

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Økonomi- og Lønchef til Assens Kommune

Indhold

1. Økonomi- og Lønchef til Assens Kommune	2
2. Ansættelsesvilkår	2
3. Økonomi og Løn	3
4. Chefens ansvar og opgaver	4
5. Chefens baggrund og bagage	5
6. Assens Kommune	6
Ansættelsen	8
7. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen	8
8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne	8
9. Tidsplan for ansættelsen	9
10. Efter ansættelsen	9

1. Økonomi- og Lønchef til Assens Kommune

Har du indgående erfaring med kommunal økonomi og økonomistyring, og får du energi af store faglige udfordringer? Er du analytisk og strategisk skarp? Kan du udfordre og stå fast, men evner også at lytte, samtale og forstå andres ståsted? Kan du fremlægge tal og prognoser, så ikke-økonomer forstår dig? Evner du at skabe stærke relationer, der bygger på tillid på tværs i en organisation? Hvis du kan svare ja til disse spørgsmål, er du måske vores nye Økonomi- og Lønchef.

Det er ingen hemmelighed, at Assens Kommunes økonomi er under pres for tiden. Den seneste budgetopfølgning pr. 30. april 2019 viser et forventet merforbrug på 52 mio. kr. alene i år. Oveni skal lægges et merforbrug overført fra 2018 til 2019 på 62 mio. kr. Det forventede merforbrug i 2019 tegner derfor til lige nu at blive 114 mio. kr. Der er derfor brug for en fast hånd ved roret i økonomistyringen, men vores nye Økonomi- og Lønchef skal også evne at tænke ud af boksen og ikke kun "lægge planker til", når det handler om at understøtte udviklingen af de kommunale kerneopgaver.

Vi leder efter en chef, der har ledelseserfaring og en god portion naturlig pondus. Du får ansvaret for tre ledere og 38 medarbejdere i en afdeling med god atmosfære og trivsel, men også en afdeling, hvor der skal arbejdes videre med fælles retning og kultur. Afdelingen består af tre teams: Budget og Regnskab, Indkøb og Økonomiservice og Løn og Personale. To af lederne er forholdsvis nye i ledelse, så du skal fortsætte det igangsatte arbejde med at udvikle ledergruppen - individuelt og som team.

Du skal være analytisk og strategisk skarp og kunne holde overblikket i en kompleks kommunal økonomi. Du har en naturlig nysgerrighed og interesse for de kommunale kerneopgaver, og så har du viden om og idéer til, hvilke redskaber der kan sikre en god økonomistyring. Her kommer din interesse for datadrevet styring og ledelse i spil, og du har sikkert allerede god viden om udvikling og implementering af ledelsesinformation.

Du er kommunikativt stærk og formår at komme ud over scenekanten i dit møde med andre. Du har evnen til at være i interessekonflikter uden at være konfliktskabende, fordi du arbejder naturligt i de gode relationer. Du kan udfordre og stå fast, men du evner også at lytte, samtale og forstå andres ståsted. Ordentlighed og integritet er centrale egenskaber for dit virke som chef.

Du vil møde et godt, kollegialt chefforum, hvor der er højt til loftet og plads til at udfordre og anerkende hinanden. Der er også en klar forventning om, at du på én og samme tid både kan understøtte og udfordre dine kollegaer og direktører på en fast og respektfuld måde.

2. Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår efter gældende overenskomst og i henhold til KL's Aftale om aflønning af chefer. Løn niveauet i stillingen vil i udgangspunktet ligge omkring 700.000 kr. om året. Hertil kommer pension. Lønnen fastsættes dog efter konkret forhandling med øje for den ekstraordinært dygtige kandidat. Stillingen er med tiltrædelse den 1. oktober 2019.

3. Økonomi og Løn

Økonomi og Løn består af 38 medarbejdere, der er opdelt i tre afdelinger med hver deres leder:

- Budget og Regnskab
- Indkøb og Økonomiservice
- Løn og Personale
- En enkelt medarbejder refererer direkte til økonomi- og lønchefen og arbejder med analyser og ledelsesinformation

Medarbejderstaben består af HK'ere og DJØF'ere. Overordnet set er Økonomi og Løn en vel-fungerende enhed med god trivsel. Der er høj faglighed og rigtig god sparring medarbejderne imellem.

For nuværende fylder den økonomiske situation i Assens Kommune naturligvis meget i Økonomi og Løns daglige arbejde, men samtidig er der fokus på de fremadrettede mål i forhold til Vision 2030.

Budget og Regnskab

I Budget og Regnskab er der ansat 13 medarbejdere, og de arbejder i teams, der servicerer de politiske udvalg. Derudover er der et team, der står for den samlede koordinering i forhold til budgetopfølgning- og budgetlægningsmaterialet.

Budget og Regnskab er en central afdeling, der hjælper decentralt og centralt med rådgivning og sparring i forhold til økonomiske spørgsmål inden for f.eks. budget, regnskab, kontering eller projektregnskaber.

Budget og Regnskab er ansvarlig for de årlige budgetopfølgninger både på drift og anlæg, udarbejdelse af budgetmateriale lige fra indtægtsbudget til tekniske blokke samt øvrige driftsblokke. Endelig udarbejdes regnskabsmaterialet i afdelingen.

Indkøb & Økonomiservice

Indkøb og Økonomiservice er en afdeling med 10 medarbejdere, fordelt på to teams. Arbejdsopgaver spænder bredt på tværs af de to teams.

Indkøb er en central indkøbsfunktion, der gennemfører Assens Kommunes udbudsforretning samt bistår den centrale og decentrale organisation med juridisk sparring på udbudsområdet. Desuden vedligeholder og drifter teamet kommunens E-handels- og kontraktstyringssystem til gavn for kommunens mange indkøbere.

Økonomiservice varetager en bred vifte af opgaver, så som varetagelse af kommunens bogholderifunktion, udarbejdelse af afstemninger til revisionen, drift af kommunens økonomisystem (OPUS), moms kontrol samt kommunens bankforretning.

Løn og Personale

Løn & Personale er en afdeling med 14 medarbejdere, fordelt på to teams - Team Løn og Team Forhandling & Personalejura.

I Team Løn er hovedvægten på driftsopgaver, som bl.a. er udfærdigelse af diverse ansættelseskrivelser, og sikre korrekt løn til de ansatte samt sparring med ledere og personaleadministratorer. Driften sker via KMD Opus. Der er fokus på digitalisering som redskab til fortsat at fremme en effektiv lønadministration, ligesom der arbejdes målrettet på at give de mange samarbejdspartnere den bedst mulige service og sparring.

Team Forhandling & Personalejura varetager personalejuridiske-, overenskomstmæssige- og lønforhandlingsopgaver. Kommunens ledere har pligt til at søge personalejuridisk rådgivning i personalesager. Desuden koordinerer teamet de årlige lønforhandlinger og bistår kommunens ledere i den forbindelse. Herudover hjælper teamet med fortolkning og formidling af de centrale aftaler og overenskomstmæssige forhold. Teamet drifter desuden kommunens fraværsstatistikker.

4. Chefens ansvar og opgaver

Økonomi- og Lønchefen refererer til kommunaldirektør Finn G. Johansen og indgår i områdets chefforgruppe sammen med Byrådssekretariatschefen og Organisation- og Strategichefen. Chefen er medlem af chefforum i Assens Kommune, som består af direktionen og de ni fag- og stabschefer. Økonomi- og Lønchefen er den, der i det daglige står på mål for kommunens overordnede økonomiske styring.

Økonomi- og Lønchefen har en vigtig rolle i serviceringen af Økonomiudvalget. Dette sker i tæt samspil med kommunaldirektør Finn G. Johansen, der er ansvarlig for serviceringen, og som er aktiv i drøftelserne om økonomien med Økonomiudvalg og Kommunalbestyrelsen. Chefen deltagere i møderne i Økonomiudvalget og i temadrøftelser og seminarer for den samlede kommunalbestyrelse, når det vedrører økonomi.

Økonomichefen har ansvar for den overordnede personaleledelse, daglige drift, udvikling, mål- og kvalitetsopfølgning samt ressourceudnyttelse i Økonomi og Løn. Det forventes, at chefen formår at finde den rette balance mellem nysgerrighed i forhold til udviklingen på de enkelte fagområder og medarbejderes plads og frirum til at arbejde selvstændigt og træffe beslutninger.

Som stabschef er Økonomi- og Lønchefen særligt ansvarlig for at understøtte, men også udfordre, den samlede organisation i forhold til:

- Udmøntning af den økonomiske politik
- Etablering og opfølgning på budget- og regnskabsprocesser
- Analysekapacitet på det økonomiske område
- Udmøntning af indkøbs- og udbudspolitikken, herunder rådgivning i udbuds- og indkøbsprocesser

- Økonomisk rådgivning til kommunaldirektør og chefforum
- Udmøntning af finansiel politik og strategi
- Overordnet koordinering af budget, regnskab og budgetopfølgning
- Ansvar for udmøntning af principper for økonomistyring
- Ansvar for økonomisk ledelsestilsyn
- Formuepleje
- Lønproduktion
- Personalejura og -forhandling og rådgivning i relation hertil

Økonomi- og Lønchefens opgaver på kort sigt (inden for det første år):

- Indtage og udbygge rollen som stærk rådgiver for politikere, direktionen og chefforum i forhold til de økonomiske udfordringer, som Assens Kommune står med.
- Udmøntning af Budget 2020. Det siger sig selv, at man skal gå aktivt ind i dette arbejde fra dag 1.
- Udvikling af fælles metoder, processer og arbejdsgange i forbindelse med budgetlægning og budgetopfølgningerne.
- Fokus på at anvende analyser, prognoser og modeller i økonomistyringen.
- Fokus på LIS og FLIS og videreudvikle, hvor det er nødvendigt.
- Arbejde med den fælles kultur i Økonomi og Løn, herunder finde den rette balance mellem både at understøtte og at udfordre kerneområderne.
- Fortsætte det igangsatte arbejde med udvikling af ledergruppen i afdelingen - individuelt og som team

5. Chefens baggrund og bagage

Du skal have en uddannelse og erfaring, der betyder, at du har en stærk ballast på det kommunaløkonomiske område. Du vil være bistået af dygtige medarbejdere, men dit eget økonomifaglige niveau kommer alligevel ofte i spil i.f.t. sparring og rådgivning og i evnen til at forholde sig til nye udviklinger – både økonomifaglige, økonomimodeller og datadrevet styring og ledelse. Du har sikkert allerede god viden om udvikling og implementering af ledelsesinformation.

Du skal have en analytisk og strategisk skarphed, herunder har du evnen til at skabe overblik i en kompleks kommunal verden. Du har en naturlig nysgerrighed og interesse for de kommunale kerneopgaver, og så har du viden om og idéer til, hvilke redskaber, der kan sikre en god økonomistyring. Du skal også evne at tænke ud af boksen og ikke kun "lægge planker til", når det handler om at understøtte udviklingen af de kommunale kerneopgaver.

Vi leder efter en chef, der allerede har nogen ledelseserfaring. Du skal kunne arbejde med din organisation, dine ledere og med at skabe fælles kultur. Du finder med lethed balancen mellem at sætte tydelig retning og samtidig være aktivt lyttende og give plads til ledere og medarbejdere. En holdspiller af hjertet, der ideelt set iscenesætter andres succes mere end sig selv.

Du skal via din personlighed og lederstil kunne skabe følgeskab – det handler om at arbejde naturligt i de gode relationer. Du skal derfor have lyst til at bevæge dig rundt i hele organisationen og samtidig være tydelig i at sætte retning og gå foran med en kultur i egen afdeling, hvor den fine balance mellem både at understøtte og udfordre kollegaer, direktører og politikere skal være helt rigtig.

Du har erfaring med arbejdet i en politisk styret organisation. Politisk flair og solid situationsfornemmelse er en forudsætning for at kunne lykkes i den sammenhæng.

Ordentlighed og integritet er centrale egenskaber for dit virke som chef, og du trives bedst uden behov for magtdistance. Din personlighed er en katalysator for det tværgående samarbejde og ikke omvendt.

Du er altså kommunikativt stærk – båret af naturlig autoritet og udadvendthed – og formår at komme ud over scenekanten i dit møde med andre. Du har evnen til at gå ind i konflikter uden at være konfliktskabende. Du kan stå fast, men du evner samtidig at lytte, samtale og forstå andres ståsted.

6. Assens Kommune

Der bor godt 41.000 indbyggere i Assens Kommune, midt i den smukke Sydvestfynske natur. Kommunen er opdelt i 22 lokalområder. Assens by, der er kommunens hovedby, ligger godt 30 minutter fra Odense og motorvejsnettet. Rådhuset ligger i Assens by.

Assens Kommune er kendetegnet ved at have et stærkt erhvervsliv med relativt store erhvervsvirksomheder, og der er fokus på at skabe gode rammebetingelser for, at erhvervslivet fortsat kan blomstre. Den kommunale erhvervsvenlighed udmønter sig blandt andet i, at der er kort vej fra tanke til handling og en smidig sagsbehandling.

Vision 2030 — Med vilje og hjerte er godkendt af Assens Byråd den 27. marts 2019. Den beskriver en fælles fremtid for, hvordan borgere, virksomheder og kommune sammen skaber udvikling og det gode liv. Visionen sætter mål og retning for kommunes fremtidige udvikling og er blevet til på baggrund af dialog med borgere, foreninger og samarbejdspartnere. Du kan læse visionen her:

https://www.assens.dk/media/182931/med_vilje_og_hjerte_vision2030_assens_kommune.pdf

Den politiske organisation

Assens Byråd består af 29 medlemmer med Søren Steen Andersen (V) som borgmester. Den politiske organisation består af Byrådet og Økonomiudvalget samt fire stående udvalg. De er:

- Beskæftigelse, Erhverv og Kultur
- Miljø, Teknik og Plan
- Uddannelse, Børn og Familier
- Social og Sundhed

Du kan se den politiske organisation i linket herunder:

<https://www.assens.dk/media/47436/politisk-struktur-2018-godkendt.pdf>

Administrativ organisering

Assens Kommune er organiseret i en relativt klassisk forvaltningsstruktur med direktør- og fagområder med en smal tremandsdirektion og ni stabs- og fagområder.

Direktionen består udover kommunaldirektør Finn G. Johansen, der har ansvar for stabene, af direktør Rikke Berg, der har det overordnede ansvar for By, Land og Kultur. Direktør Henrik Juul Kjær har det overordnede ansvar for Velfærd.

De ni fag- og stabschefer har ansvaret for følgende områder:

- Social og Sundhed (Velfærd)
- Børn, Unge og Uddannelse (Velfærd)
- Miljø og Natur (By, Land og Kultur)
- Trafik og Byg (By, Land og Kultur)
- Plan og Kultur (By, Land og Kultur)
- Arbejdsmarked, Beskæftigelse og Borgerservice (By, Land og Kultur)
- Byrådssekretariat (Stab)
- Økonomi og Løn (Stab)
- Organisation og Strategi (Stab)

Du kan se organisationsdiagrammet for den samlede administrative organisation her:

<https://www.assens.dk/media/180445/organisationsdiagram-alle-afdelinger-01122018.pdf>

Chefforum

Direktionen samt de ni stabs- og fagchefer udgør chefforum, der mødes hver 14. dag. Formålet med chefforum er gennem fælles helhedssyn, prioritering og koordinering at sikre:

- Tværgående politisk betjening og politikudvikling, herunder:
 - solide, koordinerede tværgående sagsfremstillinger til Fagudvalg og Byråd
 - koordineret rådgivning til politikerne, herunder inspiration til tværgående politikudvikling
- Organisationens samlede drift og styring, herunder at udvikle og anvende brugbare og enkle styringsmekanismer, der giver tværgående overblik i forhold til både strategisk udvikling og drift
- Organisationens strategiske udvikling, herunder at skabe:
 - tydelighed og overblik over organisationens tværgående strategiske retning samt samlede drift og styring og opbygger en fælles fortælling herom
 - koordinerede implementeringsplaner for tværgående initiativer, der skal eksekveres lokalt

Chefforum har en "realistisk" størrelse, hvor de 12 reelt har en mulighed for at udgøre den samlede strategiske topledelse i kommunen. Drøftelserne er for tiden præget af den økonomiske situation i Assens Kommune, hvorfor økonomi og økonomisk styring af nødvendighed er prioriteret over alt andet og dermed fylder på møderne.

Ansættelsen

7. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

- Kommunaldirektør Finn G. Johansen, Assens Kommune, tlf. 2360 6550
- Associeret partner Bettina Høst Poulsen, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 7199 1141

8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtaler med ansøgerne. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Medarbejderrepræsentant (Løn) Lisbet Juul Tangaa
- Medarbejderrepræsentant (Økonomi) Henrik Egedorf
- Afdelingsleder Budget og Regnskab Mette Winther Jensen
- Byrådssekretariatschef Lene Wilhøft
- Vicedirektør Social og Sundhed Michael Bjørn
- Kommunaldirektør Finn G. Johansen

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde)
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

9. Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **12. august 2019 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **14. august 2019 om formiddagen** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til fem ansøgere den **16. august 2019 i tidsrummet kl. 07.30-16.00 i Assens**.

Kompetenceafklaring af to-tre af de udvalgte ansøgere afvikles **den 19. august 2019 i Odense**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 22. august 2019 kl. 7.30-13.00, ligeledes i Assens**.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. oktober 2019**.

10. Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der blandt andet blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye chef kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter at den nye chef er tiltrådt, vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med chefen og kommunaldirektøren for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Juni 2019
Bettina Høst Poulsen
Konsulent på ansættelsessagen