

Oktober 2024

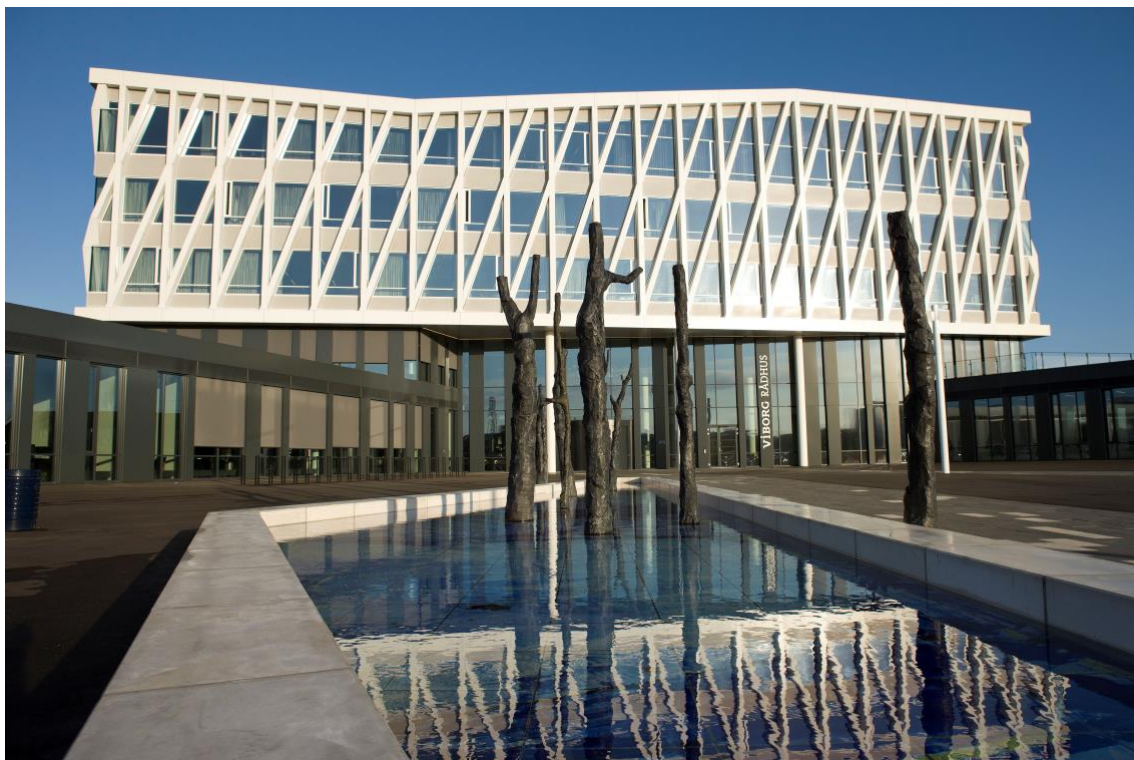


VIBORG
KOMMUNE

Job- og personprofil

Kommunikationschef

Viborg Kommune



Indledning

Viborg Kommune søger en ny kommunikationschef. Det er et job, hvor du som chef for kommunikationen i hele kommunen har afgørende indflydelse på den måde, Viborg Kommune tager sig ud på, men naturligvis også hvordan det interne samspil i kommunen fungerer. Det er en af de mest spændende kommunikationschef-stillinger i "kommune-Danmark", blandt andet fordi:

- Viborg Kommune er Danmarks næststørste kommune målt på areal og har tæt ved 100.000 indbyggere. Den store volumen giver basis for et stærkt fagligt miljø med dygtige og engagerede kollegaer og eksperter inden for alle felter.
- Viborg Kommune har ca. 52.000 arbejdspladser og er hjemsted for en række større private erhvervsvirksomheder samt offentlige uddannelsesinstitutioner og statslige myndigheder mv.
- Der er masser af positive begivenheder og store projekter at kommunikere om, og der er især over de seneste godt to år skabt en slagkraftig kommunikationsafdeling helt tæt på den øverste ledelse i kommunen, hvilket samtidig har øget organisationens bevidsthed om styrken ved at have en slagkraftig og professionel kommunikationsafdeling.
- Viborg Kommune er en veldrevet kommune, hvor der er styr på økonomien, og hvor der tages fat om de udfordringer, der skal adresseres, for at kommunen også fremadrettet kan fungere optimalt og levere værdi til og sammen med borgerne. Arbejdskraftudfordringen er som i landets øvrige kommuner en stor strategisk udfordring, som det samlede ledelsessystem har fokus på at løse ved at få "flere på arbejde" (reducere sygefravær, flere op i tid, fastholdelse/rekruttering m.m), ved at inddrage civilsamfundet og ved at øge produktiviteten, bl.a. med indførelse og ledelse af øget digitalisering og ny teknologi.
- Viborg Kommunes organisation er kendetegnet ved en tydelig retning og fokus på det tværgående. Viborg Byråds Sammenhængsmodel, der har betydet et omfattende tværgående samarbejde med fokus på sammenhæng for borgerne og forenkling og fokusering af den politiske styring, har gennem mere end en valgperiode gjort en stor forskel i Viborg Kommune og været en inspirationskilde for andre kommuner.
- Kommunikationsafdelingen, der er en afdeling under kommunaldirektøren og fungerer som en stabsfunktion for direktionen og direktørområderne, består af 12 kompetente og dedikerede medarbejdere. Desuden indgår kommunikationschefen i et tæt dagligt samarbejde med chefen for stabs- og byrådssekretariatet og kommunaldirektøren, som tilsammen udgør chefgruppen for kommunaldirektørens område – helt tæt på den øverste administrative såvel som politiske ledelse.
- Selvom Viborg Kommune er stor, er samarbejdet og arbejdsgangene smidige og ukomplicerede, både mellem direktørområder og chefområder indbyrdes og mellem det politiske og det administrative niveau. Noget af det, som både symboliserer og understøtter det gode samspil, er det åbne rådhusmiljø. Her har effektivt samarbejde ansigt til ansigt gode vilkår, fordi alle kan se hinanden.
- Viborg Kommune gør noget for sine ledere. Du vil opleve, at ledelse tages seriøst, at du bliver bakket godt op, og at det ledelsesarbejde, du gør, tillægges stor betydning. Du indgår i det tværgående chefforum på omkring 25 chefer og direktører, som mødes

fire-fem gange om året, og ledersamlinger for de i alt ca. 350 ledere, som også mødes fire-fem gange årligt.

- Som kommunikationschef i Viborg Kommune kommer du til at arbejde i et af Danmarks mest moderne rådhus, der med sin arkitektur understøtter vidensdeling, inddragelse og en løsningsorienteret tilgang. Det er en virkelig attraktiv arbejdsplads.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye kommunikationschef vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Viborg Kommune forventer, at den nye kommunikationschef har (læs afsnittet 'Personprofil').

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen og se, hvor du kan finde mere information om Viborg Kommune og jobbet.

Jobprofil

Styringsfilosofi

Viborg Kommune er kendt i det kommunale Danmark for sin evne til at skabe og udvikle et stærkt værdimæssigt fællesskab i den meget store organisation. Styringsfilosofien bygger på central styring – decentral ledelse. Det indebærer, at byrådet, udvalgene og direktionen centralt udstikker de overordnede mål, strategier og rammer, og at organisationen og enhederne inden for disse rammer finder de bedste veje til at nå målene. I Viborg Kommune delegeres ansvar og kompetence i videst muligt omfang. På den måde opnås den højeste kvalitet og den mest effektive løsning af opgaverne. En grundholdning er også, at opgaverne udmøntes med et klart og tydeligt blik for helheden og de konsekvenser, som beslutninger har for andre dele af organisationen.

I Viborg er det alvor, når der arbejdes med værdibaseret ledelse – for der er simpelthen ingen regler, når det gælder personaleledelse. Det kommer bag på det fleste, at der ikke ligger nogen personalehåndbog/-politik. I Viborg er det en del af kommunens ledelses-DNA.

Der er fem bærende grundholdninger i ledelsesgrundlaget:

- Ledelse bygger på værdier – ikke regler.
- Vi har central styring, men decentral ledelse.
- Ansvar og kompetencer delegeres.
- MEDindflydelse og MEDbestemmelse har reelt indhold.
- Det er naturligt at få og give viden.

Som chef i Viborg Kommune er der følgende vigtige rammer om dit ledelsesarbejde:

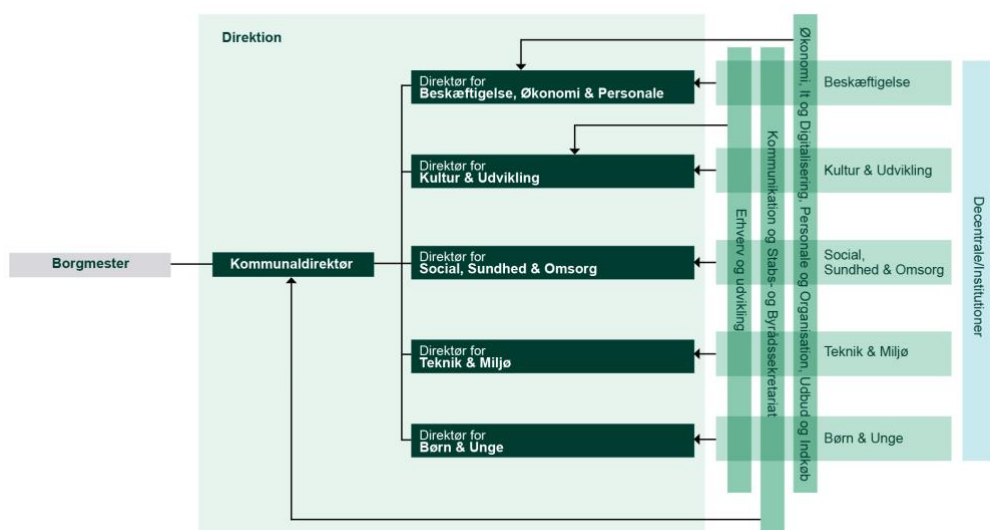
- *Sammenhængsmodellen*: I 2018 gjorde byrådet rent bord og erstattede talrige politikker og strategier med fem temaer, der tilsammen udgør den overordnede

retning, som byrådet vil udvikle kommunen i. Sammenhængsmodellens fem temaer er: 1) læring og uddannelse, 2) fællesskaber og oplevelser, 3) bæredygtighed, 4) vækst og socialt ansvar og 5) sundhed. Kernen i modellen er, at organisationen skal have borgerne for øje i alle sammenhænge, og at borgerne skal opleve sammenhæng i deres samspil med organisationens forskellige dele. Det stiller store fordringer om tværfagligt samarbejde mellem de mange enheder og de mange faglige miljøer, som kommunen rummer. For hvert af de fem temaer er der opstillet konkrete målepunkter. På sammenhængsbarometeret på kommunens hjemmeside kan man følge med i målenes opfyldelse via en direkte adgang til kommunens business intelligence-system. Ledere på alle niveauer i kommunen har Sammenhængsmodellen inde under huden, og det mærkes, at det tværgående samarbejde har høj prioritet i hverdagen.

- **Ledelsesgrundlaget, MED-samarbejdet og den værdibaserede ledelse:** I Viborg Kommune lever den værdibaserede ledelse i hverdagen. Det vil sige, at de ledelsesmæssige beslutninger på den enkelte arbejdsplads er orienteret mod de mennesker og den situation, det konkret drejer sig om, og tager udgangspunkt i de fire fælles personalepolitiske værdier – mangfoldighed, ordentlighed, dygtighed og mod. Denne tilgang til ledelse og til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere slår stærkt igennem i kommunens MED-aftale og i ledelsesgrundlaget. Også i den faglige ledelse er der vægt på frihedsgrader og plads til sund fornuft frem for detailstyring. Styringsfilosofien er central styring, decentral ledelse. Det indebærer bl.a., at den enkelte chef arbejder ud fra Sammenhængsmodellen, er en nærværende leder med udgangspunkt i de fire værdier, ledelsesgrundlaget og MED-aftalen, opstiller vision og retning, mål og målepunkter i samarbejde med sine ledere og medarbejdere og altid har fokus på at skabe værdi og sammenhæng for borgerne.

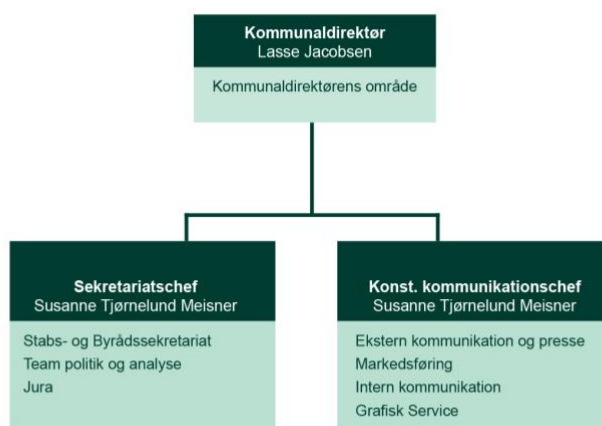
De organisatoriske rammer

Viborg Kommunes kommunikationschef refererer til kommunaldirektøren, der sidder for bordenden i en direktion på seks personer. Den overordnede kommunale organisering fremgår nedenfor:



Kommunikationschefen indgår i stabschefgruppen med cheferne for i alt syv centrale stabe. Her deltager desuden kommunaldirektøren og direktøren for Beskæftigelse, Økonomi & Personale. Chefen er desuden medlem af Viborg Kommunes samlede chefforum, der mødes fire-fem gange årligt.

Som nævnt udgør Kommunikationsafdelingen den ene af to stabe under kommunaldirektøren, hvilket er illustreret i figuren nedenfor:



Opgaver og organisering i Kommunikation

Afdelingens opgaver spænder over en bred palette af både kommunikations- og markedsføringsopgaver samt grafiske opgaver og en vis grad af den tekniske opgaveløsning på web og intranet.

Kommunikationsopgaverne på de enkelte direktørområder er fordelt på de forskellige kommunikationskonsulenter i en slags "partner-model", hvorimod de mere specialiserede opgaver som grafisk service, web og markedsføring er placeret hos enkelte medarbejdere. Den samlede opgaveportefølje kan kort opsummeret listes op i følgende opgavetyper:

- Rådgivning og produktion af organisationens kommunikation og marketing
- Medierelationer, pressearbejde og krisehåndtering
- Hjemmeside og selvbetjeningsløsninger, digitalisering og kanalstrategi
- Kommunens intranet
- Kommunens tværgående, sociale medieplatforme
- Interne kurser og kompetenceudvikling
- Markedsføring af virksomheden Viborg Kommune (corporate branding)
- Markedsføring af det geografiske område Viborg Kommune (place branding)
- Grafisk Service

Det skal bemærkes, at kommunikationschefen selv er udførende på en række opgaver og ofte fungerer som både gatekeeper i forhold til pressen og til tider også som talsperson for kommunen.

De væsentligste udfordringer og større opgaver

Kommunikationschefen varetager alle de ledelsesopgaver, der følger med jobbet som øverste ansvarlige leder af Kommunikation og ikke mindst samarbejde og koordinering med de øvrige direktørområder, direktionen og det politiske niveau. Nogle af de vigtigste større opgaver vil være at:

- Sikre et fortsat engagement og højt fagligt niveau i kommunikationsafdelingen, og sammen med afdelingen og de enkelte medarbejdere fungere som betroede sparringspartnere på alle direktørområder.
- Have en proaktiv tilgang til pressen og ofte fungere som både gatekeeper i forhold til pressen og til tider også som talsperson for kommunen.
- Medvirke ved og tage ansvar for den en nærtstående udrulning af nye web- og intranetløsninger samt have et strategisk blik for, hvad der skal til i den interne kommunikation i kommunen.
- Bidrage til at de mange store events, som Viborg Kommune, i disse år skaber og tiltrækker, får den omtale og opmærksomhed, som de fortjener.
- Bidrage kommunikativt til at tiltrække og fastholde arbejdskraft blandt andet på de kommunale velfærdsområder
- Understøtte den politiske ambition om at der kontinuerligt skal være fokus på vækst i form af investeringer i erhvervslivet, tilflytning af borgere og skabelse af nye arbejdspladser.
- Medvirke ved formidling af tanker og visioner bag omdannelsen af Viborg midtby og Domkirke-kvarteret.
- Være modig, når det kommer til at omfavne de nye muligheder, som AI, den fortsatte digitale udvikling og andre teknologiske løsninger giver, gerne som front runner på udvalgte områder.
- Fastholde fortællingen om Viborg Kommune som en ambitiøs kommune, så det kan mærkes både indadtil og udadtil.
- Fortsætte med at udvikle samarbejdet mellem enhederne i sekretariatet og dermed få udnyttet synergierne og øget produktiviteten.
- Have fokus på og interesse for medarbejdertrivsel, så afdelingen fortsat udvikles som en god og attraktiv arbejdsplads med den rette prioritering og fordeling af opgaver og kompetencer.
- Medvirke til at skabe den bedste start for et nyt byråd i 2026 og med sikkerhed også en ny borgmester, da Ulrik Wilbek har meddelt, at han ikke genopstiller.

Personprofil

Viborg Kommune er ambitiøse på kommunikationsfronten, hvilket afspejler sig i de krav og forventninger, som kommunen har.

De formelle kvalifikationskrav:

- Du har en journalistisk baggrund eller en tilsvarende kommunikationsfaglighed, som gør dig i stand til at navigere hjemmevant og strategisk i kommunikations- og medieverdenen.
- Du har konkret erfaring med journalistik, er en dygtig kommunikator og er selvdørende. Du har også kendskab til og gerne erfaring med digital kommunikation, grafisk arbejde og markedsføring.
- Du er erfaren "gatekeeper" på pressehenvendelser, gerne suppleret med lysten og evnen til i visse sammenhænge at fungere som talsmand for kommunen. Og du skal kunne videreformidle fortællingen om Viborg Kommune.
- Ledelseserfaring er en fordel men ikke et krav. Du skal have lyst og evne til ledelse og på en tydelig og nærværende facon lede en flok kommunikationsmedarbejdere samt navigere med flair både i det politiske landskab og i organisationen.

De mere personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

- Du er relationelt stærk og kan begå dig som betroet rådgiver med respekt for kommunestyret og loyalitet i din ageren. Du er proaktiv og nysgerrig, måske endda lidt fræk/modig.
- Du skal have humor, være åben, empatisk og ærlig, og kunne skabe tillid og inddragelse. Du er en rummelig leder, der forstår vigtigheden af forskellige personligheder og kompetencer.
- Du har evnen til at bevare overblikket og har strategisk indsigt. Du skal kunne navigere, samarbejde og lede både nedad, til siden og opad på en lyttende og tillidsvækkende facon.
- Du udøver værdibaseret ledelse og delegerer opgaver og ansvar med tillid og strategisk overblik. Du er åben, imødekommende og serviceminded i alle samarbejdsrelationer.
- Du besidder gennemslagskraft, pondus, mod og faglighed til at udfordre og indgå i dialog med direktionen og ledelsessystemet om udvikling af opgaveløsningen. Du har evnen til at tackle vanskelige situationer og skære igennem, når det er nødvendigt.

Ansættelsesproces

Viborg Kommune har nedsat et indstillingsudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen.

Viborg Kommune lægger vægt på fortrolighed i processen af hensyn til ansøgerne. Der arbejdes med et smalt indstillingsudvalg, og der tages kun referencer for den ene kandidat, der efter anden samtalerunde tilbydes ansættelse.

Indstillingsudvalget består af:

- Kommunaldirektør Lasse Jacobsen
- Sekretariatschef Susanne Tjørnelund Meisner
- Kommunikationskonsulent Vivi Sjøner
- Webkonsulent Emilie Rose Dakhini Tarby

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er **søndag den 5. november 2024**.

Kommunaldirektøren udvælger torsdag den 7. november kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder i Indstillingsudvalget. Første samtalerunde afvikles tirsdag den 12. november. Anden samtalerunde afvikles onsdag den 27. november.

Der bliver ikke mulighed for ansøgerne for at stille spørgsmål under samtalerne. For de kandidater, der går videre til anden samtale, bliver der lejlighed til at afklare forventninger og få svar på eventuelle spørgsmål på et personligt møde med kommunaldirektøren mellem første og anden samtale.

I samme periode gennemfører Genitor et testforløb.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede
- den kognitive test IST-Screening, der er en omfattende og nuanceret test til vurdering af generel intelligens
- en opfølgende testsamtale, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd

- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for Indstillingsudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for indstillingsudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Et par dage forud for anden samtalerunde får du tilsendt en case-opgave, som du skal fremlægge din besvarelse af ved samtalen.

Vi forventer, at kommunaldirektøren indstiller en kandidat til ansættelse i forlængelse af anden samtalerunde.

For den kandidat, der indstilles til ansættelse, indhenter konsulenten referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Der indhentes typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med kandidaten. Referencerne indhentes så vidt muligt dagen efter anden samtale. Hurtigst muligt derefter træffer kommunaldirektøren beslutning om ansættelse.

Forventet tiltrædelse er **den 1. januar 2025**.

Yderligere information

Kommunikationschefen refererer til kommunaldirektøren. Årslønnen vil være i niveauet 800.000 kr. plus pensionsbidrag.

Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig om Sammenhængsmodellen, ledelsesgrundlaget, og andet relevant materiale på Viborg Kommunes hjemmeside.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte kommunaldirektør Lasse Jacobsen, Viborg Kommune, på tlf. 5158 4878 eller laj@viborg.dk eller partner i Genitor Christian Roslev på tlf. 2520 1505 eller chro@genitor.dk.

Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.