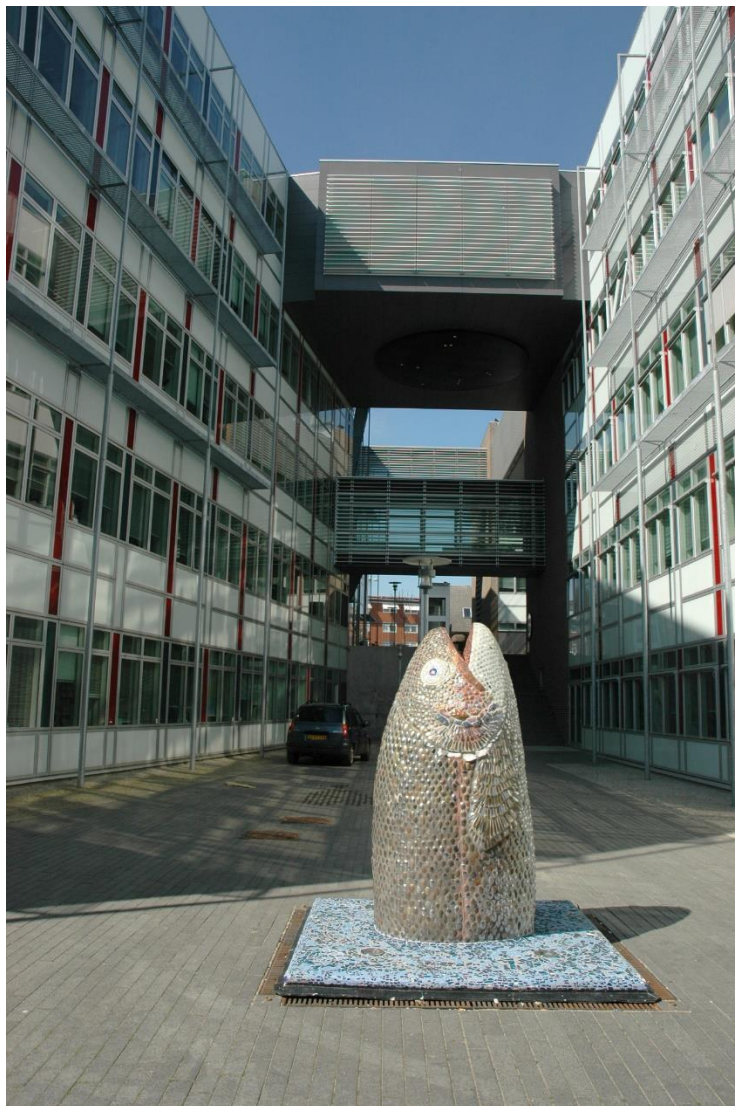


1.12.2020.

Skive Kommune

Rekruttering af ny kommunaldirektør



Job- og personprofil

Baggrund

Skive Kommune søger en ny kommunaldirektør.

Skive Kommune

Det, der især kendetegner Skiveegnen, er det aktive liv, iværksætterkulturen, fjorden, de gode fødevareoplevelser og den bæredygtige energi. Det er disse kvaliteter, der bl.a. danner grundlaget for kommunens strategi: RENT LIV. Bæredygtige lokalsamfund og grøn omstilling er i centrum på Skiveegnen og i Skive Kommune.

Skive er historisk en gammel købstad. Egnen er præget af indbyrdes forskelle og identiteter, og der er endnu mere tilfælles. Limfjord, natur og et meget aktivt fællesskab i foreninger med kultur, idræt og oplevelser er eksempler herpå.

Styrkepositioner

GreenLab Skive A/S står i dag som egnens største og stærkeste RENT LIV udviklingsmotor. GreenLab er verdens første ægte grønne energipark. Der arbejdes bl.a. med omdannelse af ikke lagerbare energier fra de vejrafhængige anlæg som f.eks. vindmøller og solceller til former, som kan lagres. Der vil blive skabt mulighed for afprøvning af eksisterende og nye teknologier inden for sol, vind, brint, gas – herunder opgradering, elektrolyse og methanisering. Energiparken er et samspil mellem virksomheder, hvor systemintegration af miljøvenlige energiformer kan udfoldes i fuld skala. Virksomheder med bæredygtige profiler etablerer sig her for at blive en del af den unikke energisymbiose. Det skaber arbejdspladser, tiltrækker investeringer og flere nye borgere.

BigBlue Skive er et andet eksempel på et omfattende RENT LIV-projekt. Gennem løbende involvering af borgerne og med inddragelse af lokale entreprenører udvikler kommunen Skive by. Målet med udviklingsplanen BigBlue Skive er fortsat at gøre Skive midtby mere attraktiv og udnytte det store potentiale, som Skive netop har – en å, der slynger sig igennem byen. Her skabes attraktive og grønne byrum og nye tværgående forbindelser på en måde, så byen samtidig klimasikres. For klimasikring er uundgåeligt for en by som Skive, der ligger lige ved Limfjorden og har en å løbende tværs gennem byen.

Skive Kommune er i gang med at erstatte den gamle erhvervs politik med en ny vækstpolitik. Vi har allieret os med nogle af egnens mest spændende folk om at lave en ny plan for vækst i tæt samarbejde mellem Skiveegnens erhvervsliv, lokale uddannelsesinstitutioner og kommunen. Udgangspunktet er godt. Lav ledighed og lavt sygefravær, men der er også udfordringer, vi skal takle.

Kommunen har en god geografisk sammenhængende beliggenhed i Salling med en kommunestørrelse på 46.000 indbyggere, der giver den nødvendige pondus til at kunne agere.

Den kommunale økonomi er god, hvilket er understøttet af udligningsreformen. Der er i tide foretaget de nødvendige tilpasninger af service og administration, så rationaliseringer ikke har været en panikdagsorden men en velordnet proces.

Udfordringer

Skive Kommunes prognoser for befolkningsudviklingen viser et faldende antal borgere. Det dækker over en udvikling, hvor andelen af +65årige vil blive større i de kommende år. Dette er en udvikling, som er mere udpræget i Skive Kommune, end tilfældet er på landsplan.

På baggrund heraf har KLK for Skive Kommune udarbejdet to analyser. Der udarbejdes nu en overordnet proces- og tidsplan indeholdende forslag til hvordan strukturen på ældre-, skoler/dagtilbuds- og fritidsområdet fremtidssikres for at styrke og højne områderne.

Den demografiske udfordring øger behovet for fokus på bosætning, som er et vigtigt indsatsområde.

Det stadige krav til omstilling sætter fokus på digitaliseringen i den kommunale organisation.

Rekruttering og fastholdelse er et vigtigt emne i Skive Kommune. Rekrutteringsprocessen skal kunne nytænkes i lyset af coronasituationen. Vi er meget decentrale. Det ligger i vores DNA. Vi har lært af coronasituationen, at der er ting og processer, vi kan gøre mere effektive, end hvad vi har været vant til. Kan vi lære af coronasituationen, at vi på nogle områder kan være mindre decentrale uden at vi forlader vores decentrale DNA? Kan det også bruges til at lave politikker på en ny måde?

Borgerrådgiverens tilbagemelding for 2019 er, at der generelt samarbejdes godt og engageret om at finde en god løsning for den enkelte borger. Borgerrådgiveren har dog oplevet sager, hvor kommunen med fordel kunne fokusere på at overholde vejledende sagsbehandlingsfrister og arbejde med inddragelsen af borgeren i dennes sag.

Der vil fortsat være behov for stort fokus på udvikling af kommunen. Skive Kommune kæmper, ligesom de øvrige kommuner uden for vækstcentrene i Østjylland, med en række forhold, der medfører en risiko for økonomisk ubalance. Blandt andet betyder udviklingen i befolkningssammensætningen, at der er udsigt til forringelse af indtægtsgrundlaget og stigende udgifter. Det er samtidig et klart mål ud fra en decentral tilgang at fastholde et højt serviceniveau for alle kommunens borgere.

Kommunaldirektøren forventes at kunne bidrage aktivt til vækst og udviklingsprocessen i kommunen.

Den politiske organisation:

Skive Byråd har 27 medlemmer fordelt på 11 V-medlemmer, 9 A-medlemmer, 2 O-medlemmer, 2 M-medlemmer (Skive listen), 2 SF-medlemmer og 1 B-medlem. Der er nedsat 6 udvalg ud over Økonomiudvalget. Det er: Børne- og Familieudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Udvalget for Teknik og Miljø, Udvalget for Ældre, Erhvervs- og Arbejdsmarkedsudvalget samt Sundheds, Social- og Forebyggelsesudvalget.

Kommunaldirektøren har ansvaret for servicering af byrådet og økonomiudvalget.

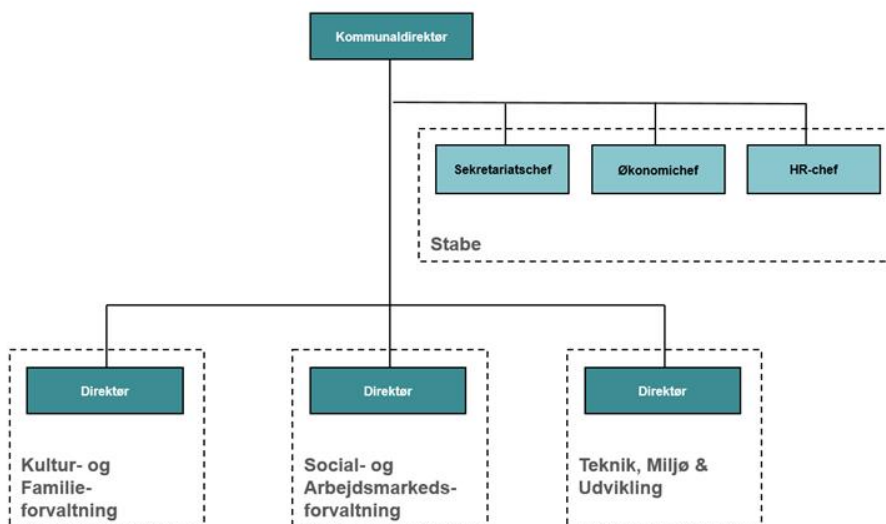
Skive Kommune har et godt politisk klima med tradition for et godt samarbejde mellem det politiske og det administrative system. Det har senest resulteret i, at et samlet byråd har vedtaget budget 2021.



Den administrative organisation:

Skive Kommune er en veldreven kommune med en meget decental tilgang. Vi har en flad ledelsesstruktur og en lav magtdistance. Ansvar er placeret hos yderste bæredygtige led. Det er med til at kendetegne Skiveånden, som bygger på stor tillid og en ikke fejlfinderkultur. Måske er det derfor, at der er et lavt sygefravær og en høj trivsel i organisationen. Det har også været muligt i disse coronatider, at finde gode løsninger sammen med medarbejderne.

Direktion og forvaltninger



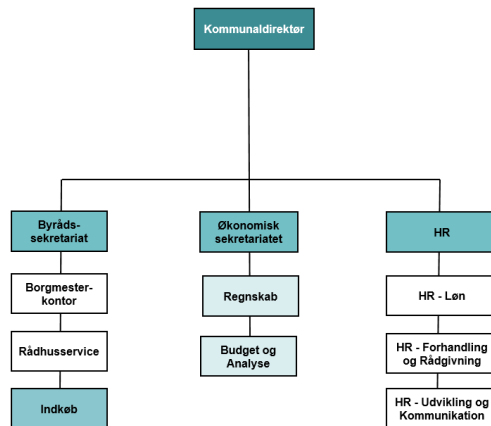
Der er generelt sikker drift og høj produktivitet, og der er en udpræget oplevelse af en god arbejdskultur og en høj ansvarlighed på alle niveauer i organisationen, både økonomisk, fagligt og menneskeligt. Skive Kommune er på en række fagområder fagligt i front.

Skive kommune har samlet set ca. 4.600 medarbejdere (svarende til ca. 3.500 fuldtidsstillinger). Der er en velfungerende direktion med en god kultur og en klart defineret opgavefordeling, der følger forvaltningsstrukturen.

Skive Kommune gennemførte ved kommunesammenlægningen en værdiproces, der resulterede i værdierne: Udvikling, Trivsel og Ordentlighed. Disse værdier er i dag grundlæggende for samarbejdet i organisationen og varetagelse af ledelsesopgaven.

Stabe

- Direktør
- Afdeling
- Sektion
- Team



Kommunaldirektøren er direktør for stabene i kommunen.

Økonomisk Sekretariat

Afdelingen er inddelt i to sektioner; Budget og Regnskab. Der er en økonomichef og en sektionsleder for hver af de to sektioner. I alt 10 medarbejdere

Budget har ansvaret for den fremadrettet økonomiske planlægning og de økonomiske analyser, der ligger til grund for både kommunens årlige budgetter og den mere langsigtede økonomiske planlægning. Afdelingen sørger for, at løbende budgetopfølgning og der følges op på kommunens økonomiske politik. Der ydes desuden økonomisk konsulentbistand.

Regnskab står for den daglige drift, herunder bogføring. Afdelingen varetager desuden support, rådgivning og uddannelse af ledere og administrative medarbejdere i organisationens institutioner, afdelinger og forvaltninger. Derudover har afdelingen ansvaret for at vedligeholde principper for økonomistyring og gennemføre interne kontroller.

HR

Afdelingen er inddelt i tre teams; HR - Løn, HR - Forhandling og Rådgivning, samt HR - Udvikling og Kommunikation. Der er en HR-chef og to teamledere. I alt 20 medarbejdere

HR har ansvaret for udbetaling af løn mv. til alle kommunens medarbejdere, samt rådgivning i alle spørgsmål om løn- og personaleforhold. Afdelingen rådgiver om personalejura og rådgiver i fortolkningsspørgsmål. Der udarbejdes ansættelses- og afskedigelsesbreve, hjemsøges refusioner, administreres barselsudligning, feriekort mv. Afdelingen giver desuden konsulentbistand til ledere i forbindelse med personalesager, lønforhandlinger mv. og deltager i forhandlinger med fagorganisationerne.

Afdelingen arbejder med en række HR-udviklingsopgaver, herunder bl.a. MED-organisationen, sundhedsordningen, trivselsundersøgelser, lederudvikling, samt strategi- og forandringsprocesser.

HR-chefen er sekretær i direktion, Hoved-MED og flere andre interne udvalg. Afdelingen forestår projektledelse i interne udviklingsprojekter forankret i direktionen og i MED.

Byrådssekretariatet

Sekretariatet er opdelt i tre afdelinger; Borgmesterkontoret, Indkøb og Rådhuservice. Udover en sekretariatschef og en indkøbschef er der hhv. 10, 3 og 8 medarbejdere i afdelingerne.

Borgmesterkontoret betjener borgmester og kommunaldirektør, samt byrådet, økonomiudvalget, en række nævn og bestyrelser. De juridiske funktioner er samlet her, og der ydes rådgivning til hele organisationen. Kontoret administrerer forsikringer, arbejdsskadeområdet, støttet boligbyggeri, tilsyn med almene boliger, køb og salg af fast ejendom, valg, ESDH og intern administration.

Indkøbsafdelingen er med til at sikre effektive indkøb i Skive Kommune. Afdelingen gennemfører udbud på vegne af hele kommunen og udfører diverse administrative opgaver i forbindelse med udbud og indkøbsaftaler, f.eks. rådgivning af forvaltningerne, controlling og kontraktstyring af de fælles indkøbsaftaler. Afdelingen er ansvarlig for drift og undervisning i kommunens e-handelssystem.

Rådhuservice varetager traditionelle rådhusbetjentopgaver som f.eks. drift, reparation og vedligehold på de tre rådhusbygninger, kommunale biler til brug for administrationen og vagtordning for borgerservice. Afdelingen varetager produktion og salg af kantinevarer til personalet og til interne møder.



Jobprofil

Stillingsbetegnelse

Kommunaldirektør

Formål

Kommunaldirektøren har den overordnede administrative ledelse af den kommunale organisation. Herudover varetager kommunaldirektøren den overordnede servicering af det politiske system samt den udadrettede funktion i forhold til lokalsamfundet og regionale, nationale og internationale samarbejdspartnere.

Formålet med stillingen som kommunaldirektør i Skive Kommune er:

- at sætte retning og mål
- at sikre en effektiv, helhedsorienteret og samarbejdende kommunal organisation
- at sikre et godt samspil mellem det politiske og det administrative system
- at sikre, at de politiske beslutninger udmøntes i den kommunale organisation
- at sikre, at grundlaget for Skive Kommune til stadighed udvikles og danner baggrund for opgavevaretagelsen
- at sikre vedvarende fokus på innovation og udvikling

Ansvars- og arbejdsområde

Det er kommunaldirektørens overordnede ansvars- og arbejdsområde:

- at være den øverste ansatte topchef for den samlede kommunale organisation
- at være rådgiver og sparringspartner for borgmester og det politiske system
- at være leder af direktion, chefgruppen og hoved-MED
- at være leder og sparringspartner for direktørerne og stabscheferne
- at være ansvarlig for den overordnede økonomi
- at være en synlig leder, der giver rum for den enkelte leder og medarbejder
- at være ansvarlig for en ordentlig og respektfuld personaleledelse og personalepleje
- at placere Skive Kommune i relevante fælleskommunale opgaver
- at sikre at lovgivning, aftaler mv. følges og overholdes

Succeskriterier

Succeskriterier i løbet af de første 100 dage:

- Grundigt kendskab til organisationen, kulturen, kompetencerne m.v.
- Har markeret sig som en synlig og respekteret leder i organisationen
- Har lagt kursen for ledelse og samarbejde i forvaltningen i respekt af "Skiveånden" og den flade organisationsstruktur
- Kendskab til egnen og de vigtigste samarbejdspartnere
- Samarbejdspartnerne har lært "personen bag" at kende
- Har vurderet organisationsstrukturen og peget på eventuelle forslag til ændringer heri samt den proces, der i givet fald skal sættes igang
- Udarbejdet en oversigt over projektporteføljen
- Udarbejde handlingsplan for den kommende periodes aktiviteter og initiativer

Succeskriterier efter det første år:

- Vist vejen til, hvordan Skive Kommune arbejder med udviklingsdagsordenen samtidig med, at der er fokus på sikker drift.
- Er i gang med at sætte Skive Kommune på Danmarkskortet
- Der er synlig fremdrift i processen omkring omstrukturering af de berørte velfærdsområder
- Der foreligger oplæg til udvikling og bosætning
- Skabt et tillidsfuldt og konstruktivt samarbejde såvel opadtil (det politiske system) som nedadtil (direktion, chefgruppe, medsystemet)
- Medarbejderne ved, hvem den nye kommunaldirektør er
- Sat sit spor – man kan se, at vedkommende er kommet
- Få ledelsesgrundlaget implementeret ude i organisationen
- Igangsat proces med udvikling af virksomhedsstrategi: ”Sammen ad nye veje, version 3”
- At der opleves en samarbejdende direktion, der tager et fælles ansvar
- Stærkere stabsfunktioner mhp at servicere og understøtte linjen
- Fastholdt en høj medarbejdertilfredshed
- Vedligeholdt og udbygget et relevant netværk lokalt, nationalt og internationalt
- Videreudviklet de velfærdsteknologiske løsninger og digitaliseringen

Vigtige samarbejdspartnere

- Borgmester
- Byrådet
- Økonomiudvalget
- Direktion
- Stabscheferne og stabene
- Den strategiske chefgruppe (direktion + niveau 2 chefer)
- Medarbejdere/Medsystemet
- Direkte kontakt til de største virksomheder i kommunen (kontaktperson)
- Business Skive
- DI, Byg
- Råd, nævn, foreninger m.v.
- Folketingets lokale medlemmer
- Kommunale samarbejdspartnere
- Regionale samarbejdspartnere
- Statslige myndigheder
- Netværk/partnere udenfor kommunen
- De faglige organisationer
- Fonde
- KL
- Pressen

Udvalg, råd, nævn, mødefora m.v.

Kommunaldirektøren deltager ud over de ovennævnte politiske organer i følgende:

- Hoved-MED (formand)
- Rådhus-MED (formand)
- K98 (KL's kommunaldirektørforum)
- Nordvestjyllandssamarbejdet (Et forum mellem Lemvig, Struer, Holstebro og Skive kommune på borgmester og kommunaldirektørniveau)
- Business Region Midt Vest (BRMV): <http://brmidtvest.dk/> (Den administrative styregruppe + formandskab i 2021)
- Kontaktudvalget: <https://www.rm.dk/politik/udvalg/kontaktudvalget/>
- KD-Net: <http://www.kd-net.dk/>

Ansættelsesvilkår

Stillingen ønskes besat på kontraktvilkår i overensstemmelse med cheflønftalen og aflønnes på løntrin 54 med tillæg. Hertil kommer indbetaling til pension.

Organisatorisk indplacering

Kommunaldirektøren refererer til borgmesteren.

Direktørerne og stabscheferne for Byrådssekretariatet, Økonomisk Sekretariat og HR refererer til kommunaldirektøren.



Personprofil

Uddannelsesmæssig baggrund

- Som minimum en relevant mellemlang, videregående uddannelse
- En kvalificerende lederuddannelse fx på diplom eller master niveau

Ledelsesmæssige kompetencer og erfaringsgrundlag

- Ledelseserfaring på højt niveau fra en stor, politisk ledet organisation (gerne som topleder i en kommune eller region)
- Erfaring med strategisk ledelse
- Erfaring med ledelse af ledere
- Gerne erfaring fra private virksomheder

Faglige kompetencer og erfaringsgrundlag

- Erfaring med rådgivning af et kommunalpolitisk system
- Grundigt kendskab til og erfaring med kommunaløkonomi
- Grundigt kendskab til det styrings- og forvaltningsmæssige lovgrundlag for en kommune
- Bredt kendskab til de kommunale arbejdsområder
- Erfaring med udvikling og innovation af opgaver og organisation i det offentlige system
- God og klar kommunikation såvel mundtligt som skriftligt
- Gerne engelsk sprog

Personlige egenskaber

- Serviceorienteret
- Udviklingsorienteret
- Tillidsskabende
- Synlig
- Respekt for andre
- Uhøjtidelig og en god portion selvironi
- Humor

Generelt

Personprofilen beskriver en stærk ledelsesmæssig profil med en dybtgående ledelsesmæssig erfaring inden for politisk ledede organisationer. Du ser muligheder og er visionær og inspirerende i din ledelsesfunktion. Gennem dine sociale kompetencer skaber du engagement og holdånd omkring dig.

Du er god til at finde balancen mellem en passende ydmyghed og den, der sætter sit præg på tingene. Du er ikke bange for at skære igennem, ligesom du også er god til at sige til og fra, når der er behov for det såvel opad- som nedadtil.

Du skal ikke revolutionere, men gennem konstruktive og inddragende processer sikre den fornødne udvikling og forandring i kommunen samtidig med, at der er fokus på sikker drift. Du har sans for de muligheder digitaliseringen og de teknologiske løsninger giver.

Du er udadvendt, god til at skabe netværk og en god ambassadør for Skive Kommune. Du kender dine egne værdier, har din personlige integritet og er god til at finde balancen mellem arbejdsliv, familie og fritid. Du har et længerevarende perspektiv med din ansøgning til stillingen.

Vi henvender os til dig, der har interesse og engagement i området samt stor interesse for såvel drift og udvikling i en politisk ledet organisation. Vi forventer en leder med et positivt og rummeligt menneskesyn, der uddelegerer og viser tillid til sine medarbejdere og fungerer som et godt eksempel på kommunens værdigrundlag. Du interesserer dig levende for det, der foregår overalt i Skive Kommune både i og uden for jobbet.



Ansættelsesforløbet

Tidsplan

Ansøgningsfrist: 3. januar 2021.

1. interviewrunde: 25. og 26. januar 2021

Eventuel test i uge 4-5

Evt. 2. interview: 4. februar 2021

Samtale mellem ansøger og borgmesteren 9. februar

Beslutning om ansættelse: Uge 8

Tiltræden: 1. april 2021

Ansøgere vil som led i ansættelsesforløbet under 1. samtale blive bedt om at forholde sig til en konkret opgave, der forud for 1. samtale fremsendes til de indkaldte ansøgere. Der vil ligeledes ved første samtalerunde indgå en case.

Kontakt vedr. stillingen

Interesserede er velkommen til at rette henvendelse til borgmester Peder Chr. Kirkegaard, tlf. 9915 5510, pchk@skivekommune.dk eller chefkonsulent Hans Chr. Vestergaard, tlf. 7022 0272/2275 6772, hcv@hcvestergaard.dk, hvor yderligere information om stillingen kan fås. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Ansøgning

Søg stillingen her: <https://www.skive.dk/servicemenu/job/>

Ansøgning indsendes, så den er Skive Kommune i hænde senest mandag d. 3. januar 2021.

Bedømmelsesudvalg

Bedømmelsesudvalget, der deltager i samtalerne med ansøgerne og udarbejder indstilling består af borgmesteren samt 7 politikere (2 fra V og A samt 1 fra O, SF, B og M), to direktører, to stabschefer samt fire medarbejderrepræsentanter. Job- og personprofilen er udarbejdet på baggrund af interview med deltagerne i Bedømmelsesudvalget.

Vurdering af ansøgere

Ansøgere vurderes ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige egenskaber.

Vurderingen sker ud fra følgende kriterier:

- Uddannelsesmæssig baggrund
- Faglig erfaring
- Ledelsesmæssig erfaring
- Erfaring med og kendskab til offentligt ledede organisationer

Herudover indgår som led i vurderingen:

- Ansøgningen
- Den personlige fremtræden ved ansættelsessamtalerne
- Ansøgerens præsentation af den stillede opgave
- Resultatet af en eventuel test
- Indhentede referencer

Materiale ansøgere kan finde på internettet

På siden <https://skive.dk/kommunaldirektør> findes en oversigt over yderligere relevant materiale.