



# Job og personprofil, Planchef

## 1. Baggrund

Høje-Taastrup Kommune er med ca. 56.000 indbyggere en af de større kommuner i Hovedstadsregionen. Kommunen er tæt på det hele - på smukke og enestående naturområder fra Hedeland til Vestskoven, tæt på storbyen med kun 12 minutter til København og tæt på jobs af enhver art, da kommunen er danmarksmester i jobvækst.

Kommunen har de sidste 10 år været inde i en forrygende udvikling med fokus på vækst, erhvervs- og byudvikling. Der er planlagt og udviklet nye store forstads- og boligområder som *Nærheden* og *Høje-Taastrup C*. Begge er unikke byudviklingsprojekter med hver deres karakteristika og identitet. Du kan læse mere om disse projekter på vedlagte link: [Høje-Taastrup C](#) og [Nærheden](#). Der er de senere år kommet 6.000 flere beboere og der er samtidigt skabt ca. 10.000 nye arbejdspladser.

Høje-Taastrup Kommune gennemfører desuden en større by- og områdefornyelsesindsats i de store almene områder, for at skabe øget attraktion for bosætning og integrere de udsatte boligområder i den øvrige by. F.eks. opføres der nye private og almene boliger i kommunen samtidig med at der nedrives boligblokke og nedlægges lejligheder i de gamle, eksisterende områder, der opføres nye moderne, private boliger i og tæt på de almene boligområder, og der etableres nye kvarterspladser, fællesarealer og lignende. Alt sammen noget der er med til at transformere og sikre kommunen til fremtidens udfordringer.

Det er næppe en overraskelse at ovenstående stiller krav til planlægning, organisering og samarbejde, både i og udenfor kommunen. Og ved siden af alt dette skal der også planlægges for nye skoler, institutioner og andre offentlige aktiviteter.

### *Udviklingsstrategi*

Byrådet skal snart til at vedtage en ny udviklingsstrategi, der også kommunens planstrategi.

I de seneste år har der som nævnt været stor fokus på byudvikling. Den nye udviklingsstrategi har især fokus på fællesskaber. Vi står ligesom det øvrige samfund overfor store opgaver som vi gerne vil løse i fællesskab med borgerne. Det handler ikke mindst om den grønne omstilling, mistrivsel blandt børn og unge og arbejdet med sundhed. Fællesskaber er en del af løsningen på disse udfordringer.

---

I By- og Miljøcenteret har vi fokus på at skabe gode fysiske rammer for fællesskaber. Vi udvikler kvarterer, så der er byrum og mødesteder, der bringer mennesker sammen og understøtter aktiviteter, der involverer beboerne i fællesskaber lokalt. Vi udvikler bymidterne, med fortætning omkring stationerne, nye byrum og bynatur, så byerne også i fremtiden er attraktive samlingspunkter for hverdagslivet og fælles begivenheder.

### *Arkitekturstrategi*

Byrådet har vedtaget en arkitekturstrategi for netop at værne om kommunens eksisterende kulturarv, og for at skabe muligheder for nytænkning og udformning af fremtidens kulturarv. Som det fremgår af strategien: *”Arkitekturen, de unikke steder og kulturarven er vigtige medfortællere af værdier og livet i kommunen både i går, i dag og i morgen. Fortællinger, som skaber identitet og stolthed. Det er derfor vigtigt at værne om eksisterende værdier såvel som de værdier, der kan skabes ved nyt byggeri og omdannelse.”*

Kommunen arbejder således strategisk med branding og formidling af de unikke omgivelser, der allerede i dag findes i kommunen. Det kan være bykerner, historiske landsbyer, nye bydele, historiske bygninger og moderne bolig- og erhvervsbyggerier. Som et resultat af bl.a. Arkitekturstrategien har borgmester Michael Ziegler modtaget Arkitektforeningens Borgmesterpris og for at have gjort noget helt særligt for at binde den tidligere funktionsopdelte by sammen og skabe grønne, klimasikre og blandede bydele.

### *Klima- og Bæredygtighed*

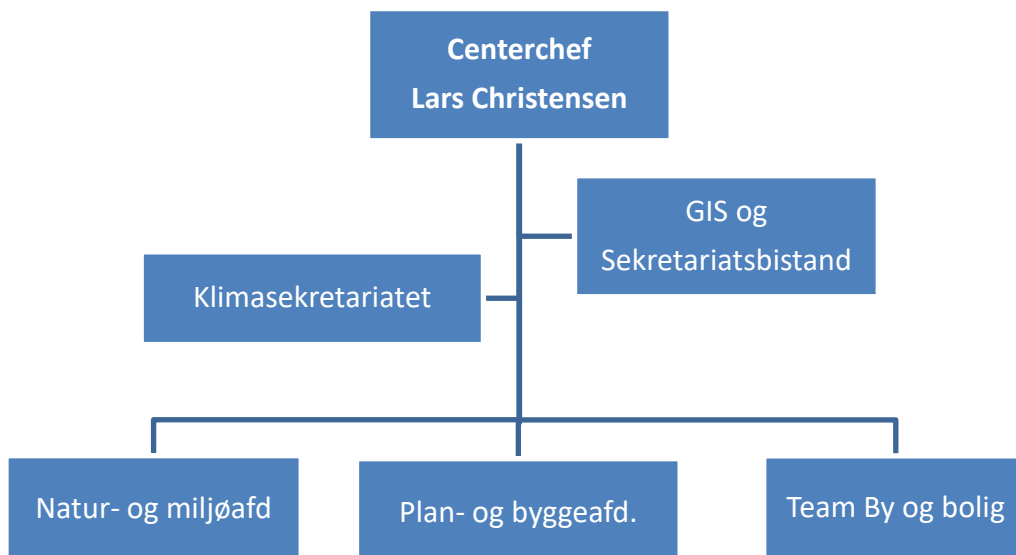
I Høje-Taastrup Kommune er klima- og bæredygtighedsdagsordenen højt prioriteret. Kommunen var blandt de første til at udfærdige en DK2020 klimaplan og der er sat ambitiøse mål om at arbejde for CO2 neutralitet. Byrådet har nedsat et Klima- og bæredygtighedsudvalg, og vi arbejder netop nu på at udfærdige en tværgående bæredygtighedsstrategi.

Den nye Planchef vil via sit virke og position få en vigtig rolle med at arbejde for og understøtte den grønne omstilling, fx i forbindelse med lokalplanlægning af de mange nye byggerier og byudviklingsområder, men også i den generelle dialog med byudviklere og andre aktører.

## **2. Organisationen**

Stillingen som Planchef er placeret i centret for By og Miljø. Høje-Taastrup Kommune ledes af en direktion på 4 direktører og 12 centre med hver deres decentrale enheder.

By- og Miljøcentret består af ca. 50 medarbejdere og foruden af Plan- og bygafdelingen er der Natur og Miljøafdelingen, By- og boligteamet, et Klimasekretariat, Geodata og et fælles sekretariat med to tværgående medarbejdere.



Planchefen referer til centerchefen og vil indgå i centrets ledergruppe – og dermed i den daglige ledelse af centret - sammen med centrets øvrige ledere foruden centerchefen.

Plan- og bygafdelingen har 13 engagerede medarbejdere. Der er et team for byggeri med 6 medarbejdere (byggetilladelser, helhedsvurderinger m.m.), som er meget selvkørende og med en faglig koordinator, men personaleansvaret ligger hos planchefen. Derudover er der et velfungerende planteam med 7 medarbejdere, ligeledes med en faglig koordinator. Plan-teamet varetager byudvikling, kommuneplanlægning, planlægning for det åbne land, lokalplaner, kommuneplantillæg, dispensationer, landzonesager, og lignende.

Som beskrevet indledningsvist har kommunen gang i mange projekter som forudsætter planafdelingens tilstedeværelse og engagement. Pt. har vi gang i ca. 15 lokalplaner og yderligere 15-20 stykker i pipelinen. Planchefen vil ofte være i kontakt med udviklere, investorer og andre som har stærke interesser og meninger om projekternes indhold og tidsplan, og internt i kommunen er der behov for tæt faglig sparring, samarbejde og koordinering med de personer som arbejder med områder, der er afhængige af planafdelingens input – enten ved deres faglighed og ekspertise eller ved deres myndighedsopgave.

Fysisk udvikling er et område med mange samarbejdsflader og overlap med andre sektorer – både i og udenfor kommunen. Indsatsen mod det boligsociale område, herunder de fysiske helhedsplaner og områdefornyelse, er placeret i by- og boligteamet, hvorunder også integration og kommunens boligsociale konsulent er placeret foruden køb og salg af ejendomme.

By- og miljøcentret er og agerer som et enhedscenter. Vi sidder samlet, og langt de fleste opgaver kræver samarbejde på tværs. Vi lader os ikke begrænse af formelle organisatoriske skel eller arbejdsopgaver, når vi har brug for hinandens kompetencer og input. Vi er sikre på, at vi opnår og har opnået markant bedre resultater ved denne tilgang.

For at optimere arbejdsgangene inden for plan- og byggeområdet har vi etableret et screeningssystem, hvor alle nye sager enten straksafklares eller

screenes for mangler. Hver morgen afholdes et kort screeningsmøde, hvor i princippet alle medarbejderne i afdelingen mødes (fysisk og via Teams), og nyeste sager vurderes og fordeles.

#### *Arbejdsprincipper*

Vi lægger stor vægt på, at vi yder en professionel service, og at vi leverer ydelser på et højt fagligt niveau og understøtter de politiske målsætninger. Vi arbejder med en tilgang ud fra princippet om *Løsningsfokuseret dialog* og *styrket borgerkontakt*. Det handler kort og godt om at agere proaktivt, at møde borgerne i øjenhøjde, og hjælpe borgere og virksomheder, fx i en ansøgnings- og tilladelsesprocessen. Men det er også principper vi lægger vægt på i det interne samarbejde og i dialogen med vores politikere. Vi lægger derfor særlig vægt på personlige kompetencer som fx samarbejdsevne, kommunikation og engagement i arbejdet, når vi rekrutterer nye medarbejdere. Og vi tager hellere et møde for meget end ét for lidt med borgerne eller virksomheder og deres rådgivere.

### **3. Hvad kan vi tilbyde**

Helt grundlæggende kan vi tilbyde dig et job i en spændende udviklingskommune med en dynamisk og varieret hverdag, et godt fagligt miljø, gode kollegaer og gode muligheder for efteruddannelse. By- og Miljøcentret holder til på 7. etage i kommunens helt nye og moderne prisbelønnede rådhus - tæt på direktion og borgmester.

Som planchef vil du indgå i By- og Miljøcentrets ledergruppe med centerchefen og de to andre afdelingsledere. Formelt mødes vi hver uge, men i praksis løser vi opgaver sammen hen over hele ugen. Du vil endvidere indtræde i kommunens strategiske lederforum, som samles 4-5 gange om året og drøfter centrale, strategiske emner for kommunens udvikling – og du vil også indgå i et mindre ledernetværk (8-10 personer) med direktører, centerchefer og ligestillede ledere fra andre områder af organisationen, som mødes 4-6 gange om året. Såfremt du ikke allerede har en lederuddannelse tilbydes du en diplomuddannelse i ledelse.

Vi har en uhøjtidelig og afslappet omgangstone, hvor vi lægger vægt på humor, engagement og åbenhed, og som tidligere nævnt, et godt tværgående samarbejde – ikke bare i eget center, men blandt alle kolleger og afdelinger i kommunen. Du vil blive mødt af en meget velfungerende organisation med dygtige og engagerede medarbejdere og kolleger.

### **4. Hvem er du**

Du har fingeren på pulsen og brænder for både byudvikling og ledelse. Du har arbejdet strategisk med byudvikling og -planlægning i en del år – formentlig som arkitekt, men du kan også have en anden relevant byplanfaglig baggrund. Du skal have forståelse for den menneskelige skala i arkitekturen og samspillet mellem forskellige aktører i en byudviklingsproces. Det er ikke et krav, men det vil være en fordel om du har kendskab til/erfaring med byggelovgivning og -sagsbehandling.

Måske har du allerede en del ledererfaring som linjeleder, men hvis ikke, forventer vi, at du har arbejdet som projektleder, teamleder eller lignende,

og derved kender til de ledelsesudfordringer der indgår i en lederrolle. Du skal således være i stand til at tage lederrollen på dig og sætte tydelige rammer og dagsorden, når der er behov for det.

Det vil desuden være en fordel med erfaring fra nuværende/tidligere kommunal ansættelse, og derigennem godt kendskab til det politiske system.

Af øvrig erfaring og kompetencer forventer vi, at du:

- kommunikerer tydeligt og klart såvel skriftligt som mundtligt
- kan tænke og arbejde tværgangsmæssigt og helhedsorienteret
- er relations-skabende, både internt og eksternt
- evner at skabe strategisk overblik
- finder den kommunale sektor interessant og udfordrende
- er motiverende og anerkendende i din ledelsesstil
- har gennemslagskraft og svær at slå ud af kurs
- er dynamisk og initiativtagende
- er åben og udadvendt

## **5. Ansættelsesproces mm**

Der er nedsat et ansættelsesudvalg bestående af ledelses- og medarbejderrepræsentanter, der vurderer ansøgerne ud fra de ledelsesmæssige, personlige og faglige kompetencer, der er nævnt ovenfor. Grundlaget for vurderingen er den skriftlige ansøgning, ansættelsessamtalen samt referencer fra tidligere ansættelser. Endvidere indgår der en test i rekrutteringsforløbet. Testen udføres af kommunens HR afdeling mellem første og anden samtalerunde.

### *Løn – og arbejdsvilkår*

Ansættelsen finder sted på overenskomstvilkår på et niveau, der fastlægges på baggrund af din erfaring og kvalifikationer.

### *Tidsplan for ansættelse*

Ansøgningsfristen udløber den 12. januar 2024. Ansøgning sker via kommunens e-rekrutteringssystem. Her uploades ansøgning og CV.

Første samtale finder sted den 22. januar 2024. Ansættelsesudvalget tager herefter stilling til, hvem der skal indkaldes til anden samtale, som forventes at finde sted den 29. januar 2024.

Forud for anden samtale gennemføres en test af kandidaterne. Testen er elektronisk og foregår via internettet. Umiddelbart forud for anden samtale vil kandidaten få feedback på testen. Der indhentes referencer på kandidater, der går videre til 2. samtalerunde efter nærmere aftale.

Beslutning om valg af kandidat træffes umiddelbart efter anden samtale.

Forventet tiltrædelse er 1. marts eller 1. april 2024.

## **6. Yderligere information**

Du kan læse mere om Høje-Taastrup Kommune på [www.htk.dk](http://www.htk.dk).

Hvis du vil høre mere om stillingen og vores forventninger, er du velkommen til at kontakte centerchef Lars Christensen på telefon 4359 1271 eller 2928 3708