

Direktør for Teknik og Kultur

JOB- OG KRAVPROFIL



STRUER
KOMMUNE



Indholdsfortegnelse

INDLEDNING.....	3
OM STRUER KOMMUNE	4
STRUER KOMMUNES ORGANISERING	5
TEKNIK OG KULTUR	8
STILLINGEN SOM DIREKTØR FOR TEKNIK OG KULTUR	9
DEN IDEELLE PROFIL.....	10
ANSÆTTELSESVILKÅR	10
PROCES- OG TIDSPLAN	11

BILAG:

1. STYRING OG LEDELSE AF NY ADMINISTRATIV ORGANISATION 2016 – KLIK [bilag 1](#)
2. BUDGET 2017 – KLIK [HER](#)
3. REGNSKAB 2016 – KLIK [HER](#)

Indledning

Struer Kommunes direktør for Teknik og Kultur går på pension og fratræder sin stilling den 31. december 2017. Struer Kommune har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af ny direktør.

Formål med notatet

Nærværende job- og kravprofilnotat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interview med centrale nøglepersoner hos Struer Kommune.

Notatet udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet. Profilen for direktør for Teknik og Kultur 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:

- Mads Jakobsen, borgmester
- Niels Viggo Lynghøj, medlem af økonomi- og arbejdsmarkedsudvalget
- Flemming Odde, formand for Kultur- og fritidsudvalget
- Per Jakobsen, formand for Teknik- og miljøudvalget
- Mads Gammelmark, kommunaldirektør
- John Patuel, centerchef
- Lise Lundsager, medarbejderrepræsentant, Drift og Anlæg
- Inge Johannesen, medarbejderrepræsentant, Infocenter Struer.

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

Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget, overvejer deres interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Jesper Lund fra Mercuri Urval på telefon 4045 3435 eller på mail: jesper.lund@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Struer Kommune bliver ikke orienteret uden forudgående aftale herom. Endvidere kan kommunaldirektør Mads Gammelmark fra Struer Kommune kontaktes på telefon 3084 3401.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Annette Cabalzar, telefon 5076 1215, mail: annette.cabalzar@mercuriurval.com.

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-03912). Ansøgningsfristen udløber den 29. september 2017, kl. 10.00.

Om Struer Kommune

Struer Kommune er landets 15. mindste kommune med ca. 21.500 indbyggere, og er med sine 136 km kystlinje mod Limfjorden og fantastiske landskab en naturskøn perle i det nordvestjyske område. Struer by har i år markeret sit 100 års jubilæum som købstad, hvilket gør den til en af Danmarks yngste, og er dynamoen i området med bl.a. en række højteknologiske virksomheder, den kommunale administration samt et aktivt og varieret kultur- og fritidstilbud.

Struer Kommune er en ung og dynamisk kommune med en sund økonomi og en kommune, hvor det politiske samarbejdsklima internt mellem partierne i byrådet er godt. Den kommunale administrative organisation er kendetegnet ved et respektfuldt samspil mellem ledelse og medarbejdere i MED-organisationen og gennem TR-systemet. Der er - omregnet til fuldtidsstillinger - ca. 1.740 ansatte i kommunen.

Struer Kommune er kendetegnet ved en betydelig konstruktiv energi og et forstærket fokus på at skabe mål og retning for kommunen. Der er sat en offensiv og udviklingsorienteret dagsorden, der skal realisere kommunens vækspotentiale gennem en tydelig erhvervs- og kulturprofil og en række stærke og markante virksomheder, institutioner og foreninger.

Lydens by

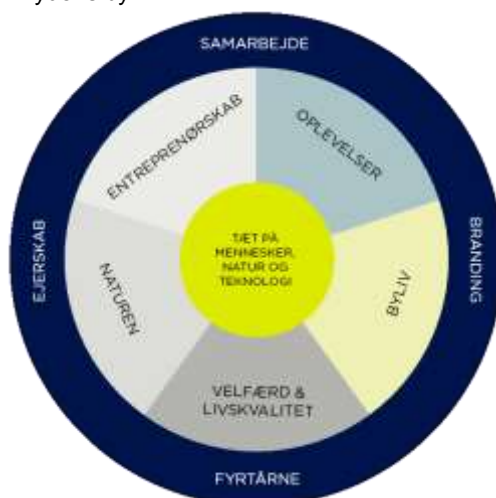
Struer Kommune har en vision om at være en stærk, driftig og dristig kommune præget af entreprenørånd, en stærk kultur og medborgerskab.

Struer Kommune skaber forudsætninger for vækst, velstand og velfærd for borgere og samarbejdspartnere. Den strategiske satsning "Lydens by" har igangsat en række initiativer for at understøtte visionen. Lydens By og dens indsatser udmønter sig i en række projekter, der har en fin indbyrdes sammenhæng, og sigter mod at opfylde det strategiske mål; at skabe beskæftigelse, bosætning og kendskab til lokalsamfundets kvaliteter.

Med Lydens By bliver Struer en særlig by og en kommune ved Limfjorden, hvor det er rart og spændende at bo. Her er mange virksomheder og gode viden- og uddannelsesinstitutioner, og der arbejdes fortsat på at tiltrække flere. Borgere og besøgende oplever Struer som noget særligt.

For at realisere visionen og målsætningen med Lydens By, er der udvalgt fem konkrete temaer som drivkræfter for projektet. De fem temaer er *Entrepenørskab*, *Oplevelser*, *Byliv*, *Velfærd & Livskvalitet* samt *Naturen*.

Figur 1: Fem strategiske temaer i Lydens by



Mennesker, natur og teknologi

Mennesker, natur og teknologi er overskrifterne på de tre strategiske indsatsområder i Struer Kommunes udviklingsstrategi.

Struer Kommune har en størrelse, som gør det muligt at være en borgernær og overskuelig Kommune. Det giver nærhed og åbenhed mellem kommune og borgere, og byrådet ønsker at fokusere på at gøre det nære, det trygge og det lokale til en kvalitet, når man bor i Struer Kommune.

Struer Kommune vil være en rummelig kommune med plads til alle, hvor nye tilflyttere og den enkelte borger har mulighed for at gøre en forskel, og hvor mangfoldigheden skaber kreativitet og nytænkning. Med udviklingsstrategien sættes der fokus på det gode liv – det særlige og de mange muligheder, der er forbundet med at leve og arbejde i Struer Kommune.

Med det verdenskendte Bang & Olufsen "i spidsen" er Struer Kommune den kommune i landet, som målt pr. indbygger, har den største koncentration af teknologiarbejdspladser. Denne styrkeposition med højtspecialiseret arbejdskraft og mange vidensmedarbejdere skal naturligvis forstærkes og udnyttes i fremtiden.

Der er et stort erhvervmæssigt potentiale for virksomheder inden for eksempelvis turisme, fødevarer, energi og sundheds- og velfærdsteknologi - og for koblingen mellem produktion og oplevelse. Her ønsker man at tiltrække flere virksomheder, der kan medvirke til at omsætte viden til kommercielle aktiviteter. I de kommende år sættes der gang i mange projekter i Struer Kommune til støtte for de lokale virksomheder.

Limfjorden og landskabet er en af Struer Kommunes hovedattraktioner og et klart potentiale for udvikling, såvel erhvervmæssigt som kulturelt. De udgør en ramme for sundheds- og fritidsaktiviteter, erhvervsliv, turisme og bosætning. Limfjorden har noget af Europas bedste sejlvand, og det er muligt at dyrke stort set alle vandsportsaktiviteter.

Limfjordens største lystbådehavn ligger i Struer. Omdannelsesplanerne omkring havnen vil i de kommende år gøre den til en endnu mere attraktiv havn at besøge og opholde sig ved. Et planlagt nyt ro- og kajakcenter vil yderligere styrke Struer Kommunes position som et levende mødested med udgangspunkt i vand og natur.

Struer Kommunes organisering

Politisk organisering

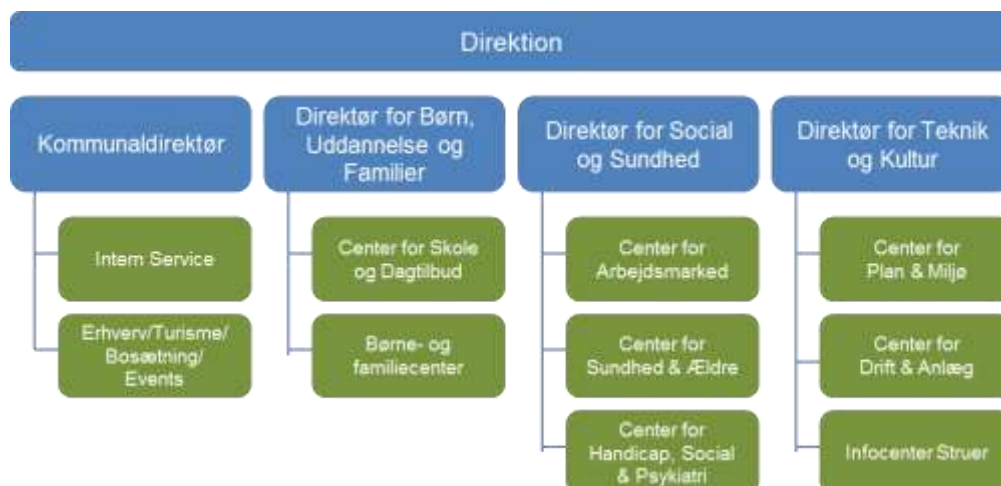
Struer Kommune er politisk organiseret omkring byrådet med 21 medlemmer, der netop har vedtaget Styrelsesvedtægten for 2018 med en ny og forenklet udvalgsstruktur. Det betyder en reducere i antallet af udvalg fra syv til fire pr. 1. januar 2018 under forudsætning af, at det konstituerende møde godkender udvalgsstrukturen. Den nye styrelsesvedtægt er godkendt af et samlet byråd og indeholder beskrivelse af tre stående udvalg og et Økonomi-, erhvervs- og bosætningsudvalg:

- Økonomi-, erhvervs- og bosætningsudvalget
- Teknik-, miljø- og klimaudvalget
- Børne-, uddannelses-, kultur- og fritidsudvalget
- Social-, sundheds- og arbejdsmarkedsudvalget.

Læs Styrelsesvedtægten 2018 [her](#)

Administrativ organisering

Figur 2: Struer Kommunes organisation fra 1/1 til 31/10 2018



Direktionen har ansvar for den overordnede styring af organisationen, mens den decentrale styring og ledelse varetages af ni centerchefer.

Organiseringen afspejler et ønske om at skabe større sammenhængende ledelseskraft, der henter viden og inspiration til Struer og arbejder visionært og med ambitioner på lokalsamfundets vegne med respekt for folkestyret og dets udvikling. Den enkle opbygning af organisationen, tydelighed i roller og ansvar samt gennemskuelige veje for kontakten mellem borgere, folkevalgte, samarbejdspartner og medarbejdere er samlet set forudsætningen for sammenhængskraft i kommunen.

Principperne for centerstruktur

- Større sammenhængende ledelseskraft i hele organisationen
- Tydelighed i opgaver og ansvar på tværs af politikområder
- Digitalisering som løftestang for innovation og effektiv praksis
- Flest mulige ressourcer til de kommunale kerneopgaver
- Inddragelse af medarbejderne i samarbejde og udvikling
- Klare politiske mål omsættes til tydelige og målbare resultater.

Direktionen

Direktionen udgør en enhedsdirektion, der har ansvaret for den centrale styring i kommunen. I sin egenskab af direktion udøver kommunaldirektøren og direktørerne en helhedsorienteret og sammenhængende ledelse.

Direktørerne, der har det direkte samarbejde med deres respektive politiske udvalg, yder rådgivning og sparring til både udvalg og centerchefer. Efter aftale med udvalgsformanden kan centerchefer og andre relevante ressourcepersoner deltage i hele eller dele af udvalgsmøderne.

Direktionen har ansvaret for, at de politiske mål efterleves i hele organisationen og bidrager til den løbende udvikling af kommunens kerneydelser, samskabelse og innovation.

Centerchefer

Centercheferne er ledelsesmæssigt og fagligt stærke og har ansvar for både sikker drift og udviklingsopgaver inden for eget område. Ud fra en helhedstankegang leverer centrene sammenhængende kvalitetsydelser.

Centercheferne har et særligt ansvar for tværgående opgaver og projekter jf. bilag 1 og understøtter, at koncerninteresser går forud for centrenes egne interesser.

Centercheferne refererer til den områdeansvarlige direktør. Er der tilknyttet institutioner til et center, refererer institutionslederne direkte til centerchefen.

Centerchefgruppen

Centerchefgruppen består af direktionen og centercheferne og fungerer som bindeleddet mellem den centrale styring og den decentrale ledelse i kommunen. Her sikres koordinering mellem centrene og sammenhængen mellem de politiske mål og strategier på den ene side og kommunens økonomi på den anden side.

I centerchefgruppen foregår den løbende dialog om fælles udviklingsinitiativer i kommunens samlede organisation. Gruppen understøtter nytænkning og innovation af service- og velfærdsydelser og går forrest i arbejdet med samskabelse og medborgerskab.

Institutionerne

Institutionerne under centrene varetager den direkte borgerkontakt og løser selvstændige velfærdsopgaver på deres kerneområde med mest mulig service og kvalitet for de afsatte ressourcer.

Lederne af institutionerne refererer til den områdeansvarlige centerchef.

Der er et stort råderum for institutionerne til – i dialog med deres brugere – selv at tilrettelægge den daglige drift inden for de aftalte rammer. Ansvar og kompetence er placeret decentralt i institutionerne, der er tæt på borgerne og brugerne. Medarbejderne har en stor fagprofessionel indsigt og viden, der skal vedligeholdes og udvikles løbende.

Yderligere oplysninger:

Læs mere i bilag 1 vedrørende styring og ledelse af ny administrativ organisation i Struer Kommune 2016.

I forbindelse med, at Struer Byråd har vedtaget en ny styrelsesvedtægt fra 1. januar 2018, og dennes konkrete implementering efter valget i efteråret, vil der ske tilpasning af ansvarsområderne.

Hør og se kommunaldirektør Mads Gammelmark samt Jørn Bech Ladekjær fra Teknisk Drift og Anlæg fortælle om Struer Kommune og stillingen [her](#).

Teknik og Kultur

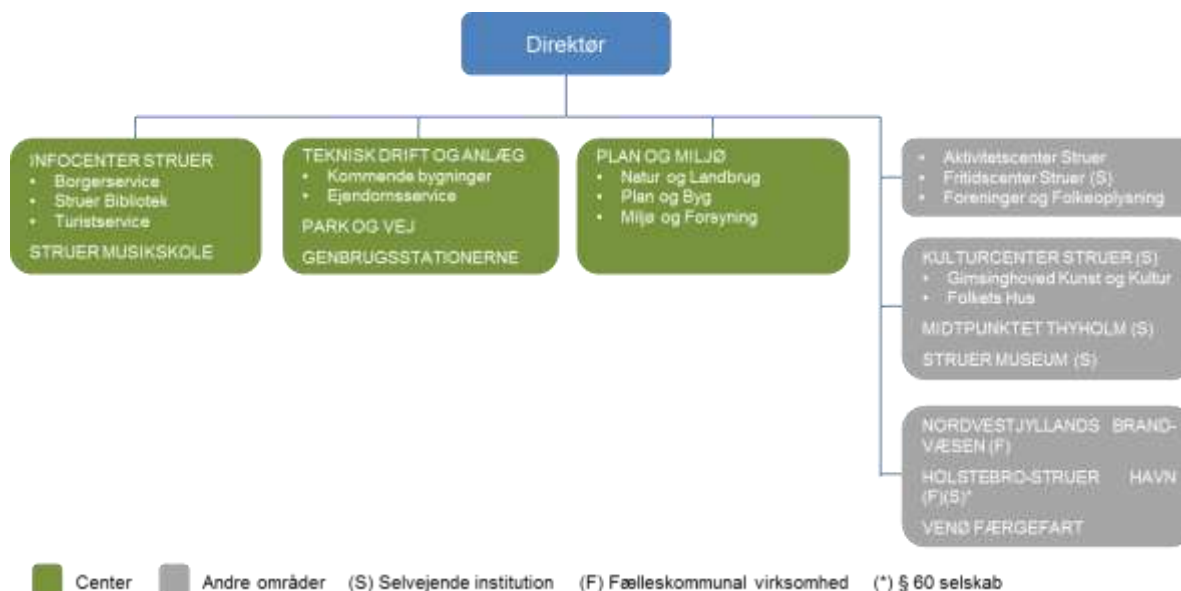
Flere større udviklingsprojekter er igangsat indenfor teknik- og kulturområdet i Struer Kommune, herunder havneprojektet, som består af to hoveddele – dels at styrke forbindelsen mellem byen og vandet og åbne havnen med alle dens rekreative muligheder mere op for borgere og besøgende, og dels at beskytte byen bedre mod fremtidens ekstremregn og stormflod. Endvidere arbejdes på et større projekt, som har til formål at udvikle byrummet i centrum af Struer.

Generelt oplever Struer Kommune en vækst i investeringer fra både virksomheder og borgere, hvilket stiller større krav til kommunens sagsbehandling på plan- og miljøområdet.

Direktøren for Teknik og Kultur forventes at sikre en optimal drift af organisationen samt fastholde og udbygge et højt kompetenceniveau blandt medarbejderne, for at sikre borgerne en løsningsorienteret og faglig kvalificeret sagsbehandling. Struer Kommune har en ambition om - også på dette felt - at være proaktive og samskabende. Derfor er der behov for at understøtte det udviklingsdrive, der findes i organisationen og blandt kommunens borgere.

Teknik og Kultur er organiseret omkring tre centre og en række øvrige områder jf. nedenstående organisationsplan:

Figur 3: Organisationsoversigt Teknik og Kultur



Direktørens ansvarsområder

Fra 1. december 2017 til 1. november 2018 har direktøren ansvar for det tekniske område, som består af Center for Drift og Anlæg og Center for Plan og Miljø. Derudover har direktøren ansvar for kommunens Infocenter, som indeholder Børgerservice og Kultur, samt for de øvrige områder benævnt som "andre områder" i ovenstående organisationsdiagram.

I løbet af sommeren 2018 planlægges den fremadrettede opgaveportefølje for direktionens medlemmer under hensyntagen til den politiske konstituering efter KV 2017 samt det enkelte direktionsmedlems kompetencer og erfaringer.

Stillingen som direktør for Teknik og Kultur

Succeskriterier

Direktørens præstation i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på baggrund af følgende hovedkriterier, idet situation og omstændigheder til stadighed vil sætte nye kriterier, som direktøren for Teknik og Kultur skal tilpasse sig:

Efter 6 - 12 måneder vil direktøren for Teknik og Kultur primært blive vurderet på følgende:

- Har demonstreret evne og vilje til at stå i spidsen for sit ansvarsområde
- Har formået at samle sit chefteam, så de sammen løfter organisationens opgaver
- Har bidraget til, at værdien af bidragene i direktionen er høj
- Har været aktiv i de tværgående opgaver for den samlede organisation
- Har udfyldt rollen som sparringspartner og rådgiver for det politiske udvalg og byråd i almindelighed
- Har været en respekteret og efterspurgt samarbejdspartner både eksternt og internt.

Opgaven

Direktøren for Teknik og Kultur har som overordnet opgave at være bindeled mellem politikerne, relevante eksterne parter og driften af Struer Kommunes Infocenter, Teknisk Drift og Anlæg samt Plan og Miljø.

Direktøren skal lede fagligt kompetente centerchefer på de tre områder og sikre en serviceorienteret borgerbetjening.

Direktøren skal stå i spidsen for en - i kommunal sammenhæng - flad og uformel organisation og skal sikre ordentlige samarbejdsrelationer både internt og i særlig grad i forhold til lokalsamfundets mange aktive borgerforeninger og virksomheder.

Direktørens centrale arenaer

Direktøren er en central aktør i mange forskellige rum og relationer. Det er vilkårene for, at medarbejderne kan skabe de ønskede resultater. En række arenaer er derfor særlig vigtige:

- **Medlem af direktionen:** Direktøren er medlem af Struer Kommunes direktion, hvor fokus er på engagement og sammenhængskraft. Struer Kommune har et ønske om en mere tværgående og helhedsorienteret indsats, så borgerne oplever en større grad af sammenhæng. Med afsæt i det objektive set mindste ansvarsområde skal direktøren også kunne tage fra på de fælles tværgående dagsordener
- **Leder af chefgruppen på egne områder:** Direktøren er nærmeste foresatte og personaleleder for de tre centerchefer og udstikker retning gennem strategisk fokus og indsigt i alle områder. Direktøren skaber resultater med og gennem centercheferne og gennemfører udviklingssamtaler og giver sparring til cheferne omkring faglige og ledelsesmæssige udviklingspotentialer
- **Leder af områderne:** Direktøren skal lede et bredt område med lige stort engagement inden for alle aspekter af porteføljen og skal gå forrest i arbejdet med at sikre en serviceminded borgerbetjening på et område med komplekse juridiske rammer og vilkår. Direktøren skal ligeledes sørge for at fastholde og udbygge en stab af kompetente medarbejdere samt være en synlig og tydelig leder af området både på institutions- og medarbejderniveau. Direktøren skal endvidere formå og motiveres af at være synlig i lokalsamfundet

- **Betjening af udvalget:** Direktøren er ansvarlig for sekretariatsbetjening, rådgivning og vejledning af politiske udvalg. Det er vigtigt, at direktøren i denne rolle etablerer et tillidsfuldt samarbejde med udvalgene og sikrer udvalgene de bedste betingelser for at operere i deres politiske arbejde.

Den ideelle profil

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

Erfaringer og færdigheder

Den ideelle kandidat besidder i alt væsentlighed følgende erfaringer og færdigheder:

- Omfattende kendskab til især det tekniske område
- Kendskab til kommunale styringsprincipper
- Uddannelsesmæssig baggrund, som kan tilføre direktionen kompetencer på det tekniske/naturvidenskabelige område
- Erfaring med strategiske udviklingsprocesser
- Erfaring med projektledelse på tværs af organisatoriske skel
- Ledererfaring fra en politisk ledet organisation
- Er et åbenlyst talent i bred forstand og har viden om/tæft for betjening af det politiske niveau.

Personlige kompetencer og egenskaber

Den ideelle kandidat besidder i alt væsentlighed følgende personlige kompetencer og egenskaber:

- Tydelig og kompetent kommunikator og formidler – både i skrift og tale
- Handlekraftig
- Kompromissøgende og løsningsorienteret
- Evne og interesse for at begå sig på alle niveauer i organisationen
- Støttende og uddelegerende ledelsesstil
- Formår at sikre en god og serviceminded dialog på såvel det politiske niveau som i den direkte borgerdialog
- Forståelse for og fokus på en velfungerende drift som forudsætning for udvikling
- Går forrest og bagerst, herunder formår at udfordre serviceniveauet samtidig med, at kvaliteten i sagsbehandlingen løftes.

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst.

Lønniveauet tager sit afsæt i ansøgerens kvalifikationer. Der tilbydes kontraktansættelse og et årligt lønniveau inkl. kontrakttillæg på ca. kr. 970.000.

Der forventes tiltrædelse pr. 1. december 2017.

Proces- og tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	29.09.2017, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	03.10.2017, kl. 15.00 – 16.30
Indledende samtaler	06.10.2017 fra kl. 08.30
Test, personvurdering og referencetagning	Mellem. 1. og 2. samtalerne
Kommunaldirektøren mødes med finalekandidaterne inden 2. samtale for en tættere drøftelse af centrale aspekter i ansættelsesforholdet, gensidig forventningsafstemning samt afprøvning af den personlige kemi	13.10.2017 i tidsrummet kl. 08.00 – 17.00
Rapportering og anden samtalerunde	25.10.2017
Forhandling - aftale	Efter 25.10.2017
Tiltrædelse	01.12.2017