

Oktober 2024



VIBORG
KOMMUNE

Job- og personprofil

Direktør Teknik & Miljø

Viborg Kommune



Indledning

Viborg Kommune søger en ny direktør for Teknik & Miljø. Der er tale om en topledelsestilling, hvor der er store forventninger om synlig og tydelig ledelse, hvor direktøren har vilje, mod og evne til at gå forrest, kan optræde med autoritet og overbevisning både indadtil og udadtil samt sætte sig i respekt og skabe følgeskab.

Denne direktørstilling tilbyder dermed også en unik mulighed for at sætte et markant aftryk på udviklingen i Viborg Kommune og er af mange grunde en meget attraktiv stilling. Her er nogle af grundene:

- 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 gang i en masse store projekter i Viborg Kommune, ikke mindst på teknik- og miljøområdet. Eksempelvis hele den grønne omstilling i Danmarks geografisk næststørste kommune, hvor både VE-projekter, håndtering af vådområder, men også udmøntningen af den grønne trepartaftale kommer til at fylde. Der skal bygges et helt nyt lukket fængsel, der kommer en ny motorvej og midtbyen i Viborg skal planlægges og udvikles i samklang med blandt andet projektet omkring Domkirke-kvarteret.
- 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.
- Selvom Viborg Kommune er stor, er samarbejdet og arbejdsgangene smidige og ukomplicerede, både mellem direktørrområder og cheffområder 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 25 chefer og direktører, som mødes ca. fire gange om året, og ledersamlinger for de i alt ca. 350 ledere, som også mødes ca. fire gange årligt.

- Som direktør 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.
- Et godt og konstruktivt samspil med erhvervslivet, uddannelsesinstitutioner, foreninger og øvrige samarbejdspartnere

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

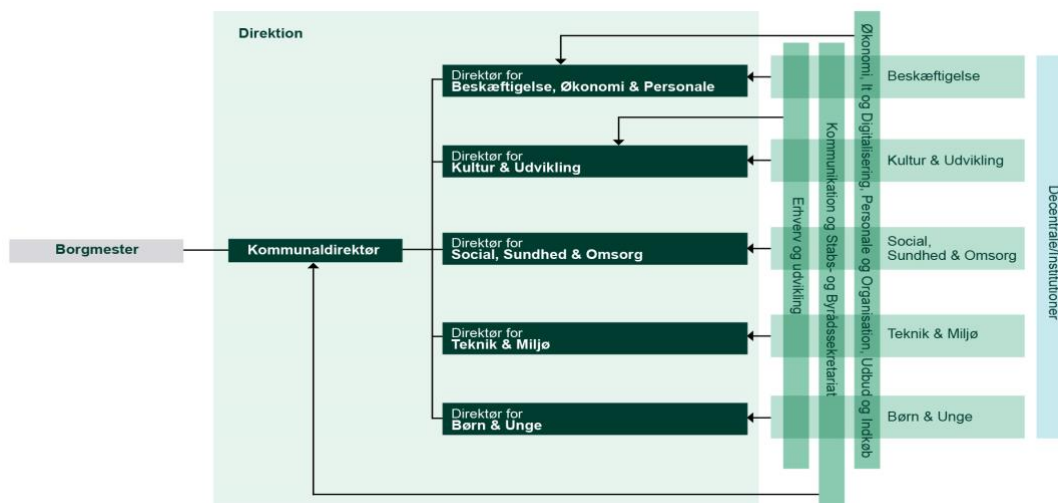
- Ledelse bygger på værdier – ikke regler.
- Vi har central styring, men decentral ledelse.
- Ansvar og kompetencer delegeres.
- MEDindflydelse og MEDbestemmelse har reelt indhold.
- Det er naturligt at få og give viden.

Som direktør 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 leder 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

Den overordnede kommunale organisering fremgår nedenfor.



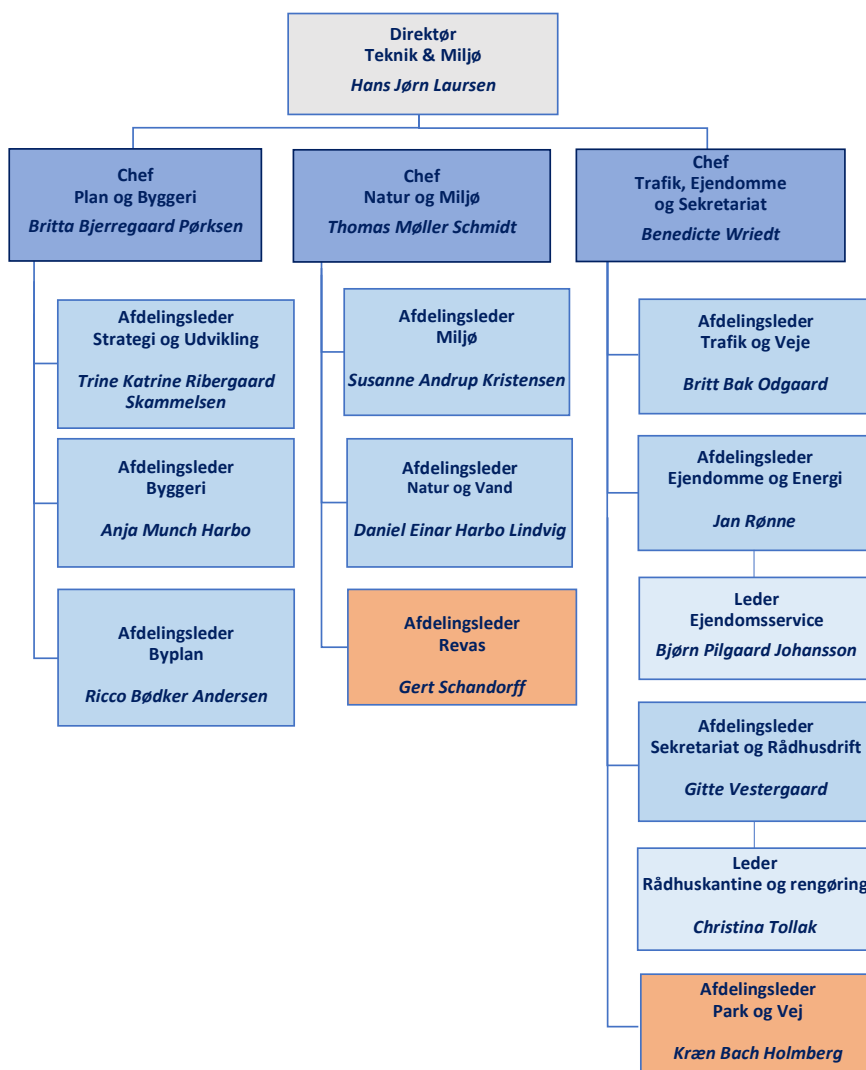
Direktøren for Teknik & Miljø refererer til kommunaldirektøren og bliver medlem af en velfungerende direktion, hvor der er mulighed for stor indflydelse på tværs af andre fagområder, men hvor der også er store forventninger til, at direktionen går forrest i ambitionen om en sammenhængende øverste ledelse af kommunen.

Direktøren for Teknik & Miljø betjener to udvalg, Teknisk Udvalg og Klima- og Miljøudvalget, og der er et godt forhold mellem det politiske og det administrative niveau.

Teknik & Miljø består af tre chefovråder med 10 underliggende afdelinger med hver deres leder. Alle administrative medarbejdere er placeret på samme etage på rådhuset, hvilket giver et godt udgangspunkt for samarbejde og koordinering på tværs af afdelingerne.

Som det fremgår af organisationsdiagrammet nedenfor, er ansvaret for de store driftsområder i form af Park og Vej, ejendomsadministrationen og -driften samt dagrenovation og genbrugsstationer placeret under chefernes ledelse.

I alt er der beskæftiget ca. 400 medarbejdere på direktørområdet for Teknik & Miljø.



Direktørens væsentligste ledelsesopgaver

Først og fremmest handler det i stillingen om at udøve tydelig og retningsgivende ledelse af et stort og komplekst område på en måde, hvor det bliver oplevet som professionelt og serviceorienteret af alle aktører i kommunen, herunder ikke mindst borgere og erhvervsliv.

Du vil som direktør udfylde en række forskellige roller:

- Du skal lede opad og understøtte det politiske niveau og herigennem bidrage til, at de politiske ambitioner og intentioner omsættes i konkrete handlinger. Du får en vigtig opgave i at sikre, at politikerne får beslutningsgrundlag af høj kvalitet og kompetent med- og modspil, samt i at sikre den tværgående helhedstænkning i alle oplæg og beslutninger. Det sker i kraft af ansvaret for at betjene de politiske udvalg sammen med de relevante chefer, men også gennem rådgivning og sparring samt fokus på løbende udvikling af nye initiativer. Der er en forventning om en proaktiv og løsningsorienteret rådgivning baseret på en solid faglighed og et godt kendskab til den kommunale virkelighed på de relevante områder.
- Du bliver en del af en velfungerende og helhedsorienteret direktion. Der er en klar forventning om, at du træder konstruktivt og bidragende ind i det tætte samspil og vægter holdspillet højt. Derfor vil vi også lægge afgørende vægt på, at du har stærke ledelseskompetencer og -værdier, der sikrer, at Viborg Kommune sammen når i mål med de aftalte ambitioner og resultater. Det forventes, at du bidrager med et tværgående og handlingsorienteret blik på de kommende års mangefacetterede udfordringer.
- Du bliver selv direkte personaleleder for tre chefer og forventningen er, at du går ind i denne opgave med afsæt i en delegerende, coachende og motiverende lederstil. Du har en oprigtig interesse i udviklingen af din organisation og ledergruppe, som skal bære de ambitiøse planer i mål.
- Du får det overordnede faglige og driftsmæssige ansvar for at lede et stort og komplekst område præget af engagerede medarbejdere med mange forskellige fagligheder og virkeligheder. Vi forventer, at du gennem en retningsgivende og engagerende ledelse bidrager til at skabe følgeskab og engagement på alle områderne med markant vægt på hele tiden at udvikle den servicekultur, som er af afgørende betydning for at der skabes mest mulig værdi i Viborg Kommune. Vi forventer, at du med afsæt i et tydeligt værdisæt skaber nogle gode rammer, der får medarbejdere og ledere i organisationen til at trives og udvikles og giver dem lyst til at bidrage.
- Du skal lede udad på en måde, hvor du får etableret de rette samarbejder og alliancer med en lang række aktører, samarbejdspartnere og inspirationskilder, som kan være med til at bevare og udvikle Viborg Kommune med de særlige kendetegn, som kommunen har. Det forventes, at du har blik for, hvordan omverdenen – både borgere, virksomheder og aktører – inddrages på en meningsfuld måde i kommunens udvikling,

og formår at skabe rammer, der gør det muligt at bruge dialog og inddragelse proaktivt i kommunens arbejde.

Særlige indsatser og udfordringer

Teknik- og miljøområdet er kendetegnet ved at have en bred forgrening ud i kommunen og vedrøre alle dele af kommunens områder. Det er hele kommunens udtryk og skaber både de indendørs og de udendørs rammer, som borgere og kommunens medarbejdere færdes i.

Der er derfor mange interessenter på området, og det er afgørende, at du som direktør for området kan samarbejde bredt også med aktører uden for kommunen, eksempelvis i forbindelse med opførelse af det statslige fængsel, ny motorvej, udviklingen af AU-Viborg, VE-projekter og meget mere.

Viborg Kommune er samtidig arealmæssigt en særdeles stor kommune med meget omfattende naturområder.

Konkret er der også en række komplekse og strategiske udfordringer, du som direktør vil komme til at stå i spidsen for at løfte. Dette drejer sig i kort form bl.a. om følgende:

- Du skal sikre den fortsatte effektive drift af myndighedsområder med bl.a. planer og byggesager, så den forbedrede sagsbehandlingstid, der er sket de seneste år, fortsætter den positive tendens.
- Du skal etablere et solidt samarbejde med erhvervslivet og øvrige samarbejdspartnere i kommunen, hvor det fælles mål er at skabe vækst og værdi til gavn for hele området.
- Du vil få en nøglerolle i den kommende udvikling af den midtbyplan for Viborg Kommune, der er under opstart.
- Du kommer til at skulle sikre en klar og tydelig plan for, hvordan trepartsaftalen på klimaområdet skal udmøntes i Viborg Kommune. Viborg Kommune prioriterer den grønne omstilling højt, hvilket udover i Sammenhængsmodellen og de mange VE-projekter bl.a. kommer til udtryk i Klimaplan 2022 – 2050 for Viborg Kommune.
- Du skal stå i spidsen for et område, hvor VE-planlægningen kommer til at fylde meget i de kommende år og hvor dilemmaerne står i kø i forhold til, hvilke hensyn, der skal vægtes, hvilket ikke mindst kommer til udtryk i dialogen med borgere på møder mv.
- Du skal sammen med andre fagområder sikre, at Teknik & Miljø understøtter de mange kulturaktiviteter og events, som er og vil blive planlagt de kommende år,
- Du skal have fingeren på pulsen og navigere med overblik i forhold til kommunens rolle ved eksempelvis store statslige projekter som det nye fængsel og ved valg af linjeføring for den nye motorvej mv.

Personprofil

Viborg Kommune forventer, at du som ny direktør for Teknik & Miljø har nedenstående kompetencer.

De formelle kvalifikationskrav:

- Solid ledelseserfaring, herunder med ledelse af ledere, suppleret med interesse for og faglig indsigt i opgaverne på overordnet niveau, der er nødvendig for at navigere sikkert i stillingen.
- De krævede lederevner omfatter både de formelle evner i et traditionelt ledelseshierarki og evnen til at gå forrest og på retningsgivende vis udvikle og præge kulturen i en stor organisation.
- Kendskab til kommunal organisering – gerne kombineret med erfaring fra en anden eller andre sektorer.
- Det vil være en fordel med et bredt netværk, der er relevant for stillingen – både lokalt, regionalt og nationalt.

De mere personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

- Du er tillidsfuld og har blik for den organisation, som du leder, og du er åben for andres idéer og værdier.
- Du har politisk tæft, afklarer det politiske mandat og har blik for gode, pragmatiske løsninger.
- Du er slagkraftig og beslutsom – også når der skal træffes upopulære beslutninger.
- Du er vedholdende i det lange seje træk. Du er strategisk stærk og du formår at sætte en tydelig retning for, hvorhen og hvordan du vil flytte organisationen.
- Du er relationelt stærk, synlig og med personligt overskud.
- Du har fingeren på pulsen og kan samarbejde med mange forskellige mennesker og kan færdes i mange forskellige sammenhænge.
- Du kommer "ud af kontoret" – og ud af rådhuset – så organisationen, borgerne og erhvervslivet lærer dig at kende.

Ansættelsesproces

Viborg Kommune har nedsat et indstillingsudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og foretager indstilling til byrådet, der træffer ansættelsesbeslutningen.

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 indstilles til ansættelse.

Indstillingsudvalget består af:

- Borgmester Ulrik Wilbek
- Byrådsmedlem Martin Sanderhoff
- Byrådsmedlem Torsten Nielsen
- Kommunaldirektør Lasse Jacobsen
- Direktør Mette Andreassen
- Medarbejderrepræsentant Jens Møller Vestergaard

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er den 10. november 2024.

Borgmester og kommunaldirektøren udvælger dagen efter kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder i Indstillingsudvalget. Første samtalerunde afvikles torsdag den 14. november. Anden samtalerunde afvikles tirsdag den 3. december.

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 borgmesteren og 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 caseopgave, som du skal fremlægge din besvarelse af ved samtalen.

Vi forventer, at Indstillingsudvalget 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.

På byrådsmødet den 18. december 2024 forventes endelig beslutning om ansættelse truffet.

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

Yderligere information

Ansættelse sker på kontraktvilkår og aflønnes med en årsløn i niveauet 1,4 mio. kr. inkl. kontrakttillæg, men ekskl. pension (1. april 2024-niveau).

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.