

Mercuri Urval | 29. august 2024

Uddybende profil

# Direktør til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

atp=

ATP søger en direktør for forretningsudvikling i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, da den nuværende direktør har fået nyt job efter knapt 6 år i stillingen. I dette uddybende notat kan du læse nærmere om:

1. Organisationen
2. Stillingen
3. Kandidatprofilen
4. De næste skridt

Hvis du finder stillingen relevant og rammende for din profil, kan du kontakte Mercuri Urval for en fortrolig sparring om dine muligheder og stille spørgsmål til konteksten mv. Se kontakt på sidste side.

## 1. Organisationen

### Om ATP-koncernen

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring er en del af ATP-koncernen, som udgør den administrative og organisatoriske ramme. Dette administrative tilhørsforhold er politisk besluttet for at sikre en mere omkostningseffektiv forvaltning og bedre ressourceanvendelse, herunder skabe en mere ensartet og professionel håndtering af landets velfærdsydelser.

ATP er Danmarks største pensionsfond med ansvar for at sikre økonomisk tryghed i samfundet gennem udbetaling af pensioner og administration af velfærdsydelser. ATP udbetaler bl.a. folkepension, boligstøtte samt feriepenge og administrerer derfor en række selvejende institutioner, hvor flere har deres egen bestyrelse. Læs mere om [ATP-koncernen](#).

I alt har ATP 3.000 medarbejdere fordelt på hovedkvarteret i Hillerød samt 6 andre lokationer i Danmark. ATP ledes af en koncerndirektion med adm. direktør Martin Præstegaard i spidsen. Direktionen refererer til ATP's bestyrelse.



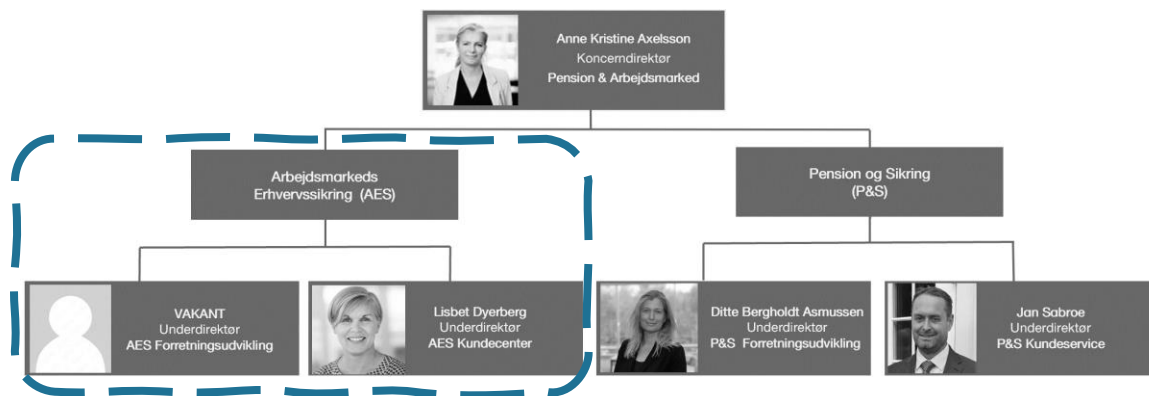
ATP's hovedkvarter i Hillerød er under ombygning med nye mødefaciliteter som vist herover.

## Om Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (AES)

AES er en [selvejende](#) institution etableret i 2016 ved en samling af Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring. Den skal sikre, at alle, der kommer til skade på det danske arbejdsmarked, får den erstatning, de har ret til. Opgaven er således at træffe uafhængige og korrekte afgørelser jf. arbejdsskadeloven. AES arbejder med alle faser af en arbejdsskadesag og er derfor i kontakt med borgere, arbejdsgivere, fagforeninger, læger, advokater og forsikrings selskaber. Hvert år træffer AES 100.000 afgørelser fordelt på 50.000 sager, hvor mennesker er kommet til skade eller er blevet syge på arbejdet. Der er i dag 500 medarbejdere i AES.

Institutionen ledes af koncerndirektør [Anne Kristine Axelsson](#) samt to direktører: [Lisbet Dyerberg](#) med ansvar for AES Kundecenterets sagsbehandling samt en direktør med ansvar for AES forretningsudvikling. Direktionen refererer til en selvstændig [bestyrelse](#) sammensat af arbejdsmarkedets parter.

Koncerndirektøren har også ansvar for ATP's pensions- og sikringsområde, som i lighed med AES er organiseret med et makkerpar af to direktører: En for kundeområdet og en for forretningsudvikling. I praksis vil man derfor opleve en direktørgruppe på fem personer, der til sammen leder de i alt 800 medarbejdere i ATP's Pension & Arbejdsmarked.



## Om AES Forretningsudvikling

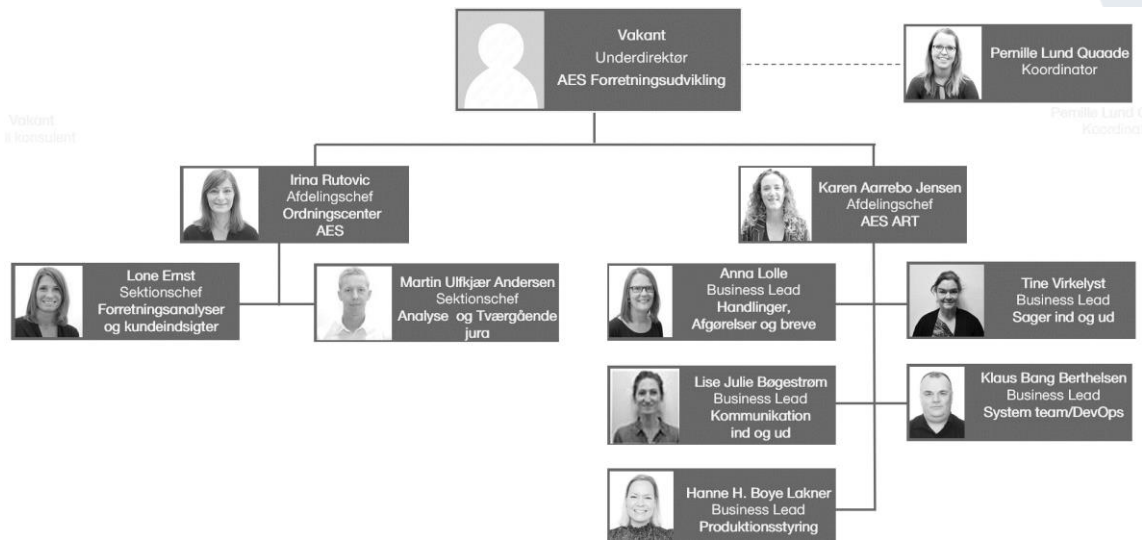
Forretningsudvikling er det ene af to direktørområder i AES. Her ligger ansvaret for de systemer, som AES' sagsbehandling bygger på, samt porteføljen af programmer og udviklingsforløb.

Direktørområdet har derfor en række af bestyrelsen fastsatte mål for forretningsudvikling af AES, herunder:

- Sikre kundecenterets it-understøttelse, herunder forudse, forberede og implementere nye lovændringer
- Udnytte og gevinstrealisere de nye teknologier i systemunderstøttelsen, herunder AI
- Udvikle mere enkle, forståelige, produktivitetsforbedrende og omkostningseffektive sagsforløb og processer
- Implementere og gevinstrealisere samme til gavn for Kundecenteret, sagens parter og hele koncernen

Direktørområdet ledes af direktør for forretningsudvikling med 55 højt specialiserede medarbejdere fordelt på to afdelinger: Afdelingschef [Irina Rutovic](#) varetager analyser og udvikler business cases, mens afdelingschef [Karen Aarrebo](#) varetager agil udvikling, implementering og driftssikkerhed af løsningerne. De to afdelinger er opdelt i 7 sektioner med hver en sektionschef. Samlet består direktørområdet af 9 ledere foruden direktøren organiseret i et agilt setup.

Udvikling og implementering sker i tæt samspil med Kundecenteret og den eksterne leverandør, [Netcompany](#), som i vidt omfang varetager de it-tekniske løsninger i AES. Endvidere spiller det interne concern-it-område, Digital Solutions, en rolle særligt i driften og udvikling af concernfælles it-løsninger.



## Historik og retning

I den første periode efter etableringen af AES var udviklingen fokuseret på overgangen fra statslig styrelse og ministerbetjening til ATP-koncernen med egen bestyrelse. Men også på at indfri den teknologiske gæld, som AES overtog og skabe grundlag for en mere effektiv sagsafvikling. I den efterfølgende periode var fokus på udvikling og idriftsættelse af et nyt arbejdsskade-sagsbehandlingssystem (ANS), hvilket har medført en naturlig nedgang i sagsafvikling og produktivitet.

AES går nu ind i en ny fase med mange igangværende sager og høje sagsbehandlingstider, men også med et fuldt idriftsat ANS med potentiale for nye muligheder gennem brug af teknologi i sagsafviklingen.

## Kultur

AES er i dag en velfungerende, professionel og ambitiøs organisation, der er i stand til at tiltrække kvalificerede og kompetente medarbejdere inden for både pension/arbejdsmarkedet og digital forretningsudvikling.

AES Forretningsudvikling er også en velintegreret del af ATP-koncernen med et stort interessentlandskab, mange ledelsesfora og tæt samspil med de andre direktører. ATP spiller en afgørende rolle i digitaliseringen af det danske velfærdssamfund og har en strategi om at blive et førende digitaliseringshus. Koncernen er erfaren udi en organisationstilpasset form af de agile arbejdsprincipper med individuelle interaktioner og fleksibilitet frem for processer og værktøjer samt frem for alt hurtig levering af værdi.

Kulturen er præget af den private sektors KPI'er og forretningsmæssige mål, men også af den væsentlige samfundsopgave og det deraf følgende politiske ophæng og tilsyn fra Beskæftigelsesministeriet: En semioffentlig kontekst.

Der er et samspil, hvor faglige argumenter og forståelse af de strategiske sammenhænge vægter højt. Det handler om at lykkes som organisation samlet set, og derfor er de succesfulde ledere dem, som også rummer beslutninger, der tilgodeser andre behov end lige ens egen del af organisationen. Medarbejderne giver udtryk for at være glade for deres ledere, og direktionen nyder tillid fra afdelingscheferne. Man ønsker at se andre lykkes.

## 2. Stillingen

### Ansvar

Direktøren for forretningsudvikling er ansvarlig for, at systemunderstøttelsen af AES er tidssvarende, effektiv og understøtter den strategiske retning.

Ansvar for AES er i princippet klart opdelt: Kundecenteret er ansvarlig for sagsbehandlingen, mens Forretningsudvikling er ansvarlig for systemunderstøttelsen og udviklingen. I praksis foregår det dog i et tæt samspil. På samme måde er det på koncernniveau: Digital Solutions er ansvarlig for de koncernfælles systemer, mens Forretningsudvikling er ansvarlig for de AES-specifikke. I praksis foregår det dog i et tæt samspil med koncernfælles prioritering af ressourcerne og en ekstern leverandør af de AES-specifikke løsninger.

Samlet er det direktørens ansvar at:

- Lede to afdelingschefer, 7 sektionschefer og 55 medarbejdere
- Realisere bestyrelsen mål for forretningsudvikling af AES
- Leverandørstyre den eksterne it-leverandør
- Betjene AES bestyrelse ift. forretningsudvikling og it-understøttelse
- Styre direktørrådets løn og udviklingsbudget plus de midler, som de strategiske programmer får tildelt

### Opgaver

Som udgangspunkt forestiller vi os, at direktøren varetager følgende opgaver på højt niveau:

- Bidrage til at sætte retningen for AES udvikling i samarbejde med AES direktion og bestyrelse
- Bidrage til implementering af ny teknologi og AI, der kan gevinstrealiseres
- Videreudvikle samspillet med AES' eksterne interessenter og den eksterne leverandør
- Skabe tætte og strukturerede samarbejdsrelationer med Kundecenteret og andre områder i ATP
- Lede porteføljen af udviklingsprogrammer og -projekter på direktørniveau
- Bidrage til direktionens fælles ledelse af de 500 medarbejdere i AES

### Succeskriterier

De følgende udviklingsmål skal ikke forstås så konkret, som de er skrevet. De er formuleret for at give direktøren en indikation på, hvordan vi umiddelbart forestiller os, at man kan blive en succes i rollen over de kommende år. Direktøren forventes naturligvis selv at spille en aktiv rolle i at formulere og forventningsafstemme retningen.

- Du har solid koncernforståelse og tætte relationer til dine medarbejdere, Kundecenteret og det øvrige ATP
- Du har struktureret samspillet med kundecenteret ift. inddragelse, vidensdeling og idégenerering
- Du har overblik over udviklingsbehov på direktørområdet i tæt samspil med din ledergruppe
- Hele kundecenteret oplever et tættere og mere inddragende samspil med dit direktørråde
- Bestyrelsen har tillid til, at du både kan varetage deres interesser og understøtte deres strategiske arbejde
- Du har drevet processen om en ny strategiperiode fra 2027 i mål til bestyrelsens tilfredshed
- Din ledergruppe har høj jobtilfredshed og succes med rekruttering af kompetente medarbejdere
- AES er blandt landets førende i brugen af AI til at sikre enkle og omkostningseffektiv sagsbehandling

### Dagligdag, møder og snitflader

Direktøren vil blive en del af ATP-fællesskabet i hovedkvarteret i Hillerød. De fem direktører i hele Pension & Arbejdsmarked sidder fysisk sammen, og man indgår i en bred vifte af mødefora for at sikre samarbejde, sparring og koordinering.

Der er bl.a. kontinuerlige møder med interne og eksterne samarbejdspartnere samt interessenter, herunder AES Kundecenter, direktørgruppen og AES bestyrelse.

Direktøren har en koordinator til at hjælpe med kalenderstyringen og stor fleksibilitet uden for de faste møder. Vi ønsker dog, at direktørerne er synlige og tilgængelige for sparring i organisationen: Afdelingscheferne vil efterspørge sparring og strategisk tydelighed men sætter også pris på, at de selv får lov at lede deres afdelinger. Direktørkollegerne efterspørger tillidsfuldt direktørsamarbejde med overskud og rummelighed til at lykkes samlet set.

### 3. Kandidatprofilen

Din specifikke baggrund eller uddannelse er mindre afgørende – så længe du kan godtgøre, at du vil blive en succes i jobbet. Måske du er direktør, afdelingschef eller kontorchef i et ministerium, en styrelse, en stor kommune eller en stor og kompleks privat virksomhed. Måske du har været konsulent eller ansvarlig for leverance af digitaliseringsløsninger. Vi søger ikke nødvendigvis en it-profil, men den rette profil kan så afgjort forstå data og it-systemer.

#### Faglige kompetencer

Du har foruden en relevant akademisk uddannelse (fx statskundskab, jura, erhvervsledelse el.lign.) erfaring med:

- Ledelse af ledere
- Interessentvaretagelse, leverandørstyring eller strategisk ledelse af transformationer
- En kompleks offentlig organisation / en privat organisation tæt på politisk styring
- Digitalisering og gevinstrealisering af drift – gerne ved implementering af ny teknologi
- Gerne med solid forståelse for AI og agile principper

#### Personlige kompetencer

Den rette kandidat har først og fremmest stærke kognitive evner med en vis mental spændstighed og

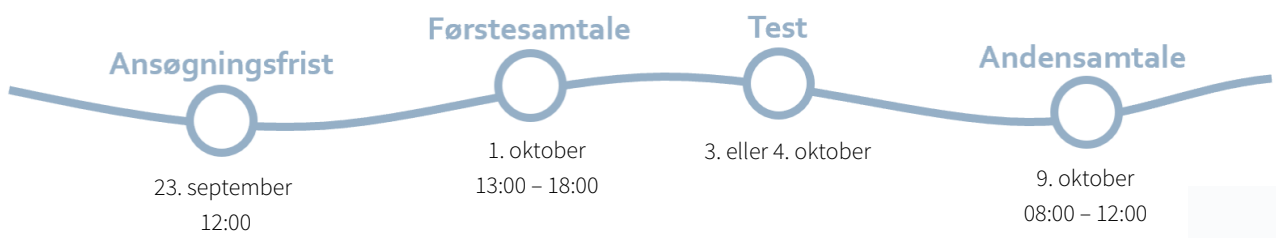
- Relationsstærk – tillidsvækkende brobygger på alle niveauer
- Rummelig - overskud til konstruktiv uenighed
- Struktureret – evner at skabe overblik for sig selv og andre
- Kan tale med alle - bestyrelse, topledelse, jurister og it-specialister
- Forhandlingsstærk – kan påvirke stærke interessenter ved behov

### 4. De næste skridt

#### Tidsplan

Alle med interesse i stillingen kan fortroligt kontakte [Snorre Andersen](#) fra Mercuri Urval på telefon 6037 8063.

Vi foretrækker, at alle kandidater har været i dialog med Mercuri Urval forinden ansøgning.



Ansøgning og cv uploades jf. link i opslaget. Der indgår kognitiv- og personlighedstest mellem første- og andensamtaler. Ansættelsestidspunkt sker efter forhandling.



## Ansættelsessamtaler

Til de to samtaler vil du møde:

- Anne Kristine Axelsson, koncerndirektør i ATP, Pension & Arbejdsmarked
- Lisbet Dyerberg, direktør, AES Kundecenter
- Lone Kastholm, HR-chef, ATP

Derudover deltager en konsulent fra Mercuri Urval i samtalerne.

## Løn og ansættelsesvilkår

Du ansættes som direktør i ATP med reference til koncerndirektør Anne Kirstine Axelsson. Løn- og ansættelsesvilkår er attraktive og aftales efter individuel forhandling. Som udgangspunkt indgår 18 % i pension, men dette kan reguleres som en del af forhandlingen. Du får kontor i ATP's hovedkvarter på Kongens Vænge 8, Hillerød.