. marts 2018

Kort om HK og HK's A-kasse (HKA)

HKA er HK's A-kasse og den næststørste A-kasse i Danmark. HK og HKA blev i 2007 opdelt i to selvstændige organisationer, hvor der fortsat er stærke bånd i mellem. Der bygges broer mellem HK og HKA, når det giver mening og har værdi for medlemmerne.

HK og HKA er moderne organisationer med stærke processer, løbende forbedringsindsatser og dedikerede medarbejdere i alle funktioner. HK er en stærk og historisk stolt organisation, som har præget og stadig præger det danske samfund i et omfang, som det er spændende og udfordrende at være en del af. Langt de fleste danske arbejdspladser har HK-medlemmer ansat, hvor HK har aftale- og forhandlingsretten, og hvor HK gennem aftaler og overenskomster sikrer ordnede løn- og arbejdsforhold.

HK og HKA rådgiver i hvert sit regi løbende mange tusinde medlemmer. Det skal derfor være let at komme i kontakt med HK og HKA, og medlemmerne skal hurtigt kunne få relevante og korrekte svar på deres spørgsmål, ligesom de skal opleve, at der skabes konkrete forbedringer i deres arbejdsliv.

HKA er som HK styret gennem et medlemsdemokrati, hvor det er medlemsvalgte politikere som udgør bestyrelsen.

HK har ca. 240.000 medlemmer og HKA har ca. 205.000 medlemmer.

HKA's mission, vision og værdier

Mission

HK's A-kasse har til formål at sikre medlemmerne økonomisk bistand i tilfælde af ledighed samt at administrere andre ordninger, som efter lovgivningen er henlagt til A-kasserne. I forlængelse af denne mission er der en vision, som gennemsyrrer alle medarbejderes indsats.

Vision

- At være nærværende og engagerede med fokus på medlemmets udvikling og muligheder
- Gennem fokus på høj kvalitet og konkurrencedygtig pris at blive det naturlige valg
- At være en konstruktiv og synlig aktør, der bidrager aktivt til beskæftigelsespolitikken
- At fastholde, udvikle og tiltrække de bedste medarbejdere.

Værdier

I forhold til medlemmerne er de styrende værdier:

- Tilgængelighed
- Synlighed
- Respekt
- Rummelighed
- Troværdighed
- Nærvær.

Og som arbejdsplads er de styrende værdier:

- At arbejdet opleves meningsfyldt
- Nytænkende, udviklende og dynamisk
- Frihed under ansvar
- Samarbejde og teamspirit
- Rummelighed
- Sundhed
- Miljømæssig og social ansvarlighed.

HKA

HKA's hovedafdeling har domicil i HK-Huset i København, hvor der er ca. 120 medarbejdere som er organiseret i en række teams:

- Team Beskæftigelse
- Team Stab
- Udbetalingsafdelingen
- Team Administration
- Team Tilsyn og klager
- Kvalitetskoordinering
- Lean- og udviklingskoordinering.

HKA har herudover en kontrakt med de syv lokale HK-afdelinger, som betjener HKA's medlemmer lokalt. Der udarbejdes årlige driftsaftaler. På månedlige møder med de lokale afdelingers Job- og vejledningsenheders ledelse gennemføres opfølgninger, ligesom der arbejdes med opgaver og spørgsmål som for eksempel samtalestruktur, rådgivningsforløb og beskæftigelsesfremmende tiltag med mere.

På tværs af afdelingerne er der etableret forskellige netværksgrupper, herunder en dagpenge-netværksgruppe og en efterlønsnetværksgruppe. Det centrale Team Beskæftigelse (som refererer direkte til HKA's direktør) har daglig kontakt til lokalafdelingerne.

Ansvar for myndighedsudøvelse, fastlæggelse af administrationsgrundlag og samarbejde med andre A-kasser med mere er placeret centralt i HKA.

HKA er kendetegnet ved at være stærk på innovation, udvikling og viden. HKA har en flad organisationsstruktur, som sikrer, at ledelsen både kan løfte daglige driftsopgaver og samtidig fokusere på udviklingsprojekter, strategisk planlægning og fremtidssikring. Udviklingsopgaverne udføres i samspil med HK's Udviklingsafdeling.

HKA's opgaver

HKA bistår medlemmerne med en lang række spørgsmål og emner i relation til arbejdsmarkedet, og medarbejderne skal derfor have et indgående kendskab til fagområderne, lovgivningen og de mange forskellige udfordringer, som medlemmerne kan komme i. HKA arbejder på at klæde

medlemmerne på i forhold til målrettet jobsøgning i opsigelsesperioden, så de hurtigt kan komme videre i deres arbejdsliv.

De konkrete opgaver, som HKA varetager, omfatter blandt andet behandling af spørgsmål vedrørende dagpenge, efterløn, feriedagpenge, VEU-godtgørelse (Voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse) og ophold inden for EØS (Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde) med mere.

HK-afdelingernes opgaver

De lokale HK-afdelingers Job- og vejledningsenheder varetager følgende opgaver:

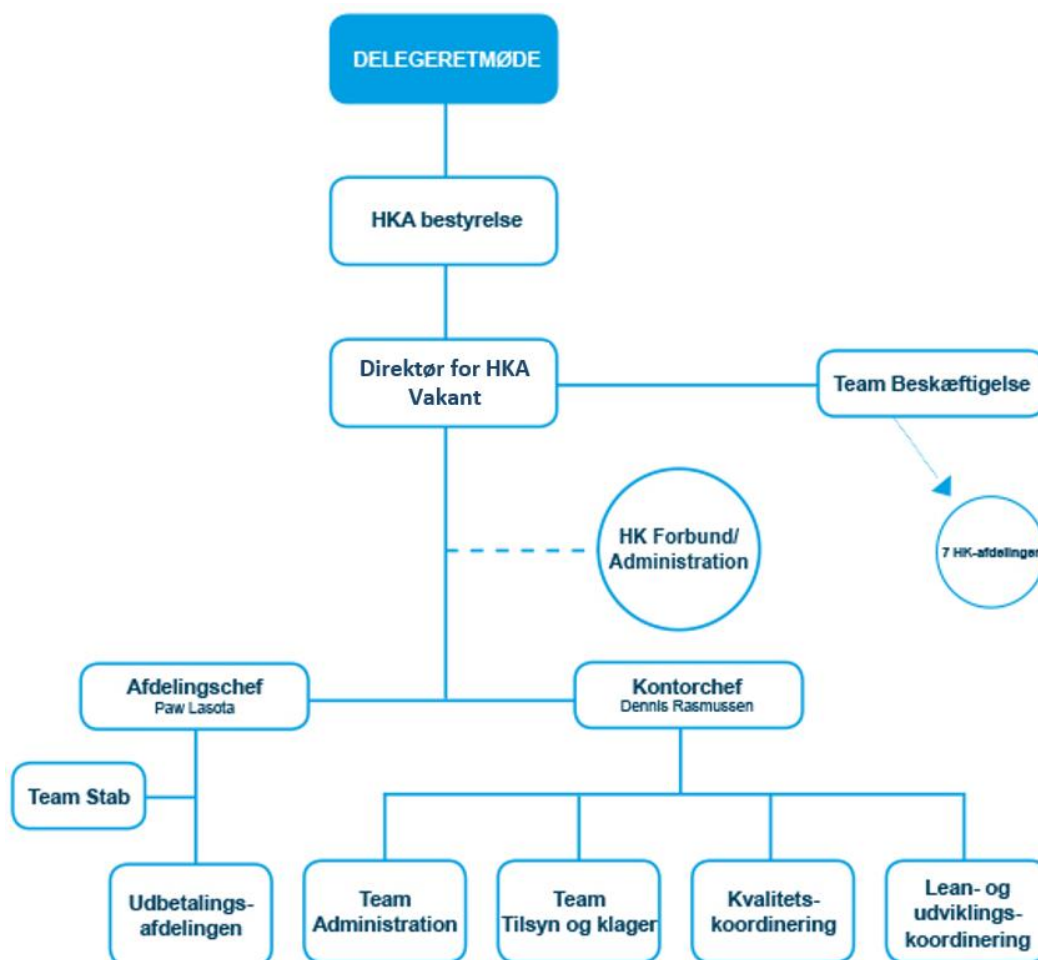
- Al behandling vedrørende medlemskab og kontingent
- Varetagelse af personlige samtaler med ledige medlemmer, herunder om muligheder, forventninger, rettigheder og pligter
- Jobformidling, jobsøgning & CV
- Rådgivning om jobrettet uddannelse
- Efterlønsamtaler
- Samarbejde med jobcentrene og lokale a-kasseudvalg
- Beskæftigelses- og jobrotationsprojekter.

Der er ansat ca. 100 vejledere i de syv afdelinger, som også er en integreret del af HKA's opgavevaretagelse.

HKA's organisation

HKA's hovedafdeling har ca. 120 dygtige og engagerede medarbejdere (120 årsværk). HK Administration (shared service center) varetager opgaver for HKA i forhold til økonomi, it, HR og intern service. HK varetager markedsføring og medlemskommunikation for HKA. HK's syv lokalafdelinger varetager en række opgaver for HKA.

Organisationsdiagram



HKA-direktørens opgaver, ansvar og kompetencer

Direktøren skal fungere som bindeled mellem bestyrelsen og organisationen HKA. Direktøren har ansvaret for HKA's samlede ledelse, drift, økonomi og strategiske udvikling.

Det er direktørens opgave at:

- Videreudvikle HKA's visioner og strategiske sigtpejnter og omsætte og effektuere visioner og strategier til konkret handling på alle niveauer i HKA.
- Sikre, at HKA's organisation er klar til at levere tilgængelige og optimale services og ydelser til medlemmerne. Services og ydelser skal til enhver tid svare til forventninger og muligheder. HKA skal fortsat arbejde med nye strategiske mål i forhold til medlemmerne og sikre øget medlems-tilgang.
- Servicere og rådgive HKA's bestyrelse på professionel vis.
- Fungere som den samlede figur internt i HKA, og herunder i personaleledelsen være bredt favnende, nærværende, relationsskabende og praktisere synlighed, åbenhed og ordentlighed.

Direktøren skal på alle måder inspirere og medvirke til, at medarbejderne tager ansvar og agerer med stor selvstændighed i opgaveløsningen.

- Bidrage til interessevaretagelse i bred forstand. Direktøren skal derfor prioritere netværksarbejde og positionere organisationen.
- HKA's direktør har en række ledelsesmæssige opgaver i et tæt samspil med HK's forbundssekretær, udviklingschef og administrationschef. Direktøren indgår i chefgruppen i forbundshuset (ansvarlig for blandt andet de fælles personalepolitiske forhold i huset). Direktøren indgår endvidere i Administrativt Ledelsesforum i HK, som udgøres af de administrative chefer fra de fire sektorer, kontorcheferne for de syv lokalafdelinger, chefen for HK Administration og forbundssekretæren.

Direktørens personlige profil

Direktøren skal:

- Kunne trives og fungere i en demokratisk organisation med klare værdier, herunder arbejde målrettet og forretningsorienteret. Det er væsentligt, at direktøren er i stand til at fungere afstemt og professionelt, så der er fuld klarhed over de forskellige roller. Det er endvidere vigtigt at have flair for at skabe god kemi og motivation i samspillet mellem både bestyrelse, formandskab og medarbejdere.
- Have lyst og kompetence til at stå i spidsen for den udvikling, der kendetegner fremtidens A-kasse, og samtidig sikre kontinuitet i arbejdsprocesser og organisation.
- Have tydelig personlig og faglig gennemslagskraft og kunne agere i rollen som en nytænkende, udviklende og dynamisk direktør.
- Have stor faglig og personlig kapacitet, god selvindsigt og kunne give og modtage konstruktiv feedback.
- Være udadvendt, rummelig og i stand til at arbejde fokuseret og målrettet med visioner, strategier og forbedringer af organisationens aktiviteter.

Direktørens baggrund

Den kommende direktør forventes at have dokumenteret ledelserfaring fra en medlemsstyret offentlig eller privat organisation. Direktøren skal have viden om og indsigt i ledelse af administrativ og økonomisk drift og udvikling.

Den samlede erfaringsbaggrund skal gøre direktøren i stand til professionelt at fungere i politiske og medlemsstyrede miljøer. Dette skal gøres på et udviklingsorienteret og innovativt grundlag, hvor strategisk og forretningsmæssig orientering er væsentlige opgaver.

Det er en fordel, at direktøren har kendskab til arbejdsmarkedsforhold. Det er en forudsætning, at direktøren er en erfaren forhandler, der kender de vilkår, der ligger til grund for medlemsservice, interessevaretagelse, politiske beslutningsprocesser og formidling.

Den nye direktør har formentlig en relevant akademisk uddannelse, eller eventuelt en helt anden baggrund, der gerne må være suppleret med en lederuddannelse på højt niveau.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en ledelsestest hos MUUSMANN.

