

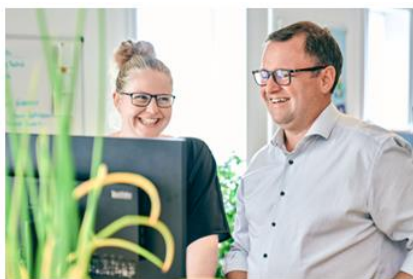
Stillings- og kompetenceprofil



Plan- og Kulturchef

Assens Kommune

August 2023



Opdragsgiver	Assens Kommune
Adresse	Rådhus Allé 5 5610 Assens www.assens.dk
Stilling	Plan- og Kulturchef
Refererer til	Direktøren for By, Land og Kultur
Ansættelsesforhold	Løn- og ansættelsesvilkår forhandles efter gældende overenskomst
	Tiltrædelse: 1. december 2023
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Direktør for By, Land og Kultur, Martin Albertsen Tlf. 23 43 90 15 Partner i MUUSMANN A/S, Carsten Lysdahl Søgaard, Tlf. 30 30 28 81
Ansøgningsfrist	Søndag den 1. oktober 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 6. oktober 2023 Test: mandag den 9. oktober 2023 2. samtaler: fredag den 13. oktober 2023

Indledning

Plan og Kultur er en afdeling i By, Land og Kultur og består af enhederne *Kultur og Fritid*, *Plan og Byg*, *Assens Musikskole* samt *Assens Bibliotekerne*.

Plan- og Kulturchefen har det direkte ledelsesansvar for medarbejdere i Plan og Byg, og derudover chefansvar for Kultur og Fritid herunder ledelsesansvaret for afdelingslederen for Kultur og Fritid. Kultur- og fritidsområdet er samlet med én leder, hvor arbejdet med kultur, fritid og turisme er koncentreret i tæt samspil med de decentrale enheder og eksterne aktører. Samtidig indebærer organiseringen, at Plan- og Kulturchefen kan fokusere på ledelsesansvaret for medarbejderne i Plan og Byg.

I Plan arbejdes der blandt andet med byudviklingsprojekter og byfornyelse, kommune- og lokalplanlægning og landzoneadministration. Byg arbejder blandt andet med byggetilladelser, GIS, BBR og ejendomsskat. På kultur- og fritidsområdet er der et tæt samarbejde med kulturinstitutionerne og lokalsamfundene i Assens Kommune.

Plan- og Kulturchefen har ansvar for områdets overordnede personaleledelse, daglige drift, udvikling, mål- og kvalitetsopfølgning samt ressourceudnyttelse. Plan- og Kulturchefen har desuden ansvar for at udarbejde budgetter, budgetopfølgning og regnskabsaflæggelse inden for området og for at sikre, at områdets opgaver bliver udført efter gældende lovgivning og inden for de internt politiske og administrativt vedtagne retningslinjer.

Chefen understøtter direktionens betjening af de politiske udvalg med særlig fokus på Miljø, Teknik og Planudvalget.

Plan- og Kulturchefen indgår i Strategisk Lederforum, der gennem fælles helhedssyn, prioritering og koordinering blandt andet sikrer tværgående politisk betjening, strategisk udvikling og realisering af kommunens Vision 2030.

Plan og Kultur er, ligesom de andre enheder i By, Land og Kultur, præget af et godt arbejdsmiljø med kompetente medarbejdere, hvor tillid og fokus "på bolden" er nøgleord for den måde, opgaverne løses på. Dette gælder også i forhold til samspillet med det politiske niveau og de politiske udvalg, som er præget af en høj grad af tillid.

Hovedopgaver

Hovedopgaverne for den kommende Plan- og Kulturchef består blandt andet af at:

- Varetage den faglige- og personalemæssige ledelsesopgave i Plan og Byg
- Understøtte byudvikling og tænke kultur, fritid og turisme ind, hvor det giver mening
- Tænke klima og biodiversitet ind i planlægningen
- Udvikling af kommunen i forhold til planområdet herunder dialog med investorer og lokalsamfund
- Medvirke til den daglige drift i – og støtte op om – byggesagsteamet og teamets brede spektrum af opgaver og medarbejdernes udvikling
- Medvirke til at fastholde og udvikle et godt arbejdsmiljø
- Bidrage til et sundt tværgående samarbejde og et godt samspil med andre afdelinger i såvel små som store sager
- Prioritere ressourcer og opgaver i forhold til udvikling og drift
- Medvirke til at kompetenceudvikle medarbejderne

- Understøtte at Kultur og Fritid er tydelig og synlig i samspillet med kultur- og foreningsliv, lokalsamfund og Udvikling Assens
- Være konstruktiv og proaktiv i samspillet med ledere og medarbejdere, herunder bidrage til samarbejdet i Strategisk Lederforum
- Være en engageret og tillidsfuld samarbejdspartner i chefgruppen og ledergruppen og i forhold til medarbejderne og det tværgående samarbejde
- Sikre hensigtsmæssig betjening og servicering af politiske udvalg
- Give sparring til direktøren for By, Land og Kultur
- Løbende tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere

Kompetencer

Jobbet som Plan- og Kulturchef er således komplekst og kræver en person med gode faglige, ledelsesmæssige, personlige og sociale kompetencer, som gør vedkommende til en efterspurgt sparringspartner. Som en del af denne profil forventes også stærke relationelle kompetencer og samarbejdsevner, der medvirker til at sikre tryghed og tillid i organisationen.

Det er en vigtig kompetence at være en stærk og tydelig kommunikator, som i et enkelt og klart sprog kan formidle budskaber og sikre følgeskab såvel internt i kommunen som i samspillet med eksterne samarbejdspartnere.

Følgende 5 kompetencer hos den kommende chef er centrale:

1. Komplexitet, prioritering og arbejdsmiljø. Plan- og Kulturchefen har en spændende og kompleks opgaveportefølje, hvor mange aktører vil forvente input og sparring fra chefen. Det er derfor vigtigt, at den kommende chef med sikker hånd kan prioritere sin tidsanvendelse. Samtidig skal den kommende chef også bidrage til at prioritere de opgaver, der flyder ind i Plan og Byg, så der er sammenhæng mellem opgaver og tilgængelige ressourcer, da det skaber forudsætningen for et godt arbejdsmiljø.

2. Strategisk indsigt og udsyn. Plan- og Kulturchefen skal have strategisk indsigt og udsyn og skal kunne se sammenhænge, muligheder og helheder, herunder i forhold til at videreudvikle det virkelige gode interne og eksterne samarbejde, hvor der er fælles fokus på at udvikle kommunen.

3. Fleksibelt ledelsesrum. Den kommende Plan- og Kulturchef skal kunne agere hensigtsmæssigt i en kultur, hvor man arbejder sammen om opgaverne og løsningerne. Plan- og Kulturchefen skal prioritere og udnytte, at der er et ledelseskollegium, hvor man hjælper og understøtter hinanden med opgaverne og kan fungere på kryds og tværs af organisationen.

4. Relationsskaber. Det er helt afgørende, at den kommende Plan- og Kulturchef er kompetent til at skabe, udvikle og fastholde relationer som et centralt omdrejningspunkt for den fortsatte udvikling af Assens Kommune på plan-, byg- og kulturområdet. Relationerne skal ikke mindst være i fokus i forhold til det interne samarbejde herunder øvrige chefer, afdelingsledere, medarbejdere og det politiske niveau. Der skal naturligvis også være et godt samarbejde i forhold til investorer og andre interessenter.

5. Investordialog. Assens Kommune har de senere år oplevet en meget positiv udvikling i forhold til at tiltrække investorer, som vil bygge og udvikle i kommunen. Denne gunstige situation skal fastholdes, hvorfor den kommende Plan- og Kulturchef skal have stærke kompetencer i forhold til også fremadrettet at kunne tiltrække investorer. Dialog, opbygning af relationer og synlighed er nøgleord i den sammenhæng.

Herudover lægges der vægt på, at Plan- og Kulturchefen i overvejende grad er i besiddelse af følgende kompetencer og erfaringer:

- Erfaring med ledelse, herunder personaleledelse
- Skal kunne tilpasse sin ledelsesstil efter individuelle behov
- Erfaringer fra ansættelser i politisk styrede organisationer, gerne kommuner
- Relevant uddannelsesmæssig baggrund
- Erfaring med betjening af det politiske niveau, herunder opbygning og fremlæggelse af sager for politiske udvalg
- Erfaring inden for plan- og byggeområdet, herunder i forhold til at kunne give faglig sparring til medarbejderne i Plan, Byg og GIS
- Interesse for kulturområdet og hvordan det kan sættes i samspil med byudviklingen og kan give sparring til afdelingslederen for Kultur og Fritid
- Erfaringer med resultatskabende samspil og samarbejde med såvel interne som eksterne interessenter
- Evne til at varetage økonomistyring og overskue komplekse budgetter

Personlige egenskaber

Det er endvidere vigtigt, at Plan- og Kulturchefen:

- Både er tålmodig og besidder handlekraft og med sikker hånd kan balancere mellem de skiftende behov for at tage initiativ og afvente. Når det er relevant, skal Plan- og Kulturchefen kunne eksekvere
- Er en holdspiller, som ser fremdrift og udvikling som en fælles opgave, hvor man tager fælles ansvar for igangsatte initiativer
- Kan afslutte forløb på rette tid og i rette kvalitet
- Har en åben, værdibaseret og anerkendende ledelsesstil, hvor udfordringer og problemer er noget, man taler åbent om og løser sammen
- Er en dygtig kommunikator, som på en forståelig, troværdig og direkte måde formår at formidle sine budskaber
- Er i besiddelse af humoristisk sans som et vigtigt grundlag for at skabe et arbejdsmiljø og en omgangsform, der understøtter tryghed og arbejdsglæde
- Har personlig tydelighed og samtidig selvindsigt
- Har politisk tæft og forståelse for at agere på rette vis i samspillet med det politiske niveau

Kort om Assens Kommune. Med vilje og hjerte - vision for 2030

I vores fællesskab er der hjerterum, albuerum og højt til loftet. Vi har plads både til dem, der bidrager til fællesskabet og til dem, der har brug for det. Hos os lever det gode nærdemokrati og aktive medborgerskab.

Vi tager ansvar for hinanden og for, hvordan vores lokalområder udvikler sig. Sammen skaber vi et helt særligt sted, hvor det gode liv leves. Livskvalitet er fundamentet for, at vi lever det liv, som vi hver især ønsker. Vi skaber trivsel og sundhed – både for barnet, den unge, den voksne og den ældre. Alle børn og unge har en plads i fællesskabet. Det er trygt og giver mod. Mod på at vokse, udvikle sig, vove springet – og lande solidt i voksenlivet.

Vi bor godt og holder af hverdagslivet. Det byder på både natur og kultur – oplevelser, der giver mening og skaber minder. Her er kort til Danmarks tredjestørste by, og de nære fællesskaber er lige uden for

døren. Hos os er det attraktivt at få job og drive virksomhed – både for den modige iværksætter og for den succesrige internationale virksomhed.

Vi bidrager til en grønnere verden, så vi med god samvittighed kan give den videre til vores børn og børnebørn. Vi tager ansvar for fremtiden og for en bæredygtig udvikling med respekt for FN's Verdensmål.

Fem prioriterede områder viser vores fælles vej frem mod 2030:

Det gode liv skaber vi sammen

Et godt og sundt liv får vi især, når vi deler det med nogen. Derfor er fællesskaber vigtige.

Vores børn og unge lykkes

Vores børn og unge er vores fremtid. Derfor giver vi dem de bedste forudsætninger for et godt liv.

Drømmeboliger for alle

Livet leves på mange forskellige måder. Derfor kan alle udleve deres boligdrømme her.

Flere jobs og kvalificeret arbejdskraft

Hos os er erhvervslivet og iværksætterlysten stærk. Derfor har vi attraktive jobs og den rette arbejdskraft.

Vi passer godt på vores natur og miljø

Vi bidrager til en renere verden til gavn for vores efterkommere. Derfor har vi en grøn og bæredygtig profil.

Læs mere om vision 2030 [her](#)

Organisation

Den politiske organisation omfatter Byrådet, Økonomiudvalget og 4 stående udvalg:

- Uddannelse, Børn og Familieudvalget
- Medborgerskab, Kultur og Beskæftigelsesudvalget
- Social og Ældreudvalget
- Miljø, Teknik og Planudvalget

Kommunens borgmester er Søren Steen Andersen (V).

Øverste administrative chef er kommunaldirektør Finn G. Johansen. Udover kommunaldirektøren udgøres direktionen af tre direktører:

- Martin Albertsen, direktør for By, Land og Kultur
- Michael Bjørn, direktør for Social og Sundhed
- Jan Præstholm, direktør for Uddannelse, Børn og Familie

Værdigrundlag

Vores værdigrundlag gælder for alle ansatte i Assens Kommune og er blevet til i en bred engagerende proces i 2017 og 2018. Værdigrundlaget blev godkendt af Byrådet i 2018.

Værdierne er:

Vi er tillidsfulde

Vi bygger vores relationer på tillid. Vi løser opgaverne med udgangspunkt i vores faglighed og professionalisme. Vi får og giver anerkendelse i samspillet med hinanden. Tillid skaber tryghed, og er et godt grundlag for faglig og personlig udvikling.

Vi er engagerede

Vi er engagerede og optagede af at skabe gode resultater i samarbejde med borgerne. Vi fokuserer på trivsel og et sundt arbejdsliv og bidrager alle til at skabe arbejdsglæde. Vi tilstræber størst mulig indflydelse på eget arbejde og opgaver.

Vi er åbne

Vi vil dialogen, og er åbne i kommunikationen med hinanden og i mødet med omverdenen. Vi er nysgerrige på hinandens bidrag til opgaveløsningen. Vi samarbejder på tværs af faglighed og organisation for at finde frem til nye, gode løsninger.

Vi er ambitiøse

Vi er ambitiøse i vores faglige fællesskaber og udviser mod i vores relationer. Vi er en del af et fællesskab under løbende forandring, og bestræber os på at nytænke samt udvikle og afprøve nye samarbejdsformer.

Vi er ordentlige

Vi er ordentlige over for hinanden. Vi forpligter os på det fællesskab, som vi indgår i og håndterer uenigheder professionelt. Vi lytter til hinanden og udfordrer hinanden respektfuldt. Vi er ansvarlige over for opgaverne og overholder aftaler.

Læs mere om værdigrundlaget [her](#)

Ledelsesgrundlag

Ledelsesgrundlaget er det fælles fundament for, hvordan vi udøver ledelse i Assens Kommune. Det udtrykker grundlæggende holdninger til ledelse, som afspejles i vores handlinger. Det er de holdninger, vi står på som ledere – også når de udfordres.

Vi tager lederskabet på os, fordi ansvaret er vores. Det betyder, at vi løbende oversætter de politiske beslutninger til klare rammer og mål for medarbejderne. Vi er fremsynede, modige og nysgerrige i søgen efter nye løsninger, og vi sætter rammer for medarbejderne, der understøtter utraditionelle idéer.

Vi tager dialogen, fordi det skaber tillidsfulde relationer. Det betyder, at vi er proaktive i vores kommunikation, og vi skaber mening og rum for sparring. Vi ser MED-systemet som en god og central sparringspartner i ønsket om at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Vi er ambitiøse, fordi gode resultater fremmer arbejdsglæde og trivsel. Det betyder, at vi forstår, at den gode opgaveløsning og det gode arbejdsmiljø er hinandens forudsætninger på den attraktive arbejdsplads. Vi inddrager medarbejderne, fordi det skaber motivation og engagement, og vi sikrer, at der er den fornødne balance mellem kompetencer og de krav, vi stiller til opgaveløsningen.

Vi arbejder i helheder og med samskabelse, fordi sammen er vi bedst. Det betyder, at vi løser opgaverne sammen med borgere og virksomheder. Samtidig skaber vi tværfaglige relationer på tværs af fag og områder, således at borgere og virksomheder oplever sammenhængende løsninger. Vi ved, at tværfaglighed forener ønsket om at levere løsninger af høj kvalitet med høj effektivitet inden for den økonomiske ramme.

Læs mere om ledelsesgrundlaget [her](#)

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
