

# Stillings- og kompetenceprofil



**Høje-Taastrup  
Kommune**

## Centerchef

## Unge og Uddannelse

## Høje-Taastrup Kommune

Januar 2024



<b>Opdragsgiver</b>	Høje-Taastrup Kommune
<b>Adresse</b>	Rådhusstræde 1 2630 Høje-Taastrup Telefon: 43 59 10 00
<b>Stilling</b>	Centerchef  Unge og Uddannelse  Høje-Taastrup Kommune
<b>Refererer til</b>	Centerchefen refererer til direktør Charlotte Markussen
<b>Ansættelsesforhold</b>	Løn niveau efter gældende overenskomst
<b>Tiltrædelse</b>	Tiltrædelse: 1. maj 2024
<b>Yderligere oplysninger</b>	Kan fås ved henvendelse til:  Direktør Charlotte Markussen Høje-Taastrup Kommune Telefon: 43 59 12 01  Partner Mia Fruergaard MUUSMANN A/S Telefon: 21 29 70 79  Se også Høje-Taastrup Kommunes hjemmeside <a href="https://www.htk.dk/">https://www.htk.dk/</a>
<b>Ansøgningsfrist</b>	<b>Tirsdag den 20. februar 2024</b>  Søg stillingen på <a href="http://www.muusmann.com/stillinger">www.muusmann.com/stillinger</a>
<b>Rekrutteringsprocessens forløb</b>	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke umiddelbart kan påregnes afvigelser herfra.  <b>1. samtale:</b> Fredag den 23. februar 2024  <b>Testforløb:</b> Mandag den 26. februar 2024  <b>2. samtale:</b> Onsdag den 28. februar 2024

## Høje-Taastrup Kommune

*"Høje-Taastrup Kommune er ikke blot et sted at bo, men et pulserende samfund, der omfavner forskellighed, styrker uddannelse og innovation, og prioriterer bæredygtig udvikling. Velkommen til Høje-Taastrup – hvor livet leves i balance, og fremtiden formes af samarbejde og nyskabelse!"*

### En by med mangfoldighed, innovation og livskvalitet

Høje-Taastrup Kommune er én af landets hurtigst voksende kommuner – med en befolkningstilvækst fra ca. 45.000 til 56.000 indbyggere inden for få år. Befolkningstallet ventes yderligere at vokse med ca. 6.000 indbyggere frem til 2035.

Høje-Taastrup Kommune er en moderne og dynamisk kommune, der strækker sig over et varieret landskab og tilbyder en bred vifte af boligområder og erhvervsmuligheder. Beliggende i den vestlige del af Hovedstadsområdet i Danmark har Høje-Taastrup en central placering med nem adgang til både København og de omkringliggende byområder.

Med en befolkningssammensætning præget af kulturel og social mangfoldighed, reflekterer Høje-Taastrup en dynamisk og inkluderende atmosfære. Kommunen prioriterer et trygt og levende lokalsamfund, hvor borgerne trives og samarbejder på tværs af de mange forskellige baggrunde.

Kulturelt byder Høje-Taastrup på en divers scene med teatre, koncertsale og kunstgallerier, der beriger livet i kommunen.

Kommunen har et erhvervsliv, der spænder over en bred vifte af brancher, herunder teknologi, sundhedspleje, handel og kreativitet. Med moderne erhvervsparker, innovative start-ups og etablerede virksomheder, er Høje-Taastrup et attraktivt sted for både store internationale virksomheder og lokale iværksættere.

Naturen spiller en central rolle i Høje-Taastrup, og kommunen værdsætter og bevarer sine grønne områder. Med parker, skove og søer er der rigeligt med muligheder for udendørs aktiviteter, rekreation og afslapning. Cykelstier og gangstier forbinder lokalsamfundet og giver mulighed for et aktivt liv.

Høje-Taastrup Kommune er engageret i bæredygtige initiativer for at minimere miljøpåvirkningen. Fra grøn energi til affaldssortering og genbrug arbejder kommunen aktivt på at skabe en bæredygtig fremtid for sine borgere. Lokale projekter og partnerskaber understreger engagementet i at bevare miljøet for kommende generationer.

Se endvidere Høje-Taastrup Kommunes [hjemmeside](#).

Høje Taastrup er en ambitiøs og innovativ kommune, som udgør en dynamisk arbejdsplads for kommunens ansatte. Den fysiske placering i et helt nybygget rådhus er et udtryk for en ny måde at organisere arbejdet på. Samtlige ledere og medarbejdere sidder i åbne miljøer, hvilket i dagligdagen understøtter tværfagligt og -organisatorisk samarbejde, gensidig information, idéudvikling og et fladt hierarki med korte afstande mellem funktioner, fagområder og ledere og medarbejdere.

Den nye centerchef tilbydes en god og spændende arbejdsplads, hvor det prioriteres, at alle har en stemme, og alle kan byde ind. Der er tale om en kommune præget af mangfoldighed, hvor mange ting generelt er lykkedes inden for de senere år: stor befolkningstilvækst, tilkomst af nye, store og internationale virksomheder, stigende skattegrundlag, stigende gennemsnitligt uddannelsesniveau blandt kommunens borgere etc. Særligt for målgrupperne i Unge- og Uddannelsescentret er der via

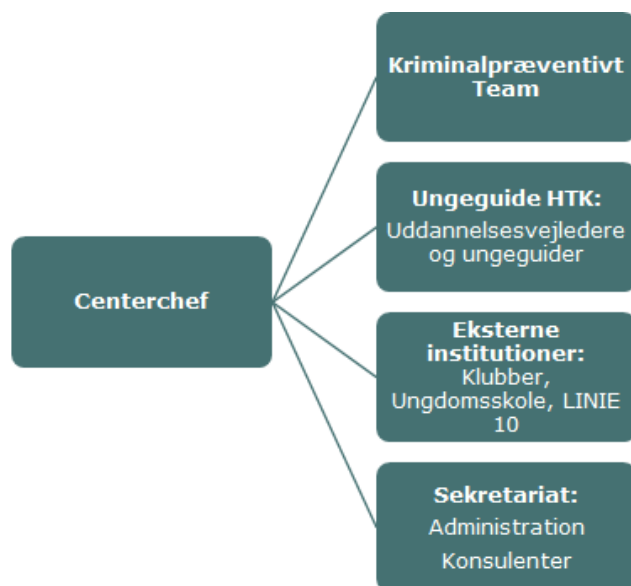
mange målrettede og tværgående initiativer i de senere år skabt rammer for, at flere unge er kommet i uddannelse samtidig med, at der er realiseret et markant fald i kriminaliteten.

## Center for Unge og Uddannelse

Byrådet i Høje-Taastrup Kommune har en klar målsætning om at sikre alle unge en uddannelse. Unge- og Uddannelsescentret spiller en helt central rolle i at realisere dette mål. Centret arbejder med at skabe en stærk uddannelsesdagsorden sammen med de unge på tværs af bl.a. fritids- og ungdomsklubber, ungdomsskolen og 10. klasse, uddannelsesvejledning, den kriminalpræventive indsats m.v.

Unge- og Uddannelsescentret er, med i alt ca. 160 ansatte, et mindre, selvstændigt og relativt nyetableret center. Denne organisering er særegen for Høje-Taastrup Kommune og et valg ud fra en erkendelse af de gode resultater, som er skabt gennem de senere år på ungeområdet. Kompetente medarbejdere, med høj faglighed indenfor området, stor organisatorisk forståelse og indsigt i hvad tværfaglig og -organisatorisk samarbejde betyder for at kunne skabe resultater sammen med borgerne, har udgjort fundamentet for valget af denne organiseringsform.

Centeret har en central udviklende og udførende rolle i ungeindsatsen men også en koordinerende og monitorerende opgave for hele den samlede ungeindsats. Det gælder både i den kommunale organisation samt i samarbejdet med alle interessenter omkring og sammen med de unge. Unge- og Uddannelsescentret har følgende ressortområder:



Centrets ledelse består ud over centerchefen af en mellemlidergruppe med KUI-leder, leder af kriminalpræventivt team, sekretariats- og programledelse (Campus), klubledere og ledelse af Ungdomsskolen & Linje 10. Ledelsen støttes af et sekretariat.

### Den kommunale ungeindsats (Ungeguide HTK)

- Ungeguide HTK er den kommunale ungeindsats i Høje-Taastrup Kommune.

- Ungeguide HTK følger og guider unge op til 25 år frem mod gennemført ungdomsuddannelse eller fast beskæftigelse.
- Ungeguide HTK visiterer til FGU (Forberedende Grunduddannelse). Ungeguide HTK samarbejder med andre relevante afdelinger i kommunen og hjælper med at koordinere på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet.

### **Den kriminalpræventive indsats**

- Generel og tidlig forebyggelse af kriminalitet for alle børn og unge ved fx analyse, undervisning og oplæg.
- Måltrettet forebyggelse ved fx tryghedsindsatser og hotspotindsatser.
- Individindsats ved fx at forhindre at kriminalitet gentager sig i tæt samarbejde med alle relevante aktører omkring familien og de unge.
- Det kriminalpræventive arbejde udføres på gaden, i skolen, i boligområder, i butikcentre, ungdomsklubber og lignende steder, hvor og når børn og unge færdes og opholder sig. Indsatsen handler om at få skabt en dialog med unge, der står uden konstruktive fællesskaber, der flirter med eller er i bander, og unge der er tiltrukket af ekstremisme, og få dem tilbage på sporet.

### **Ungdomsskolen og 10. klasse**

Ungdomsskolen & Linie 10 består af 5 afdelinger: Fritidsundervisning, Linie 10, Heltidsundervisning, et nyt udskolingstilbud og Dagskolen, hvor

- Fritidsundervisningen er al den undervisning, der tilbydes i de unges fritid. Alle kommunens unge mellem 13 år/7. klasse og 18 år kan benytte sig af dette gratis tilbud, som består af ekstra undervisning i skolefag og undervisning i fag og aktiviteter, man ikke finder i skolen eller det lokale foreningsliv.
- Linie 10 er Høje-Taastrup Kommunes 10.-klassecenter, hvor alle kommunens 10. klasser er samlet. Endvidere indgår elever fra andre kommuner.
- Heltidsundervisningen er et skoletilbud, der er målrettet unge, der af forskellige grunde har haft det vanskeligt i deres skolekarrierer.

### **Fritids- og ungdomsklubberne**

- Fritids- og ungdomsklubbernes målsætning er at fremme børn og unges trivsel, demokratiske dannelse og deltagelse, udvikling og læring. Klubbernes formål er at bidrage til at skabe stimulerende, lærende og nærende arenaer for fællesskaber og relationer på tværs af interesser, kompetencer, alder og medlemmer.
- Klubberne bidrager med hver 2 særligt uddannede uddannelsesambassadører, som understøtter den sammenhængende ungeindsats. Uddannelsesambassadørerne i klubberne er til for alle unge, men de har et særligt fokus på at støtte og motivere unge, der har det svært og ikke er blevet vurderet uddannelsesparate. Gennem uddannelsesambassadørerne får klubberne et tættere systematisk samarbejde med både ungeguider og uddannelsesvejledere, skolerne, områdernes boligsociale indsatser og Kriminalpræventiv Team om at styrke de unges uddannelsesparathed og få dem tættere knyttet til uddannelse og beskæftigelse.

### **Campusprogrammet**

Høje-Taastrup Kommune har i partnerskab med en række uddannelsesinstitutioner igangsat et ambitiøst arbejde med at etablere et enestående unge- og campusmiljø, som skal styrke uddannelseskulturen, uddannelsesniveaet og indkomstniveaet i kommunen. I campuspartnerskabet indgår Roskilde Universitet, Københavns Professionshøjskole, Roskilde

Tekniske Skole, SOSU H, Høje-Taastrup Gymnasium, FGU-Skolen Øst, Vestegnen HF & VUC samt Teknologisk Institut. Målet er, at der senest i 2030 er etableret et campusmiljø i kommunens nye Vidensby i Gadehavekvateret. Ambitionen er at nytænke campusidéen og skabe et unikt miljø, som kan danne rammerne om et inspirerende ungdomsliv og samtidig bidrage til virksomhedernes vækst og den grønne omstilling af samfundet. Udvikling og drift af campus skal baseres på samskabelse mellem unge, uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Læs mere om Campusprogrammet i Høje-Taastrup Kommune [her](#).

## Opgaven for centerchefen

Unge- og Uddannelsescentret er skabt for 5 år siden, og er fra starten født til at arbejde tværgående, idet der er tale om et forholdsvis lille center, som skaber sine resultater i samarbejde med de andre (større) driftscentre. Kulturen i centret er præget af handlekraftighed og entreprenørskabsånd, og centerchefen skal i høj grad understøtte den kultur og sætte rammen for samarbejdet, dels gennem arbejdet i chefgruppen og andre interne og eksterne fora og dels ved selv at være opsøgende og initiativtagende til mulige samarbejder og projekter, der fremmer de fælles målsætninger for Unge og Uddannelse.

Centret har de seneste 5 år været præget af en hastig udvikling, og der er nu behov for at konsolidere de mange gode resultater og strukturer for samarbejde, som er skabt. Centerchefen skal således i høj grad holde retningen og bygge ovenpå kulturen i og omkring centret og kontinuerligt fremtidssikre centrets opgaveløsning og udvikling.

En stor og prioriteret opgave er – i tæt samarbejde med programchefen – at fortsætte arbejdet med at realisere Campus-projektet frem mod 2030. 8 definerede udviklingsspor skal udvikles og fortsættes i samarbejde med 8 primære uddannelses- og virksomhedspartnere. Arbejdet er aktuelt i en fase, hvor der bl.a. udvikles prøvehandling, som bliver gennemført på midlertidige lokaliteter, indtil byggeriet af campus står færdigt. Sammenfattende er:

### Centerchefens rolle

- Den overordnede ledelse af centret
- Indgå i chefgruppen og deltage engageret og aktivt i arbejdet med at udvikle og drive en sammenhængende ungdomspolitik i kommunen
- Sætte retning og skabe rammer for arbejdet, som i vidt omfang går på tværs
- Skabe rammer og sætte retning for implementering

Af aktuelle opgaver skal centerchefen først og fremmest

- Skabe rammen for et tættere samarbejde mellem klubberne, skoleområdet og PPR for at understøtte trivsel blandt kommunes unge
- Varetage den overordnede ledelse af Campus-programmet, herunder skabe samarbejdsrelationer til eksterne samarbejdspartnere
- Sikre den fortsatte udvikling af den sammenhængende kommunale ungeindsats (KUI) – bl.a. i samspil med campusudvikling og styrket samspil med grundskoleområdet og virksomheder
- Sikre en fremtidig optimal sekretariatsfunktion for centret – bl.a. i lyset af Høje-Taastrup Kommunes proces med at udvikle "Fremtidens Administration" og potentialer for "Opgavefællesskaber" på Børne- og Ungeområdet

## Centerchefens faglige, personlige og ledelsesmæssige kompetencer

En baggrund og faglighed, som giver værdi i realiseringen af den store og aktuelle opgave, som Campusprojektet er, kan være indsigt i og erfaring med ledelse i det brede uddannelsesområde, først og fremmest ungdomsuddannelsesområdet, men evt. også de videregående uddannelser.

Du har endvidere kendskab til at arbejde i en offentlig organisation og kan arbejde tværfagligt sammen med forskellige interne og eksterne samarbejdspartnere. Du bør have en lederuddannelse og erfaring med ledelse af andre ledere. Du skal have en analytisk kapacitet og handlekraft, der gør dig i stand til let at gennemskue og håndtere kompleksiteten i stillingen og den mangfoldighed, der er i opgavekrav og -løsning. Og du skal være en strategisk tænkende leder, der ikke nødvendigvis har mange års ledelseserfaring, men talent, interesse og lyst til at videreudvikle dig som leder i stillingen som centerchef – bakket op og understøttet af en stærk og kompetent direktion, chefgruppe og mellemledere i centret.

Det er vigtigt, at du formår at være leder for mennesker med en høj faglighed og understøtter og faciliterer et fortsat stærkt samspil og samarbejde. For at kunne håndtere den samlede opgaveportefølje er følgende 4 overordnede kompetencer således centrale:

### 1. Du er en stærk formidler og kommunikator

Arbejdsfeltet er præget af, at opgaverne løses i en arena, hvor mange spiller ind og har stærke holdninger. Dette gælder både i og uden for organisationen, blandt brugere, personale og politikere. Som ny centerchef skal du således være i stand til at tage del i denne samtale, hvad enten det drejer sig om at orientere og servicere opad til i forhold til det politiske niveau og den centrale ledelse, være i dialog med brugere og eksterne samarbejdspartnere, eller det drejer sig om at oversætte og formidle de politiske budskaber til både borgere og egen organisation. Forståelse for politik og politiske dynamikker er således nødvendig i rollen, sammen med en god evne til at kommunikere målrettet og klart til alle.

### 2. Du har stærke samarbejdsevner både horisontalt og vertikalt

Unge- og Uddannelsescentret er et center, hvor mange resultater skabes i samarbejde med andre faglige enheder på fx skoleområdet i kommunen. Derfor skal du være dygtig til at tænke i helheder og arbejde på tværs i organisationen. Du skal kunne tænke strategisk og skabe resultater i et samarbejds miljø, hvor du er afhængig af, at dine ledelsesfaglige og personlige kompetencer skaber interesse, nysgerrighed og tilslutning til vigtige budskaber. Du skal således kunne række ud til dine samarbejdspartnere både internt og eksternt og være i stand til at gøre dig og centret relevant. Her vil det være afgørende at være initiativtagende og opsøgende i forhold til kommunens øvrige områder, centre og fagligheder i forhold til at kunne sætte Unge og Uddannelse i spil i både eksisterende og nye bredere tilbud til kommunens unge. Du er dygtig til at skabe relationer såvel internt som eksternt.

### 3. Du er en dygtig kulturleder

Du har øje for de særlige fagligheder og arbejdskulturer, som er omkring dig. Du kan samle og motivere ved at sætte en retning og understøtte en helhedsorienteret tænkning. Du kan se meningen med at færdigimplementere gode løsninger, inden nye projekter sættes i gang. Du er rolig af natur, velovervejet og med et godt overblik. Du har en rolig hånd i fx krisesituationer, som kan opstå i forhold til netop de målgrupper, som centret arbejder med.

Du kan støtte og bakke dine ledere op i organisatoriske forandringer – både de, som har fundet sted og de, som vil komme i en dynamisk og ambitiøs kommune. Du er dygtig til at kommunikere og formidle forandringer, således at de giver mening for ledere og medarbejdere.

#### 4. Du har hjerte, og du er en holdspiller

Centret og kommunen er fyldt med hårdtarbejdende mennesker, som går på arbejde af en årsag. Det skal du også gøre. Du skal have et stærkt ønske om at kunne gøre en reel og mærkbar forskel for de unge i kommunen. Du har for længst erkendt, at de store og vigtige overordnede dagsordener kun kan realiseres, hvis vi står sammen og arbejder som et hold. Derfor skal du have lyst til at tage din plads i chefgruppen og indgå i et tæt og forpligtende samarbejde med de øvrige medlemmer. Du skal i den forbindelse have lyst til at forholde dig til andre fagligheder for derigennem at bidrage til, at fælles mål og målsætninger implementeres og sætter tydelige aftryk i driften på baggrund af en fælles forståelse, motivation og følgeskab blandt medarbejderne.

## Organisation

### Direktionens strategibrev 2024 - 2025

Med direktionens årlige strategibrev sættes en retning for, hvordan den kommunale organisation sammen skal arbejde med de udfordringer vi står overfor, samt de muligheder vi skal gribe ud efter. I de seneste år har vi oplevet en kraftig befolkningsvækst, der har kaldt på mange nye løsninger og muligheder - løsninger helt tæt på borgerne. Væksten fortsætter, og her er vi sammen på arbejde for at fremtidssikre kommunen. Sideløbende skal vi håndtere udfordringer af mere samfundsmæssig karakter, når det fx er svært at rekruttere medarbejdere og kolleger, forventningerne til den borgernære velfærd stiger, og den grønne omstilling fortsat skal prioriteres.

Der udpeges således 4 områder, som direktionen ønsker fokus på i de kommende år:

**Grøn omstilling**, hvilket handler om at fremme den grønne omstilling og vedholdende indtænke bæredygtighed i de løsninger, som vi udvikler og tager i brug. Det betyder:

- Vi skal understøtte en omstilling i hverdagen gennem fokus på genbrug, optimering af ressourcer og bedst mulig udnyttelse af de kommunale kvadratmeter.
- Vi skal nøje overveje, hvilket klimaaftryk kommunens indkøb og forbrug har og sikre, at det sker med bæredygtighed for øje.
- Vi skal sikre, at kommunen faciliterer samarbejde mellem borgere, civilsamfund og virksomheder til gavn for den grønne omstilling og biodiversiteten i kommunen.

**Fællesskaber**, hvilket betyder, at fællesskaber skal være en naturlig del af alle fagområders arbejde. Stærke fællesskaber er med til at øge livskvaliteten blandt kommunens borgere, og bidrager til at sikre sammenhængskraften og helheden mellem det eksisterende og det nye. Det betyder:

- Vi vil styrke den borgernære velfærd ved at bidrage til og bakke op om positive fællesskaber til gavn for borgerne.
- Vi vil øge samarbejdet med borgere, foreninger, civilsamfund og erhvervsliv om at styrke kommunens rammer for aktivt medborgerskab.
- Vi vil understøtte et mangfoldigt udbud af fællesskaber, så man som borger oplever at kunne være en del af et fællesskab, som passer til alle livets forskellige stadier.

**Frisættelse og nye velfærdsløsninger.** Høje-Taastrup Kommune står i disse år overfor at skulle imødekomme borgernes stigende forventninger til den nære velfærd samtidig med, at de økonomiske ressourcer er knappe. Knaphed oplever vi ligeledes, når det kommer til mulighederne for rekruttering af nye kompetente fagfolk, hvilket tilsammen skaber en kompleks situation. Det betyder:

- Vi skal sikre, at borgerne får større fleksibilitet, valgfrihed og indflydelse på velfærdsydelse.



- Vi skal engagere os i strategiske partnerskaber og samarbejder for at imødekomme borgernes behov og udforske nye tilgange til at skabe velfærd, herunder brug af ny velfærdsteknologi.
- Vi skal fortsat forenkle og skille os af med unødigt tunge arbejdsgange og dokumentationskrav, så vi bruger tiden rigtigt.

**Fremtidens fleksible arbejdsplads.** Høje-Taastrup Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads. Vi skal være nysgerrige på forskellige måder at forstå og udfolde fleksibilitet på. Vi stræber derfor efter, at kerneopgaven løses med fleksibilitet for øje, så medindflydelsen styrkes samtidig med, at sammenhængskraften prioriteres. Det betyder:

- Vi prioriterer god ledelse, hvor vi med en værdibaseret tilgang udviser tillid og sætter retning for de faglige vurderinger i opgaveløsningen. Dialog og samarbejde er her afgørende redskaber.
- Vi skal, med hensyntagen til kerneopgaven, imødekomme medarbejdernes forskelligartede ønsker om et fleksibelt arbejdsliv, så balancen mellem arbejds- og privatliv sikres.
- Vi skal sikre en robust organisation med de rette kompetencer og faglige miljøer, så vi løser kerneopgaven på bedst mulig vis og styrker medarbejdernes motivation.

### **Den politiske organisation**

Høje-Taastrup Kommunes politiske organisering består af et byråd på 21 medlemmer.

Borgmesteren i Høje-Taastrup Kommune er Michael Ziegler (C).

Der er nedsat 8 udvalg i Høje-Taastrup Kommune, som hver især arbejder målrettet med at udvikle og styrke de enkelte politiske områder i praksis. De udvalg er:

- Økonomiudvalget
- Plan- og Miljøudvalget
- Teknisk Udvalg
- Fritids- og Kulturudvalget
- Ældre- og Sundhedsudvalget
- Arbejdsmarkedsudvalget
- Socialudvalget
- Institutions- og Skoleudvalget

Centerchefen deltager i møderne i Institutions- og Skoleudvalget og varetager sekretariatsbetjeningen af udvalget sammen med direktøren og de øvrige centerchefer på børne- og ungeområdet. Se endvidere den administrative struktur i figuren nedenfor.

### **Den administrative organisation**

Høje-Taastrup Kommune er organiseret med fire direktørområder, som hver har ansvaret for et antal fælles- og fagcentre og politiske udvalg.

Af disse indgår Unge- og Uddannelsescentret i et direktørområde for børn og unge sammen med to andre centre:

- Skole- og PPR-center
- Familie- og Dagtilbudcenter

## Administrativ organisation



### Andet

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter aftale om aflønning af chefer.

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.