

Kommunaldirektør hos Glostrup Kommune

JOB- OG KRAVPROFIL



GLOSTRUP
K O M M U N E

Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
INDLEDNING	3
DEN AKTUELLE SITUATION.....	4
OM GLOSTRUP KOMMUNE	4
STILLINGEN SOM KOMMUNALDIREKTØR.....	7
ANSÆTTELSESVILKÅR.....	10
PROCES- OG TIDSPLAN	10

Indledning

Glostrup Kommune har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af en kommunaldirektør. Den tidligere kommunaldirektør har søgt nye udfordringer af egen drift.

Formål med notatet

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interviews med ansættelsesudvalget.

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for kommunaldirektøren, og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilen følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Borgmester John Engelhardt (formand)
- Næstformand i Hoved-MED Lene Jensen
- Kommunalbestyrelsesmedlem Eva Wojtala
- Kommunalbestyrelsesmedlem Leif Olsen
- Kommunalbestyrelsesmedlem Hanne Nielsen
- Viceborgmester Flemming Ørhem
- Kommunalbestyrelsesmedlem Palle Lastrup
- Kommunalbestyrelsesmedlem Lisa Ward
- Kommunalbestyrelsesmedlem Robert Sørensen
- Kommunalbestyrelsesmedlem Lars Høimark
- Direktør Gitte Lohse
- Direktør Martin Roed
- Centerchef Bo Billenstein

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til kommunalbestyrelsen, der har ansættelseskompetencen.

Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget bliver interesseret i stillingen, er meget velkomne til at kontakte chefkonsulent John Reynolds, Mercuri Urval, på telefon 50 76 12 22 eller e-mail: john.reynolds@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Glostrup Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Lene Boesgaard, telefon 50 76 12 05, e-mail: lene.boesgaard@mercuriurval.com.

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-06631). Ansøgningsfristen udløber fredag den 6. september kl. 10.00.

Den aktuelle situation

Den seneste og meget afholdte kommunaldirektør har som nævnt forladt kommunen i god forståelse med kommunalbestyrelsen for at søge nye udfordringer.

Kommunalbestyrelsen har de seneste par år haft meget fokus på byudvikling i sammenhæng med tilknytningen til letbanen, skoleområdet og en økonomisk handleplan.

På skoleområdet har man indgået en politisk aftale om Glostrup Skoles fremtid, hvor Glostrup Skole fastholdes som en fælles skole med fire afdelinger og en skolebestyrelse.

Den økonomiske handleplan er iværksat for at løse de økonomiske udfordringer kommunen har fået på grund af stigende udgifter på de specialiserede områder og ældreområdet. Som en del af handleplanen har man af både besparelsesårsager og effektiviseringsårsager gennemført en organisationsændring fra 11 til 8 centre. Dette omtales nærmere nedenfor.

I samme periode har kommunalbestyrelsen af politiske årsager gennemført en omkonstituering, der i foråret 2019 er endt med, at de store partier, Venstre og Socialdemokratiet, har fundet sammen i et konstitueret og politisk samarbejde under fortsat ledelse af borgmester John Engelhardt fra partiet Venstre.

Det er i denne sammenhæng, at kommunalbestyrelsen i Glostrup Kommune søger en ny kommunaldirektør, der kan bygge bro mellem politikerne og den professionelle kommunale organisation – en kommunaldirektør, der *vil* Glostrup Kommune, kan se udviklingsperspektiverne og kan lede og motivere den øvrige ledelse og forvaltning til de kommende forandringer.

Om Glostrup Kommune

Glostrup Kommune kan kalde sig stationsby fra 1847, hvor jernbanestrækningen mellem København og Roskilde blev anlagt. Kommunen blev oprettet i 1841 som Glostrup Sogn med udgangspunkt i landsbyerne Glostrup, Hvissinge og Ejby. Disse områder har i dag udviklet sig til center- og stationsområde, beboelsesområdet og industriområdet i Ejby. Glostrup Kommune har således defineret sig med en relativ lang historie som kommune på Københavns Vestegn med en markant placering midt i det hele.

Glostrup Kommune blev ikke organisatorisk berørt af kommunalreformen i 2007, hvilken formentlig også har medvirket til at fastholde kommunens særpræg, kultur og relationer til omverdenen.

Glostrup Kommune er med sit areal på 13 kvadratkilometer ikke blandt de største, og det afspejles også i indbyggertallet, der er på ca. 23.000 indbyggere. Tre fjerdedele af kommunens indbyggere bor i Glostrup By og resten bor i "landsbyerne" Ejby og Hvissinge, hvor især den sidste er relativt nyudbygget gennem de senere år med et større boligområde med ca. 330 boliger anlagt ved Hvissinge Øst. Kommunens boliger stammer overvejende fra 1950-75, og de forskellige kvarterer er ofte blandede med både parcelhuse og etageejendomme. 42% af boligerne ejes af almenyttige boligselskaber (2006).

Kommunen rummer dobbelt så mange arbejdspladser som bosatte beskæftigede, så der er en betydelig ind-pendling. Byens største arbejdsplads er hospitalet ved Ringvej 3 med mere end 2500 arbejdspladser. Arbejdspladserne er overvejende erhvervsrettet service, lagerhandelspladser og især ved området omkring Glostrup Station dominerer kontorarbejdspladser – og Rådhuset.

Glostrup Kommune forekommer på mange måder i dag at være en "provinsby" på Vestegnen, hvor nærhed, loyalitet mod området og tryghed virker som en dominerende kultur. Det er almindeligt at være født, opvokset og både at blive boende eller at vende tilbage til kommunen. Glostrup er dog også "Vestegnen" med de træk og udfordringer vi i almindelighed tilskriver Københavns Vestegn med store forventninger til og træk på velfærdskontoen, udfordringer i bolig-, skole- og institutionsliv og en masse aktive mennesker i kultur- og foreningslivet.

Kommunalbestyrelsen i Glostrup Kommune består af 19 medlemmer med John Engelhardt fra partiet Venstre som borgmester siden 2010. Det er en ambitiøs kommunalbestyrelse, der vil være en kommune, der kan måle sig med de bedste. Derfor stiller man store krav til de politisk prioriterede indsatser og til kommunen som organisation.

Du kan i øvrigt læse om Glostrup Kommune generelt på hjemmesiden www.glostrup.dk.

De politisk prioriterede indsatser

De vigtigste politisk prioriterede indsatser for den kommende tid er som ovenfor nævnt udviklingen af bymidten og andre steder i Glostrup, implementeringen af den politiske aftale for Glostrup Skole samt fremadrettet at sikre en økonomi i balance.

Du kan herudover læse mere om Glostrup Kommunes strategi for opfyldelse af de politiske målsætninger 2019 – 2021 i: [En kommune der kan måle sig med de bedste](#).

Høje krav til kommunen som organisation

Kommunen skal, som forvaltning og organisation, kompetent og effektivt realisere de beslutninger, kommunalbestyrelsen træffer. Det kræver, at organisationen arbejder målrettet på at opbygge og vedligeholde de nødvendige kompetencer og processer, så der fortsat sikres fagligt, juridisk og økonomisk langtidsholdbare løsninger. I det arbejde skal der i de kommende år især fokuseres på:

- at indlejre kerneopgaverne og udefra-og-ind-perspektivet i alle kommunens aktiviteter
- at inddrage borgere, pårørende, netværk og frivillige, når opgaverne tilrettelægges og løses
- at sikre en stram og tæt styring af økonomi og kvalitet, understøttet af data på flere områder
- at strukturere og systematisere vores arbejde med kompetenceudvikling
- at anvende kommunens bygninger endnu bedre og til flere formål
- at styrke samarbejdet på tværs i organisationen
- at realisere gevinster ved at arbejde databaseret og med digitalisering
- at udnytte kommunikation som en løftestang for vores øvrige arbejde
- at sikre et højt nærvær til gavn for løsningen af kerneopgaven.

Organisationstilpasning

Glostrup Kommune har siden 2011 været organiseret efter en centermodel med en direktion med 3 medlemmer og mellem 10 og 13 centre og centerchefer. Filosofien bag centermodellen er at ramme en balance mellem at undgå "silotænkning" og sikre en tæt koordinering mellem beslægtede områder (ved at samle relevante områder i samme center). Dette er bl.a. søgt opnået ved at samle

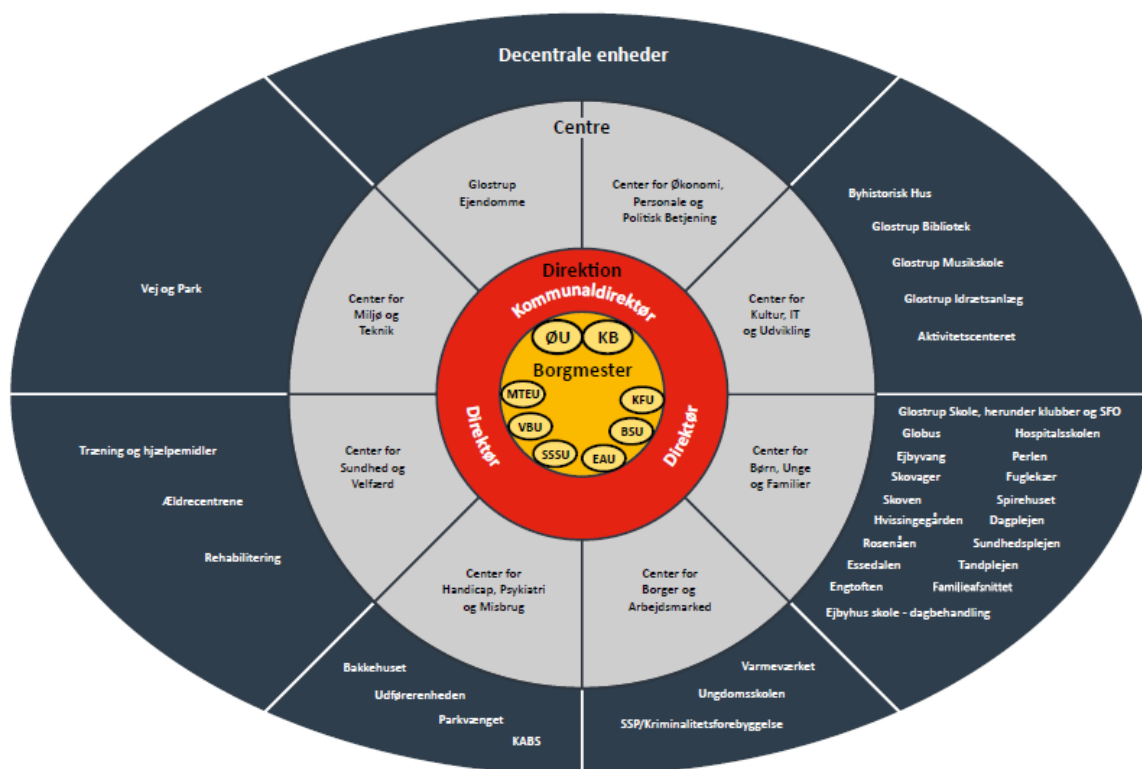
stabsfunktioner i de tværgående kompetencecentre, hvorfra ressourcer fleksibelt kan tildeles til fagcentrene efter behov, ved at afholde regelmæssige møder i centerchef/direktion-kredsen og ved i det hele taget at styrke relationen mellem centercheferne.

I perioden siden september 2011 er der flere gange sket tilpasninger i centerstrukturen, og generelt set har der over hele perioden været en opmærksomhed på, at der ikke skal drives kommune med overflødige lederstillinger, ligesom der også er taget konsekvens af manglende opfyldelse af krav hos ledere, da et antal ledere er blevet afskediget med henvisning til utilstrækkelige præstationer.

Den 5. februar 2019 blev direktionen af Økonomiudvalget bedt om at finde forslag til reduktioner på 12 mio. kr. vedrørende ledelse og centrale funktioner. Opgaven er formuleret:

Det overordnede mål er at reorganisere og reducere i ledelseslag, her tænkes bl.a. på direktion, centerchefer, område-, gruppe- funktions- og mellemledere samt at reducere og flytte medarbejder- samt økonomiske ressourcer fra centralt hold og ud tæt på borger og brugere samt at trimme og tilpasse organisationen og opgaveløsningen således, at fokus og indsatser bliver så tæt på borgere og brugere som muligt.

Efter et omfattende arbejde under ledelse af direktionen og høring af alle berørte interessenter er løsningen blevet organisationen som illustreret i nedenstående organisationsdiagram.



Justeringen af organisationen trådte i kraft 1. maj 2019, og der kan fortsat være behov for mindre justeringer.

Ledelse når det er bedst

Samarbejdet mellem kommunalbestyrelsen og direktionen, samt centerchefkredsen fungerer fint, og der er i dag en professionel tilgang i organisationen og en grundlæggende god stemning. Efter organisationsændringen til de 8 centre er der gode muligheder for at direktion og centerchefer kan

sætte et udviklingspræg på kommunen.

Som udgangspunkt har Glostrup Kommune altså en velfungerende chefgruppe. Du kan læse mere om ledelsesgrundlaget for Glostrup Kommune [her](#).

Samarbejde i MED Hovedudvalget er højt prioriteret og ligeledes meget fint. De strategiske pejlemærker for 2019-2021 er følgende 3 temaer:

- Kerneopgaven – mestring og udfoldelse
- Den dygtige og gode kollega
- Arbejdsmiljø, trivsel og nærvær.

Du kan læse mere om samarbejdet i dokumentet: [En del af noget større](#).

Stillingen som kommunaldirektør

Kommunaldirektørens opgave i forhold til den politiske og administrative organisation i Glostrup Kommune er at skabe samarbejde, sammenhæng og fremdrift. Det kræver, at kommunaldirektøren har strategisk overblik, er en stærk person og et ordentligt menneske for at skabe relationer og bygge bro mellem de mange engagerede politikere, ledere og ansatte i øvrigt.

Glostrup Kommune har orden i sagerne og er på alle områder inde i en positiv udvikling. Derfor skal kommunaldirektøren fastholde den effektive drift, støtte den positive udvikling og forstærke det tværgående samarbejde.

Kommunaldirektøren skal være proaktiv og synlig indadtil og udadtil. Både i forhold til den samlede ledelse, i forhold til medarbejderne og i forhold til borgere, erhvervsliv og andre samarbejdspartnere for kommunen. Glostrup Kommune har en størrelse, hvor nærhed, synlighed og sammenhæng er mulig.

Kommunalbestyrelsen forventer et tillidsfuldt samarbejde med den nye kommunaldirektør, og på det grundlag kan kommunaldirektøren forvente et betydeligt ledelsesrum og politisk opbakning til at agere i det.

Kommunalbestyrelsen

Kommunaldirektøren refererer til borgmesteren, er dennes nærmeste rådgiver og sparringspartner og skal sammen med borgmesteren og kommunalbestyrelsen sætte retning, rammer og grænser. Men kommunaldirektøren skal også være en samlende figur, der i kraft af sin personlighed og gennem den måde organisationen bliver ledet og styret på kan bidrage til, at det positive samspil mellem den politiske ledelse og den kommunale organisation kan fortsætte og udvikle sig.

Kommunaldirektøren skal kunne tale med alle mennesker i deres forskellighed og med respekt for definerede roller være *hele* kommunalbestyrelsens kommunaldirektør. Det betyder, at kommunaldirektøren også er til rådighed for det enkelte kommunalbestyrelsesmedlem, der måtte have behov for at søge oplysninger, viden eller anden støtte. Kommunaldirektøren skal kunne rådgive, udfordre og inspirere kommunalbestyrelsen, økonomiudvalget og ikke mindst borgmesteren i det daglige.

Glostrup Kommune ønsker en kommunaldirektør, der vil Glostrup Kommune og derfor er engageret i menneskene, har noget på hjerte og mod til at give udtryk for det ærligt og sagligt i forhold til politikerne, der åbent tager imod og træffer de politiske beslutninger og prioriteringer.

Den kommunale organisation

Kommunaldirektøren skal i første omgang etablere et stærkt og tillidsfuldt samarbejde i direktionen. Kommunaldirektøren leder arbejdet i direktionen, der sikrer fællesskab og helhed omkring fælles løsninger for Glostrup Kommune. Direktionen skal have et "koncernfokus" og balancere de nødvendige og legitime perspektiver og interesser, der er i centrene og fagudvalgene.

I forlængelse af den omtalte organisationsændring er der større mulighed for og fokus på tværs af centre, så der også i hele ledelsesorganisationen bliver et forøget strategisk fokus på den fælles strategiske ledelse af hele den kommunale organisation. Kommunaldirektørskiftet skaber en oplagt platform for at realisere denne bestræbelse, og direktionen er parat til det.

Kommunens strategiske chefgruppe, der består af direktionen og de 8 centerchefer løfter således her det fælles ansvar for, at organisationen hænger sammen, og at der planlægges og effektueres i overensstemmelse med den retning og de rammer, der er besluttet politisk eller i den administrative ledelse. Ledelsen på tværs har således en meget høj prioritet i organisationen og de store tværgående forhold drøftes, aftales eller besluttet her. Samtidig skal der hele tiden være et skarpt blik på den enkelte chefs ansvar og rolle, særligt i forhold til implementering.

Som nævnt ovenfor har der været et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i HovedMed. Som formand for kommunens HovedMed markerer kommunaldirektøren denne kultur i det løbende samarbejde om udviklingen af den kommunale organisation.

Eksterne relationer

Glostrup Kommune har en størrelse, hvor både den politiske og administrative ledelse er fuldt bevidst om, at selv om man ønsker udvikling og de rigtige løsninger for borgerne, så er det ikke altid i Glostrup, at den dybe tallerken bliver opfundet. Derfor er kommunens centrale beliggenhed også et velegnet udgangspunkt for både samarbejder i almindelighed og forpligtende samarbejder i særdeleshed. Kommunaldirektøren bliver – både internt i den store kommunale organisation og eksternt i de mellemkommunale og regionale samarbejder – en fremtrædende repræsentant og ambassadør for Glostrup Kommune. I en tid hvor omverdensledelse, samskabelse, tværkommunalt samarbejde står højt på den kommunale dagsorden, er den eksterne rolle i stigende grad betydningsfuld for kommunen og dermed en central arena og rolle for kommunaldirektøren.

Særlige fokusområder eller succeskriterier for kommunaldirektøren på kort sigt

Kommunalbestyrelsen

Kommunalbestyrelsen forventer, at den nye kommunaldirektør efter et halvt års tid har medvirket til at skabe et tillidsfuldt, inddragende og konstruktivt samarbejde med politikerne og direktionen. Kommunaldirektøren har fået et både teoretisk indblik og et praktisk forhold til kommunens fundamentale strategiske vedtagelser. Hvad vil politikerne med Glostrup Kommune?

Direktionsudvikling

Den nye direktion vil arbejde engageret med dels at forankre sig som samlet strategisk ledelse og dels færdiggøre implementeringen af den nye organisation. Som leder af direktionen bliver kommunaldirektøren dynamo i det videre arbejde og garanten for, at alle tager og deler ansvar for den fælles retning.

Ledelsesudvikling

Ledelsesgrundlaget for Glostrup Kommune er grundlæggende værdier. Det forventes, at

kommunaldirektøren aktivt bidrager til udviklingen af et nyt ledelsesgrundlag med respekt for de grundlæggende værdier i det nuværende.

Økonomistyring

Kommunaldirektøren har fået indblik i kommunens økonomi og principper for økonomistyring, og kan i forhold til budget 2021 skabe grundlaget for en kommune i økonomisk balance gennem en sikker økonomistyring og et fælles blik på at skabe råderum til nye investeringer.

Politisk betjening

Kommunaldirektøren har fået et overblik over kvaliteten og kulturen i den sikre politiske betjening af kommunalbestyrelse og økonomiudvalg, og er klar til at udvikle den i et tæt samspil med borgmesteren.

Aktiv ambassadør

Kommunaldirektøren har meldt sig ind og præsenteret sig i relevante fora for samarbejder med borgere, virksomheder, andre kommuner mv.

Større temaer eller sager, der i øvrigt kræver et fokus

At stå i spidsen for byudviklingsprojektet; at sikre implementeringen af den nye politiske aftale for Glostrup Skole; at sikre den fortsatte udvikling i kvaliteten på ældreområdet; at understøtte den videre udviklingen af ejendomsområdet.

Kommunaldirektørens profil

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægtet.

Kravene og forventningerne til dine personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer er høje.

Ønskede erfaringer og færdigheder hos ny kommunaldirektør

Du forventes at have længere ledelseserfaring fra topchefniveauet i den kommunale verden og derfor solidt kendskab til samspillet mellem politisk ledelse og de strategiske opgaver på direktionsniveau.

Uddannelsesniveauet forventes at være på kandidatniveau suppleret med en ledelsesmæssig videreuddannelse.

Personlige kompetencer og egenskaber

Både dine personlige, menneskelige og faglige egenskaber og din ledelsesmæssige erfaring vil veje tungt for ansættelsesudvalget.

Du skal ville Glostrup Kommune – det betyder, at du skal vise, at du kan lide at være sammen med andre mennesker i en kultur, hvor mange kender hinanden og nærhed betyder noget. Du er et ordentligt og humoristisk menneske, der kan lide at være sammen med andre mennesker i al deres forskellighed, og du kan tale med alle.

Din stil er tydelig og med gennemslag. Du er en excellent kommunikator på alle niveauer og det betyder også, at du er også en empatisk og aktiv lytter, der giver plads til andres perspektiver og holdninger.

Du er drivkraften i at skabe en samarbejdskultur med fokus på resultater – med lydhørhed og dialog – så der skabes et stærkt fundament for udvikling og trivsel. Trivsel er enormt vigtigt i hele den kommunale organisation, som forudsætning for at løse kerneopgaverne bedst muligt for borgerne, og det forventes, at du har fokus på det.

Du kan din styrelseslov på fingrene, men det er ikke nok. Du skal have ekstraordinær god fornemmelse for det politiske systems og den enkelte politikers interesser og behov, dvs. både politisk og menneskelig tæft. Du skal være imødekommende og folk af alle slags skal have mulighed for og holde af at komme til dig.

Du har evnen til at balancere "det store fællesskabs" interesser i Glostrup Kommune og de lokale perspektiver i de faglige miljøer og i de politiske udvalg. Du har organisatorisk flair og du har evnen og styrken til at sørge for, at de politiske beslutninger bliver ført ud i livet, så borgerne og politikerne kan mærke det og se det.

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst. Lønniveauet tager sit afsæt i ansøgerens kvalifikationer.

Der forventes tiltrædelse 1. december 2019.

Proces- og tidsplan

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	Fredag 06.09.2019 kl 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde	Onsdag 11.09.2019 kl. 15.00
Indledende samtaler	Mandag 16.09.2019 kl. 09.00
Test, personvurdering og referencetagning	Den 17./18./19.09.2019
Rapportering og anden samtalerunde	Fredag 20.09.2019 kl. 11.00
Forhandling og ansættelse	Uge 35
Tiltrædelse	01.12.2019