

STILLING, SITUATION OG PROFIL (SSP)

# Direktør for Beskæftigelse, Teknik og Miljø

## Brønderslev Kommune



## Brønderslev Kommune, Direktør for Beskæftigelse, Teknik og Miljø



### Situationen

#### Brønderslev Kommune – Et godt sted at leve!

- I Brønderslev Kommune er vi tæt på det meste – i midten af Vendsyssel – med en direkte linje til beslutninger, forvaltninger og det frivillige fællesskab. Vi ser muligheder frem for begrænsninger, og vi er ambitiøse, når vi sammen udvikler de bedste rammer for de kommunale tilbud, erhvervs- og foreningslivet, vores landskab og lokalsamfund. Derfor er vi enige om, at Brønderslev er og skal være et godt sted at leve!
- Brønderslev Kommune er i en positiv udvikling, og i de seneste år har flere valgt at bosætte sig. Det understreges blandt andet ved, at vi er nordjysk mester, når det kommer til andelen af 35-årige, der er flyttet tilbage til deres barndomskommune.
- I Brønderslev Kommune er der ikke langt fra tanke til handling, og den kommunale organisation bærer præg af pragmatisme, samspil og korte beslutningsveje mellem politikere, borgere og kommunens ansatte – *”Her er ikke langt fra borgmester til medarbejder!”*.
- Kommunens fundament består af tre værdier, som skal understøtte, hvordan vi i samspil med borgerne vil skabe nye og bedre løsninger. Vi er som organisation derfor kendetegnet ved, at vi er – og altid vil bestræbe os på at være - **nysgerrige, fællesskabende og modige**.
- Kommunen er veldrevet og stabil både økonomisk, organisatorisk og administrativt. I forvaltningerne sidder fagligt dygtige og ambitiøse medarbejdere og ledere, som alle bidrager til at skabe gode løsninger for borgere og erhvervsliv.
- Byrådet er særdeles samarbejdende og velfungerende, og møder hinanden og forvaltningen med gensidig respekt. I byrådet bliver der i fællesskab fundet gode løsninger på svære problemstillinger, og det politiske samarbejde er – også når der er uenigheder – præget af god stemning og vilje til at lykkes.



### Organisationen

#### Den kommunale organisation

- Brønderslev Kommune er organiseret i fire fagforvaltninger: Stabene, Beskæftigelse/Teknik og Miljø, Sundhed og Velfærd samt Børn og Kultur. Sammen med kommunaldirektøren udgør direktørerne fra de fire fagforvaltninger kommunens direktion.
- Direktionen har et tæt og godt samarbejde, og arbejder i øjeblikket på at styrke det yderligere, så den i højere grad vil opleves som én samlet koncernledelse. Direktionens arbejdsgrundlag kan læses [her](#).
- For at styrke det tværorganisatoriske samarbejde og til at rådgive direktionen om strategiske og tværgående projekter, beslutninger og initiativer, er der etableret et Lederforum, som består af alle fag- og stabschefer i kommunen.

#### Forvaltningen for Beskæftigelse, Teknik og Miljø

- Forvaltningen beskæftiger ca. 300 medarbejdere fordelt på forvaltningens tre afdelinger – Jobcenteret, UngeCenteret og Teknik & Miljø. Direktøren bliver nærmeste personaleleder for cheferne for hver af de tre afdelinger.



- Forvaltningen er veldrevet og med et dygtigt, ambitiøst og velfungerende chefteam. Forvaltningens afdelinger er kendetegnet ved et højt fagligt niveau blandt medarbejdere og ledere, som brænder for deres fagområder.



## Stillingens roller og ansvarsområder

Direktøren for Beskæftigelse, Teknik og Miljø er overordnet ansvarlig – over for kommunaldirektøren og byrådet – for at skabe resultater for kommunens borgere og virksomheder. Det skal ske i overensstemmelse med kommunes vision, direktionens arbejdsgrundlag kommunens forventningsmodel og forvaltningens strategier. *Direktøren er desuden:*

**Ansvarlig for forvaltningens** daglige drift, løbende udvikling og gennemførelsen af politiske beslutninger og visioner. Direktøren skal sammen med sine chefer og ledere skabe de bedste rammer for, at forvaltningens medarbejdere kan levere ydelser og sagsbehandling af høj faglig kvalitet.

**Rådgiver og sparringspartner for det politiske udvalg og byrådet.**

Direktøren er nærmeste rådgiver for to politiske udvalg – Teknik- og Miljøudvalget samt Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget. Det er direktørens opgave at sikre, at udvalgene og byrådet får de bedste betingelser og råderum til at træffe politiske beslutninger og dermed er i stand til og klædt på til at sætte den politiske retning for områderne.

**Medlem af Direktionen**, som varetager den øverste strategiske og tværgående ledelse af kommunen. Direktionen består af tre garvede direktører og en nyere direktør, som i øjeblikket arbejder for at styrke det tværgående samarbejde i et forpligtende direktionssamarbejde.

**Nærmeste personaleleder for forvaltningens tre fagchefer**, og er i denne rolle ansvarlig for at sikre sparring og bidrag til chefernes løbende (ledelses)-udvikling. Direktøren skal ligeledes bidrage til at sikre, at cheferne har det nødvendige ledelsesmæssige råderum, så beslutninger træffes så tæt på driften som muligt.

**Formand for fag-MED 'Vej og Park' samt medlem af Hoved-MED, Fag-Med for Ejendomsservice og Administration**, og skal i disse fora bidrage til et fortsat godt og konstruktivt samarbejde med medarbejdersiden, så der tages hånd om relevante temaer omkring personale-, arbejdsmiljø-, og arbejdsforhold.

**Ambassadør for forvaltningen og Brønderslev Kommune** i eksterne relationer, som spiller en central og vigtig rolle. Det forventes, at direktøren i den sammenhæng etablerer sig som en nærværende, synlig og respekteret person med relationer og indsigt i de netværk og sammenhænge, hvor det er værdiskabende for forvaltningen og Brønderslev Kommune som helhed.



## Aktuelle opgaver

Der venter en række spændende dagsordener og opgaver for den nye direktør. Af aktuelle opgaver, som vil møde direktøren i den første tid, kan blandt andet nævnes:

- **Direktionsudvikling:** Direktionen bevæger sig i retning af en mere helhedsorienteret og tværgående samarbejdsform. Der er allerede igangsat en proces, der skal styrke denne ambition, og en ny direktør forventes at deltage aktivt i dette arbejde.
- **Fordeling af ressortområder:** Afhængig af den kommende direktørs og den samlede direktionens kompetencer og interesseområder kan fordelingen af direktørernes ressortområde tilpasses og ændres.
- **Rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer:** I Brønderslev Kommune er der, i lighed med andre kommuner, rekrutteringsudfordringer. Direktøren forventes at arbejde med, hvordan forvaltningen kan tiltrække og fastholde kvalificeret personale, så serviceniveauet kan opretholdes.
- **Områdernes strategiske retning:** Direktøren forventes at arbejde med at udvikle og fastsætte en strategisk retning for hver af de to fagområder i overensstemmelse med de politiske ambitioner og i et tæt samarbejde med områdernes ledere og medarbejdere.
- **Håndtering af enkeltsager:** Direktøren skal arbejde for, at beslutninger træffes så tæt på driften som muligt, og at ansvar og beslutningskraft delegeres ud og ned i organisationen.
- **Forandringer på beskæftigelsesområdet:** De varslede ændringer på beskæftigelsesområdet skal nu og i de kommende år håndteres af direktøren. Om end det endnu er usikkert, hvornår de forskellige ændringer træder i kraft, skal direktøren arbejde for at skabe forudsigelighed og tryghed i processen for området medarbejdere.
- **Implementeringen af Barnets Lov:** Barnets Lov træder i kraft i 2024, og organisationen skal derfor i de kommende måneder arbejde med implementeringen af de konkrete forandringer, som loven medfører.
- **DK2020 Klimahandlingsplan:** Brønderslev Kommune har ligesom de øvrige kommuner forpligtet sig på at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen med 70% inden 2030. I Brønderslev kaldes indsatsen "KlimaKlar," og direktøren forventes i de kommende år at arbejde med at realisere de vedtagne mål.



## Krav til baggrund

### Erfaring og uddannelse:

- Erfaring med topledelse på direktør- eller chefniveau fra en kommune eller et kommunalt ejet selskab.
- Erfaring med rådgivning af og samspil med en politisk ledelse.
- Stor erfaring med og kendskab til mindst ét af forvaltningens ressortområder – beskæftigelse og/eller teknik og miljø.
- Erfaring med ledelse og politisk betjening må gerne være oparbejdet indenfor teknik- og miljøområdet.
- Erfaring med tværororganisatorisk samarbejde ud fra helhedsbetragtninger.
- Veluddannet, men der er ingen særskilte forventninger til uddannelsesretningen.
- (Gerne) en lederuddannelse.

### Resultater:

- Dokumenteret erfaring med at skabe resultater på et strategisk ledelsesniveau i en kompleks kontekst/organisation.
- Har skabt organisatoriske forandringer og udvikling i balance med god medarbejdertrivsel og i et tæt og konstruktivt samarbejde med MED-systemet.



## Ønsker til god ledelsesadfærd

Medarbejdere og ledere i Brønderslev Kommune arbejder alle på baggrund af en forventningsmodel, som beskriver de overordnede forventninger til personlighed, relations evner, resultatskabelse og udfyldelse af ledelsesrum. Det forventes, at en ny direktør kan genkende sig selv og sine (ledelses)værdier i denne model, og er indstillet på at arbejde efter de vedtagne forventninger. Modellen kan ses [her](#).

Den ideelle kandidat besidder desuden i al væsentlighed følgende ledelsesmæssige- og menneskelige kompetencer:

### Forandrigsledelse

- Evner at arbejde med det visionære, retningsættende og strategiske.
- Er resultatskabende, pragmatisk og ambitiøs på både forvaltningens og kommunens vegne.
- Besidder eksekveringskraft og evner at få sager 'ud over rampen.'
- Har naturlig autoritet og mod til at udfordre og komme med nye perspektiver og indspark.
- Er en stærk kommunikator og formår skabe følgeskab og tale ud i hele organisationen.

### Opgaveledelse

- Formår at sætte sig ind nye områder og fagligheder.
- Er i stand til at identificere og tænke i tværgående sammenhænge og muligheder på tværs af hele den kommunale forvaltning.
- Formår at balancere mellem sikker drift og forandring/udvikling.
- Er pragmatisk og løsningsorienteret i sin tilgang til drift og opgaveløsning.

### Relationsledelse

- Besidder politisk tæft og evner at skabe tillid og tryghed i det politiske niveau.
- Evne at skabe og vedligeholde et positivt omdømme i alle retninger og relationer – både på kommunens, direktionens, forvaltningens og egne vegne.
- Har tillid til sine medarbejdere, og uddelegerer ud og ned i organisationen med frihed under ansvar.
- Stærke samarbejdsevner med evne og vilje til at indgå i konstruktive samarbejder både internt og eksternt.

## Brønderslev Kommune, Direktør for Beskæftigelse, Teknik og Miljø



### Tidsplan

- Ansøgningsfrist d. 9. september kl. 09.00
- Første samtale d. 18. september
- Test og referencer mellem 1. og 2. samtaler
- Anden samtale d. 25. september
- Tiltrædelse d. 1. november 2023



### Indstillings-/ansættelsesudvalg

Søren Steensen, Kommunaldirektør  
 Mikael Klitgaard, Borgmester  
 Arne M Jensen, Medlem af Økonomiudvalg  
 Peter Stecher, Formand for Teknik- og Miljøudvalget og økonomiudvalgs-medlem  
 Margit Chemnitz, Formand for Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget  
 Vibeke Post Madsen, Direktør for Børn og Kultur  
 Vibeke Holler, Chef for Jobcenter  
 Rita Nielsen, Næstformand Hoved MED  
 Per Kronborg, Næstformand, Fag-MED Vej & Park



### Uddybende information

1. Direktionens arbejdsgrundlag samt kommunens organisationsstruktur kan læses [her](#).
2. Forventningsmodellen kan ses [her](#).
3. Vision og værdier kan ses [her](#).
4. "Klimaklar Kommune" kan læses [her](#)
5. Beskæftigelsesplanen kan læses [her](#).



### Kontaktoplysninger

Kommunaldirektør

Søren Steensen

T: +45 2526 8393

E: [Soren.Steensen@99454545.dk](mailto:Soren.Steensen@99454545.dk)

Direktør & Partner Jesper Lund

T: + 45 4045 3435

E: [jesper.lund@mercuriurval.com](mailto:jesper.lund@mercuriurval.com)

Projektkoordinator Lene Boesgaard

T: +45 5076 1205

E: [lene.boesgaard@mercuriurval.com](mailto:lene.boesgaard@mercuriurval.com)

Konsulent Sofie Fogh-Andersen

T: +45 4132 8602

E: [sofie.fogh-andersen@mercuriurval.com](mailto:sofie.fogh-andersen@mercuriurval.com)