



**Afdelingschef til Plan og By  
Teknik og Miljø  
Horsens Kommune**

**Stillings- og personprofil**

**Januar 2018**



## Indholdsfortegnelse

1.	Horsens Kommune.....	3
2.	Teknik og Miljø.....	3
3.	Opgave og fokus.....	5
4.	Personen.....	6
5.	Fakta om stillingen.....	7
6.	Ansættelsesproces.....	7



## 1. Horsens Kommune

Horsens Kommune er landets tredje hurtigst voksende kommune – og den hurtigst voksende i Jylland. Der kommer 1500 nye borgere i Horsens Kommune hvert år. Måske skal du som den nye afdelingschef for Plan og By være en af de næste?

Udviklingen sker på baggrund af mange års arbejde med at skabe et nyt image for Horsens Kommune og en meget aktiv bosætningsstrategi. Horsens Kommune står nu på kanten af et kvantespring fra at være en kommune med en "provinsby" til, at Horsens bliver en reel "stor by".

Byrådet er derfor enige om, at Horsens Kommune de næste år skifter til et endnu højere gear, og afdelingen for Plan og By spiller en meget central rolle i dette.

På tapetet er etableringen af en helt ny trafikstruktur omkring Horsens by, en fritlægning af åen, planlægningen og etableringen af Danmarks største byudviklingsområde "Nørrestrand", omdannelsen af Nordhavnen fra industri til boliger for 5.000 personer, en områdefornyelse af midtbyen i Horsens og Brædstrup, udvikling af bosætnings- og turismemulighederne i oplandet, flytning af rådhuset og omdannelse af det eksisterende rådhus til oplevelses- og indkøbscenter, etablering af et unikt Campusområde med 8.000 studerende centralt i Horsens - og meget mere.

Læs budgetaftalen for 2018, som beskriver en stor del af den planlagte udvikling [her](#).

## 2. Teknik og Miljø

Centralt i hele denne udvikling står Teknik og Miljø, da vi her planlægger og gennemfører hovedparten af de nævnte projekter. Projekterne skal løses samtidig med, at vi udvikler vores natur- og miljøbeskyttelse, gennemfører en omlægning af vores affaldshåndtering, styrker vores betjening af erhvervslivet samt leverer hurtig og god myndighedsbehandling.

De mange udviklings- og driftsopgaver giver stigende krav til den interne koordinering mellem myndighedsområderne, aftaler om svarterminer, inddragelse af interessenter og et højt niveau for dialog i processen.

Vi er en stærk organisation med cirka 150 ansatte på rådhuset, som brænder for deres faglighed og for at udvikle Horsens Kommune.

Vores dagligdag er omskiftelig og karakteriseret ved mange forskellige problemstillinger, der skal undersøges og løses i et højt tempo. Vi er ambitiøse i vores opgaveløsning, og vi lægger vægt på, at der er plads til at tænke nyt, at ansvaret er delegeret til dem, der ved mest – og at der er plads til at have det sjovt. Se organisationsplanen for Teknik og Miljø [her](#).

### a) Mål og værdier

Teknik og Miljø arbejder efter tre grundlæggende mål:

- Vi planlægger, skaber og beskytter rammerne for det gode liv og understøtter vækst med omtanke.
- Vi hjælper borgere og virksomheder med at realisere deres ideer og drømme.
- Vi medvirker lokalt til at løse klodens store udfordringer.



Vi laver vores arbejde med baggrund i kommunens fire værdier og har udfoldet deres betydning for Teknik og Miljø således:

- **Helhed:**
  - Vi har fokus på, hvad der er bedst for samfundet Horsens som helhed.
  - Vi har ikke kun fokus på vores del af en sag, men vi sikrer, at vi kommer hele vejen rundt, så borgeren/virksomheden oplever en koordineret sagsbehandling.
  - Vi har tillid til hinandens intentioner.
  - Vi er nysgerrige og vil lære hinandens områder at kende. Vi har en forpligtelse til at have kendskab på tværs af afdelingerne for at skabe helhed.
- **Resultat**
  - Vi overholder reglerne og lovgivningen til punkt og prikke – men udfordrer gerne lovgivningen, hvis et projekt er godt, eller en regel står i vejen.
  - Vi er risikovillige og innovative. Vi vil gerne prøve nye, vovede og skæve løsninger af.
  - Vi er proaktive og har blik for de udfordringer og opgaver, der kommer nede ad vejen.
  - Vi er digitale og effektive.
- **Respekt**
  - Vi sætter os i andres sted – også borgeres og virksomheders. Vi betragter altid en problemstilling fra flere vinkler og andres perspektiver end vores eget.
  - Vi er klar i vores forventningsafstemning og giver borgerne og virksomhederne klar besked om, hvad de kan forvente.
  - Vi er åbne, gennemsigtige, rummelige og modtagelige for ris og ros.
  - Vi fordriver myter med fakta.
  - Vi har en åbenhjertig og direkte tone, hvor vi udfordrer hinandens praksis på en respektfuld facon.
  - Vi lytter fordomsfrit til hinandens argumenter og lader argumentet - og ikke forhistorie eller følelser - forme vores mening og stillingtagen.
- **Kvalitet**
  - Vi "virker for" projekter, der gavner samfundet Horsens Kommune som helhed og kommer gerne med gode råd til virksomheder og borgere uden at agere som rådgivere.
  - Vi er professionelle med stor faglig indsigt. Vi bruger vores faglighed til at finde løsninger.
  - Vi er i øjenhøjde og tilpasser vores mundtlige og skriftlige kommunikation til modtageren.
  - Vi involverer borgere, virksomheder, uddannelsesinstitutioner etc. i vores arbejde.
  - Ingen er supermænd, og alle laver fejl. Vi er åbne om vores fejl og lærer af dem.

## **b) Afdelingen Plan og By**

Plan og By er en helt central spiller i den markante udvikling, der er i gang i Horsens Kommune med de store omdannelses- og anlægsprojekter. Der er fart på, og afdelingen spiller en vigtig rolle i både at understøtte denne fremdrift og samtidig bevare blikket for æstetik og sikring af sammenhæng i byudviklingen.



Afdelingen er velfungerende og kendetegnet ved faglig stolthed, hjælpsomhed og stærke kompetencer i forhold til opgaveløsningen. Den består af ca. 15 medarbejdere med forskellige og stærke fagligheder. Der er tale om en klassisk planafdeling med en bred opgaveportefølje, der spænder fra arbejdet med beplantning til byens overordnede sammenhæng. Der er stort engagement og som følge af den beskrevne udvikling også i perioder et stort arbejdspress. Afdelingen er fagligt organiseret i tre teams omkring myndighedsbehandlingen, som samtidig har meget tætte opgaver og samarbejde på tværs:

- Byrumsteam
- Lokalplanteam
- Kommuneplanteam

## 3. Opgave og fokus

### a) De centrale opgaver

Den helt centrale opgave for den kommende afdelingschef er at lede det fortsatte arbejde med de store værdiskabende projekter, der er på tegnebrættet og i gang. De er mange forskellige steder i processen, og ledelse af disse er chefens centrale fokus. Dette indebærer både et indadrettet fokus på opgaveløsningen i afdelingen, men i høj grad også et politisk og udadrettet fokus, så de rigtige løsninger nås med balance mellem hastighed, kommercielle krav og langsigtet byplanlægning.

Afdelingen har mange opgaver med stor bevågenhed. Det er centralt, at afdelingschefen vægter ledelse af afdelingen og bidrager med sparring, prioritering og motiverende lederskab, så trivsel og effektivitet går hånd i hånd. Ligeledes består ledelsesopgaven i at sikre dynamik og nytænkning i afdelingen og samtidig tage rollen som "gatekeeper", når det kræves for at sikre arbejdsro.

De mange nye opgaver har betydelig politisk bevågenhed, så opgaven med at understøtte muligheden for politisk lederskab i byudviklingen er væsentlig. Det kræver fokus på konstruktive bidrag til det politiske udvalg, så der kan træffes politiske beslutninger, hvor pragmatisme og æstetik går hånd i hånd. Det forventes således, at afdelingschefen på en god måde varetager opgaven med at sikre fokus på den langsigtede arkitektoniske udvikling i Horsens by og kommunen i det hele taget.

Afdelingschefen har en bred interessentkreds og herunder internt et meget tæt samarbejde med By- og havneudviklingschefen, som det er vigtigt at fastholde og udvikle for at lykkes med opgaven. På samme måde er Vejafdelingen en særligt vigtig samarbejdspartner. Eksternt skal afdelingschefen være optaget af samarbejdet med developere, investorer, entreprenører m.fl. og har generelt en meget vigtig opgave med at være brobygger mellem de mange aktører.

### b) Succeskriterier

Efter 6 måneder:

- Har oparbejdet gode relationer til de vigtigste interne og eksterne relationer.
- Har skabt tillid omkring sin opgaveløsning og person i det politiske niveau.
- Har sikret, at afdelingen fortsat er fokuseret på at levere sikker drift, så der ikke tabes moment i forhold til de mange store opgaver.



- Har understøttet en fortsat delegation af beslutningskompetence til medarbejderne på baggrund af klare fælles mål og sikret, at trivslen er i top.
- Er blevet en integreret del af afdelingschefkredsen og evner at se på tværs af sit arbejdsområde.

Efter 1 år:

- Har sammen med omgivelserne udarbejdet en bredt accepteret arkitekturpolitik, der er retningsgivende for den udvikling, som Horsens Kommune er i.
- Har vist, at man magter at afbalancere udvikleres og byens interesser og skabe fælles løsninger, der skaber godt byliv og muligheder for investorer.
- Har et bredt fokus og evner at arbejde i helheder på tværs af organisationen, så opgaveløsningen sammentænkes med trafik, natur og andre fagområder.

## 4. Personen

### c) Faglighed og erfaring

Der vil i forhold til stillingen blive lagt vægt på nogen ledelsesmæssig erfaring fra en lignende stilling. Enten i en kommune eller anden politisk styret organisation eller fra det private erhvervsliv, hvor en stor del af opgaven har været centreret om byplanlægning, byudvikling og offentligt/privat samarbejde.

De mange interessenter, store projekter og forskelligartede forventninger stiller krav om en stærk kommunikativ faglighed. Ligeledes forventes det, at kandidater har erfaring med proces- og projektledelse på et vist niveau, og at dette kan dokumenteres gennem uddannelse og via erfaring fra tidligere stillinger.

Det forventes endvidere, at den rette kandidat har en uddannelse på kandidatniveau, som modsvarer stillingens krav. Sandsynligvis arkitekt eller lignende uddannelse indenfor byplanlægning. Desuden vil der også blive lagt vægt på ledelsesmæssig efteruddannelse.

### d) Personlige kompetencer

De personlige egenskaber er centrale for at skabe succes som afdelingschef for Plan og By. Du skal have politisk tæft og evne at spille sammen med det politiske niveau. Det kræver evne til at gå i dialog, lytte og loyalt præsentere forslag og handlemuligheder, der understøtter den politiske ledelse i deres beslutninger.

Ledelsesmæssigt skal du være delegerende og evne at lede stærke fagligheder ved at give ansvar, men også være til stede for at give sparring og sætte rammer, når det er nødvendigt. Kravene til hastighed og løsninger kræver, at du finder det naturligt at bruge tid med dine medarbejdere og være tilgængelig.

Opgaven med byudvikling i det omfang, som Horsens Kommune er i gang med, kræver, at du kan balancere de kommercielle ønsker om udvikling med faglighed og æstetik. En pragmatisk tilgang med evne til at skabe løsninger, udfordre og til tider også stå fast på sin faglighed er central. Kommunikation, løsningsfokus og evnen til at skabe et grundlæggende godt samarbejde med interessenterne er afgørende.

Du har en personlig gennemslagskraft, kan bevare roen og er god til at tale med alle. Du skal kunne håndtere forhandlinger med professionelle samarbejdspartnere på en god måde, så Plan- og Byafdelingen fremstår som en medspiller i forhold til at finde løsninger og alternativer, der kan imødekomme de



mangfoldige forventninger. I den sammenhæng er overblik og evnen til at kigge på tværs og forstå komplekse sammenhænge helt afgørende.

Da mange opgaver og beslutninger har stor økonomisk, lovgivningsmæssig og æstetisk betydning, er det også væsentligt, at du fremtræder velforberedt og struktureret i dit arbejde, så du på den måde skaber tillid.

Du skal brænde for byudvikling og udviklingen af Horsens Kommune, vise faglig stolthed og have holdninger til området. Du skal kunne forklare tingene, så alle kan forstå det og samtidig være villig til at gå på kompromis, når det er nødvendigt.

## 5. Fakta om stillingen

- Titel:** Afdelingschef for Plan og By
- Løn:** Forhandles med udgangspunkt i en årsløn på ca. 650.000 kr. + pension. Stillingen besættes på overenskomstmæssige vilkår.
- Organisatorisk placering:** Chefen refererer til direktøren for Teknik og Miljø.

## 6. Ansættelsesproces

Ansøgning via Horsens Kommunes [hjemmeside under ledige stillinger](#).

### a) Tidsplan

Aktivitet	Tidspunkt
Ansøgningsfrist	1. marts 2018
Ansættelsesudvalget gennemgår ansøgere og udvælger til første samtale	5. marts 2018
Første samtalerunde gennemføres	16. marts 2018
Personprofil, test og individuel tilbagemelding hos Mindbiz	19. el. 20. marts 2018
Anden samtalerunde gennemføres	23. marts 2018
Forventet tiltrædelse	1. maj 2018
Opfølgning på ansættelsen	Medio sep. 2018



## **b) Anden information**

Ansøgere, der indbydes til anden samtale, vil blive bedt om at udfylde en personlighedsprofil og en kognitiv test, ligesom der tages referencer mellem første og anden samtalerunde. Det forventes ikke, at disse er fra nuværende arbejdssted.

Spørgsmål vedr. stillingen kan rettes til Direktør Jens Heslop på tlf.: 29 13 69 59 eller via mail: [jehe@horsens.dk](mailto:jehe@horsens.dk).

Konsulentvirksomheden Mindbiz medvirker i ansættelsesprocessen og fortrolig henvendelse vedr. stillingen kan rettes til Partner Poul Mouritsen på tlf.: 23 39 71 15 eller mail: [pkm@mindbiz.dk](mailto:pkm@mindbiz.dk).