

Stillings- og personprofil



Udviklingschef

HK

Maj 2023



Opdragsgiver	HK
Adresse	HK DANMARK Weidekampsgade 8 2300 København K www.hk.dk
Stilling	Udviklingschef til HK Danmark
Refererer til	Administrationschef Rasmus Darling
Ansættelsesforhold	Der tilbydes attraktive løn- og ansættelsesvilkår
Tiltrædelse	1. august 2023
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Lars Muusmann, MUUSMANN A/S Telefon: 40 76 72 27 HKs forbundssekretær Marianne Heide Telefon: 20 40 88 03 Administrationschef Rasmus Darling Telefon: 27 10 02 23 Der henvises til HK's hjemmeside www.hk.dk , hvor der findes relevant materiale om organisationen.
Ansøgningsfrist	Søndag den 18. juni 2023 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger/
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvisninger herfra: 1.samtaler: fredag den 23. juni 2023 Test: mandag den 26. juni 2023 2.samtaler: torsdag den 29. juni 2023

Kort om udviklingsafdelingen i HK Danmark

Udviklingsafdelingen består af tre medarbejdergrupper; Udviklingskonsulenter, IT-projektledere og HK Robotics-udviklere. Afdelingen servicerer HK og HKs a-kasse i større strategiske udviklings- og forandringsprojekter. Medarbejderne i udviklingsafdelingen har et tæt samarbejde med kolleger i hele organisationen og arbejder ofte på tværs af de organisatoriske enheder i HK og HKs a-kasse. Udviklingsafdelingen står blandt andet for styring af forandringsprocesser og har i tæt samarbejde med de øvrige organisatoriske enheder og IT-afdelingen ansvar for at drive den digitale omstilling i HK, herunder at sikre opfølgning og fremdrift i HK's digitaliseringsstrategi.

Som chef for udviklingsafdelingen skal du stå i spidsen for 17 dygtige og engagerede medarbejdere, der leder og koordinerer tværgående udviklings- og digitaliseringsprojekter med afsæt i HK's målprogram, handleplaner og strategier. Udviklingsafdelingens medarbejdere har forskellige kompetenceprofiler, der medvirker til, at afdelingen samlet set både har bredde og specialiserede kompetencer. Kompetenceprofilerne i afdelingen omfatter blandt andet:

- Udviklingskonsulenter, der typisk har en akademisk baggrund og bistår med at drive agile forandringsprocesser og strategisk udvikling
- IT-projektledere, der typisk er uddannet inden for projektledelse, med en IT-mæssig baggrund og indsigt, mens andre arbejder på bruger- og formgivningssiden
- Medarbejdere med såvel proceskompetencer som udviklingskompetencer, der arbejder med at identificere og implementere forretningsprocesser, der kan automatiseres i HK Robotics Teamet

Opgaven

HK har et højt ambitionsniveau i forhold til at tænke i digitale løsninger, der skaber værdi for medlemmerne, og samtidig en ambition om at optimere driften og udviklingen af de platforme og systemer, vi anvender og kigger ind i.

HK arbejder med digital omstilling, hvor omlægninger kan bidrage til forenkling og smidiggørelse af arbejdsprocesserne. Digitaliseringen skal bane vej for, at HK kan gøre mere for mindre, at styringsarbejdet forbedres, og der skabes overblik og sammenhæng i opgaveløsningen. Resultatet skal være højere kvalitet, der øger medlemstilfredsheden og medarbejdertilfredsheden. Målet er, at HK har en velfungerende digital infrastruktur, der skaber et administrativt grundlag, der understøtter brugerne og organisationens strategiske indsatser.

Udviklingschefen skal bidrage til at realisere HK's overordnede målsætninger og dermed medvirke til, at HK's medlemmer er tilfredse. Det sker gennem et tæt og frugtbart samarbejde med medarbejderne i afdelingen, sektorer, afdelinger og andre enheder.

Vi tror på, at ét af virkemidlerne hertil er at bringe folk sammen på tværs af traditionelle organisatoriske siloer i nye samarbejdsformer, hvilket i særlig grad berører afdelingens medarbejdere. Dele af den fremtidige model for dette er igangsat, mens den fulde implementering er pt. sat i bero, og der arbejdes aktuelt henimod en plan for den fulde implementering. Som udviklingschef skal du være en strategisk og drivende kraft i den fortsatte implementering i tæt samarbejde med medarbejderne og med ledere fra andre involverede enheder i HK. Det videre arbejde skal reflektere kulturen i HK.

Du skal som udviklingschef understøtte udviklingsafdelingens kerneopgaver med at drive forandringsprocesser, strategiske processer og udviklingsprojekter. Samtidig skal du understøtte afdelingen i at identificere og udvikle nye forretningsløsninger, der retter sig mod HK som organisation (internt) og medlemmerne (eksternt).

Den kommende chef skal med et strategisk perspektiv sætte retningen for afdelingen og skabe en samlet faglig identitet, sammenhold og følgeskab i udviklingsafdelingen, herunder med tydelig inddragelse af medarbejderne og med afsæt heri skabe mening i forhold til, udviklingsafdelingens "raison d'être". Der skal således arbejdes med missionen og visionen for afdelingen. Derfor skal

udviklingschefen også have fokus på arbejdsmiljøet og på at skabe psykologisk tryghed i en situation, hvor afdelingens fremadrettede profil ikke er endelig fastlagt. Endvidere skal chefen løbende sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer, så kompetencerne matcher opgavernes karakter.

Der er pt. et antal ledige stillinger i udviklingsafdelingen, hvorfor den kommende udviklingschef får gode muligheder for at sætte sit præg på, hvilke kompetencer og kvalifikationer afdelingen skal suppleres med.

Udviklingschefen indgår i HK Forbundets linjeforvaltergruppe, hvor der hver 14. dag afholdes ledelsesmøder blandt andet med henblik på at give sparring til hinanden, og hvor tværgående opgaver og sammenhænge drøftes. Den kommende udviklingschef forventes i den sammenhæng af være en proaktiv og konstruktiv aktør, der både kan give med- og modspil. Udviklingschefen er centralt placeret i forhold til HKs strategier og ambitioner og får derfor stor mulighed for at få bred indflydelse.

Faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer og kompetencer

Den organisatoriske kompleksitet i HK er stor og stiller derfor krav til udviklingschefens personlige kompetencer, hvor gennemslagskraft kombineret med evnen til at skabe og udvikle gode arbejdsrelationer horisontalt og vertikalt i organisationen er en central faktor for at kunne lykkes i stillingen.

Chefen skal således have stærke relationelle kompetencer samt en åben, inviterende og nysgerrig tilgang i samarbejdet med andre. Ledelsesstilen skal være anerkendende og situationsbestemt, så der skabes et tillidsfuldt arbejds- og samarbejds-klima i afdelingen.

Følgende faglige kompetencer og kvalifikationer vægtes højt:

Stærke ledelsesmæssige kompetencer: Det er en forudsætning for at kunne varetage stillingen som udviklingschef, at den kommende chef har ledelseserfaring og erfaring med forskellige ledelsesdiscipliner. Chefen skal varetage den direkte personaleledelse af afdelingens medarbejdere og skal via en dialogsøgende og inviterende ledelsesstil kunne sætte retning og skabe engagement og en "vi-følelse" blandt afdelingens medarbejdere, der i høj grad er fagligt selvkørende. Chefen skal have erfaring med forandringsledelse og kunne lede transformationsprocesser samt være i stand til at skabe sammenhold og følgeskab i en afdeling, der er i bevægelse. Endelig skal chefen formå at lede opad, nedad og til siden på en troværdig, konstruktiv og motiverende måde. Der lægges selvfølgelig vægt på, at chefen kan identificere sig med HKs værdier. Både forudsætninger til at arbejde som leder i en aktiv politisk og medlemsstyret organisation er en selvfølge.

Stærk på strategiuudvikling og implementering: Udviklingschefen skal have en veludbygget værktøjskasse i forhold til professionelt at drive strategi- og agile forandringsprocesser og have et tydeligt blik for implementering af retning og beslutninger i den forbindelse. Chefen skal kunne sætte "det lange lys på" i forhold til løbende at identificere muligheder, der skal gribes og vilkår og udviklinger, der skal adresseres.

Stærke kompetencer med projektstyring: Den kommende chef skal have stor og bred erfaring med at lede og drive forskellige typer af projekter og processer, så vedkommende kan fungere som en højt kvalificeret sparringspartner.

Integritet: Der forventes en stor personlig og faglig integritet, og det er vigtigt at den nye chef er robust og kan holde balancen i pressede og udfordrende situationer. Chefen skal stå for ordentlighed og understøtte en sund kultur, hvor der er en konstruktiv og positiv stemning – og som skal foregå i samspil med såvel det politiske niveau som administrationen. Chefen forventes at have en autentisk og tillidsvækkende personlighed og med en tydelig bevidsthed om egne styrker og begrænsninger. Samtidig er høje og afstemte ambitioner og vilje værdsatte egenskaber.

Personlige egenskaber:

Du forventes at have følgende personlige kompetencer:

- Er empatisk, har stærke sociale og relationelle kompetencer og kan rumme forskellige personligheder
- Har en nysgerrig og tillidsfuld tilgang til sine omgivelser, er pragmatisk og agerer overbevisende i alle sammenhænge
- Er en samarbejdsorienteret holdspiller med analytisk kapacitet og politisk forståelse
- Har en anerkendende ledelsesstil og en faglig ballast, der skaber respekt og legitimitet
- Er en tydelig leder, der "kan mærkes", og hvor ordentlighed er en tydelig egenskab

Baggrund

Du skal have en videregående uddannelse og have erfaring med personaleledelse - gerne ledelse af både generalister og specialister, som arbejder i teams på tværs af organisationen. Det forventes endvidere, at du har konkret og dokumenteret erfaring med forretningsudvikling, digitalisering, det agile mindset og transformationsledelse. Du skal kunne dokumentere erfaring med styring af udviklingsopgaver og have positiv erfaring med at samarbejde i ledergrupper/lederteams. Du skal endvidere kunne lede opad, nedad og til siden i organisationen. Du behøver ikke tidligere at have arbejdet i fagbevægelsen, men det forventes, at du har et værdifællesskab med denne.

Om HK

HK er en stærk og historisk stolt organisation, der har præget og stadig præger det danske samfund i et omfang, der smitter, og som det er spændende og udfordrende at være en del af. Langt de fleste danske arbejdspladser har HK-medlemmer ansat inden for ét af mange fagområder, hvor HK har aftale- og forhandlingsret, og hvor HK gennem aftaler og overenskomster sikrer ordnede løn- og arbejdsforhold.

Med ca. 230.000 medlemmer er HK landets næststørste fagforbund og arbejder blandt andet for gode overenskomster, sunde, sikre arbejdsforhold og hjælper medlemmerne med job og karriere. Alt sammen med henblik på at give medlemmerne et godt fodfæste på arbejdsmarkedet - både nu og i fremtiden. De fleste medlemmer er medlemmer af både fagforbundet og a-kassen.

I a-kassen er HK i gang med en strategiproces, som sætter retningen for det fremadrettede arbejde. Missionen er, at HK's a-kasse er "din faglige forsikring, der hjælper dig med at opnå relevant beskæftigelse gennem hele dit arbejdsliv." Sigtelinjerne er:

1. Vi skal hjælpe vores medlemmer med at flytte sig på arbejdsmarkedet før, de bliver ledige
2. Vi skal udvikle tilbud, der kan hjælpe vores ledige medlemmer til at opnå og fastholde beskæftigelse
3. Vi skal levere en værdifuld og sammenhængende service til alle vores medlemmer med fokus på "hjælp til selvhjælp"
4. Vi skal frigøre ressourcer fra godkendelses- og udbetalingsopgaven med henblik på at styrke den direkte medlemsvendte service

I kongresperioden 2022-2025 arbejder HK for følgende mål:

1. **Flere skal med:** Vi skal organisere flere medlemmer og særligt med henblik på at styrke organiseringen inden for nye målgrupper på KVVU og MVU-området
2. **Værdi for medlemskabet:** Vi vil udvikle og styrke den oplevede værdi af medlemskabet og særligt med fokus på den relations skabende og digitale fagforening
3. **Medlemmerne er HK's stemme:** Vi vil udvikle medlemsdemokratier og nye typer af engagementsformer og fællesskaber, så flere får lyst til at være aktive
4. **HK vil sikre indflydelse:** Vi skal være en stærk stemme, der tager ansvar for en solidarisk samfundsudvikling og sikrer indflydelse til gavn for medlemmerne

Læs mere om HK's målprogram 2022-2025 her: [Målprogram 2022-2025](#)

HK er en moderne fagforening med ægte medlemsdemokrati, valgte politikere i den daglige ledelse, lokalafdelinger og sektorer, der har betydelig handlefrihed og decentral ledelse. HK er således en medlemsstyret organisation med stærke processer, løbende forbedringer og dedikerede medarbejdere i alle funktioner.

HK er i en konkurrencesituation om medlemmerne, og ændringer i demografi, uddannelsesmønstre og arbejdsmarked skal adresseres positivt. HK arbejder professionelt med værdiskabelse, branding, medlemstilfredshed og loyalitet. Organisationen er hele tiden i bevægelse.

HK består af HK Forbundet og en række sektorer (HK Privat, HK Kommunal, HK Handel og HK Stat) og er desuden opdelt i regionale afdelinger (Nordjylland, Midt, MidtVest, Hovedstaden, Sjælland, Østjylland og Sydjylland). HK har ca. 1.200 medarbejdere fordelt på disse enheder.

Et fuldtids medlemskab af a-kasse og fagforening koster 980 kr. pr. måned. Udgiften er fradragsberettiget for medlemmerne og svarer således reelt til godt 600 kr. For den pris gives, ud over a-kasse-dækning, dels en kollektiv sikring af ordnede forhold på arbejdspladsen via overenskomster, TR-system og MED- eller samarbejdsudvalg, og dels en individuel medlemsservice i form af juridisk rådgivning, rådgivning vedr. arbejdsmiljø og karriere- og kompetenceudvikling. Derudover bidrager medlemmerne gennem kontingentet til kommunikation, fælles faglig identitet, analyser og interessevaretagelse.

Organisering

HK's hovedbestyrelse

Hovedbestyrelsen er HK's øverste myndighed imellem kongresserne og mødes 4-5 gange om året. HK Danmarks hovedbestyrelse består af 46 medlemmer, som er forbundsformanden, forbunds næstformanden, 4 sektorformænd samt 39 medlemmer, der er valgt i HK's 7 afdelinger. Hver afdeling er repræsenteret af en afdelingsformand og 4 sektorformænd (dog 8 fra HK/Hovedstaden). HK Ungdom er repræsenteret af sin formand. HK Danmarks formand og næstformand vælges på den ordinære kongres hvert fjerde år, mens de 4 sektorformænd vælges på sektorkongresserne.

Politisk daglig ledelse

HK's ledelse består af den Daglige Ledelse, Forretningsudvalget og Hovedbestyrelsen. Den daglige ledelse består af forbundsformanden, forbunds næstformanden, 4 sektorformænd og forbundssekretæren. Gruppen er samtidig en del af HK's Forretningsudvalg. HK's sektorformænd udfører det faglige arbejde inden for Sektorernes områder, herunder information, kampagner og faglige forhandlinger. Sektorformændene og bestyrelser vælges på sektorkongresserne. De øvrige faglige, politiske og administrative arbejdsopgaver, varetages af de afdelinger og sekretariater, der politisk hører under forbundsformanden og forbunds næstformanden. Forbundssekretæren er øverste administrative leder i HK Danmark.

Andet

Kandidater til stillingen som udviklingschef skal være indstillet på at gennemgå en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.