



Fjord- og festningsbyen Halden fremstår med sine 29500 innbyggere som et moderne og framtidsrettet bysenter, basert på rike industritradisjoner gjennom flere hundre år. Halden er i dag en betydelig norsk industriaktør som satser på kompetansebaserte fagmiljøer og arbeidsplasser innen FoU, IT og produksjonsbedrifter. En bærekraftig næringsutvikling preget av innovasjon og optimisme innebærer store utviklingsmuligheter for Halden kommune. Umiddelbar nærhet til Sverige og EU gir et mangfold av nye muligheter. Kommunen tilbyr et godt tjenestetilbud til befolkningen med gode oppvekst- og levekår, attraktive boligmiljøer og lave bokostnader. Kommunen har videre et aktivt kultur- og organisasjonsliv med gode muligheter for rekreasjon og friluftsliv. Stadig flere flytter til Halden – med god grunn.

Rekruttering av 3 kommunalsjefer til kommunens strategiske toppledelse

Kommunalsjef Teknisk og kultur

Kommunens strategiske toppledelse består av rådmann Gudrun Haabeth Grindaker som tiltrer i februar 2013 og rådmannens ledergruppe. Organisasjonsmodellen er basert på p.t. 3 kommunalavdelinger, en fagstab og støtteenheter samt 31 enheter som ledes av hver sin enhetsleder. Disse rapporterer til rådmannens ledergruppe, leder tjenesteproduksjonen og har et gjennomgående delegert økonomi-, personal- og fagansvar. Enhetene utgjør selve kjernen i produksjonsapparatet. Halden kommune har ca. 2300 ansatte. Foruten kommunalsjefstillingen for teknisk og kultur skal kommunalsjefstillingene for undervisning og oppvekst og helse og omsorg besettes i en samlet utvelgelsesprosess.

Som kommunalsjef vil du ha et overordnet lederansvar for egen kommunalavdeling, representere rådmannen i politiske organer og ha rådmannens delegerte fullmakter. Kommunalsjefene vil i stor grad delegere myndighet til enhetsledere på de ulike tjenesteområdene. Innenfor den gitte struktur vil kommunalsjefenes rolle i rådmannens ledergruppe bygge på den enkeltes kompetanse og erfaring. Prosessen med å gi innhold til kommunens nye toppledelse, framtidig organisasjonsstruktur og arbeidsdeling innenfor rådmannens ledergruppe vil du selv som nyansatt kommunalsjef få være med på. Gjennom rekrutteringsprosessen ønsker rådmannen å forsterke strategisk lederskap, helhetlig og samordnet styring, endringsledelse, innovasjon og kompetansedeling. Hun ønsker videre å bygge et topplederteam basert på komplementær kompetanse, tydelige strukturer, felles ansvar og teamarbeid.

Kommunalsjef for teknisk og kultur har ansvar for teknisk forvaltning (vei - park - idrettsanlegg, parkering, vann og avløp, eiendomsforvaltning FDV, havneforvaltning), miljø og landbruk, plan – bygg – geodata (reguleringsplaner, byggesaksbehandling, kartverk), teknisk drift (vann og avløp, renseanlegg, havnedrift, prosjekter, avfallsanlegg), brann- og feiveesenet og kultur - idrett (bibliotek, kulturskole, ungdomsarbeid, større kulturarrangementer, idrett, svømmehall). Antall årsverk innen teknisk er ca. 155, og innen kultur ca. 30.

Som kommunalsjef bør du ha fokus på teamutvikling, planarbeid, kompetanseutvikling og brukerorientering. Kommunalsjefen skal være pådriver i arbeidet med å utvikle kommunens tjenester innenfor avdelingen og på tvers av avdelingene.

Hovedutfordringer for kommunalsjefen og kommunalsjefens ledergruppe vil være:

- Gjennomføring av store investeringer i infrastruktur (VA)
- Kontinuerlig arbeid med internkontroll og risikostyring
- Rekruttering av fagkompetanse til vann- og avløpssektoren samt byggesaksbehandling
- Vedlikehold av vei, park og bygningsmasse i økonomisk trange tider
- Opprettholde et best mulig kulturtilbud tilpasset kommunens økonomi

Vår nye kommunalsjef er omstillings- og utviklingsorientert, har relevant høyere utdanning, solid faglig bakgrunn og bred ledererfaring fra kommunal eller annen relevant virksomhet, fortrinnsvis knyttet til en av de tre kommunalavdelingenes fagområder. Det forventes at våre kommunalsjefer ser nye muligheter og er aktive pådrivere i utviklingen av kommunens organisasjon og tjenestetilbud. Det er ønskelig med erfaring fra arbeid i spenningsfeltet mellom fag, politikk og administrasjon.

Rådmannen ser etter ledere som:

- har gode kommunikasjonsferdigheter og samarbeidsevner
- er tydelige og handlekraftige med evne til gjennomføring
- er utviklingsorienterte og strategiske med evne til å lede under endring
- har relevant kommunal erfaring og/ eller god kjennskap til det aktuelle fagområdet
- har kompetanse innen økonomistyring, organisasjon og endringsledelse
- har relevant høyere utdanning i kombinasjon med bred og allsidig ledererfaring fra offentlig og/eller privat næringsliv

Tiltrekkes du av dette?

Ta gjerne kontakt med kommunens rådgiver Ivar Aslaksrud, UtviklingsPartner AS, tlf. 930 30 194 for nærmere opplysninger eller et uformelt møte. Du kan også kontakte påtroppende rådmann Gudrun Haabeth Grindaker, tlf. 907 61 583.

Forespørsler om stillingen blir behandlet konfidensielt, om ønskelig også overfor vår oppdragsgiver frem til søknadsfrist. Lønn, tiltredelsestidspunkt og andre vilkår etter avtale.

Vil du vite mer – besøk våre hjemmesider www.halden.kommune.no og www.upk.no.

Kortfattet søknad vedlagt CV merket «Kommunalsjef teknisk og kultur» bes sendt som e-post til utviklingspartner@upk.no snarest og senest **innen 18. februar 2013**. Vitnemål og referanser tas med til intervju. Vi gjør oppmerksom på at det vil bli utarbeidet en offentlig søkerliste etter at søknadsfristen er ute. Søkere som likevel ønsker at søknaden blir behandlet konfidensielt, bes opplyse om dette og grunngi det særskilt i søknaden. I tilfelle vi ikke finner tilstrekkelig begrunnelse for å bli unntatt offentlighet, vil vi ta kontakt tilbake, slik at søkere kan velge mellom å trekke sine søknader eller stå fram med navn.

