



Økonomichef

Indhold

Introduktion til Haderslev Kommune	2
Vækst og Velfærd	3
Den administrative topledelsen: CLF	3
Samarbejdet i MED	3
Økonomistyring i Haderslev Kommune	4
Økonomi og Løn	5
Organiseringen af Økonomi og Løn	5
Ledergruppen i Økonomi og Løn	6
Stabene i Haderslev Kommune	7
IT og Digitalisering	7
Sekretariat, Udvikling og Personale	7
Chefgruppen i Stabene	7
Den kommende Økonomichef	8
Opgaver og Succeskriterier	8
Hvem er du?	9
Ansættelsesprocessen	10

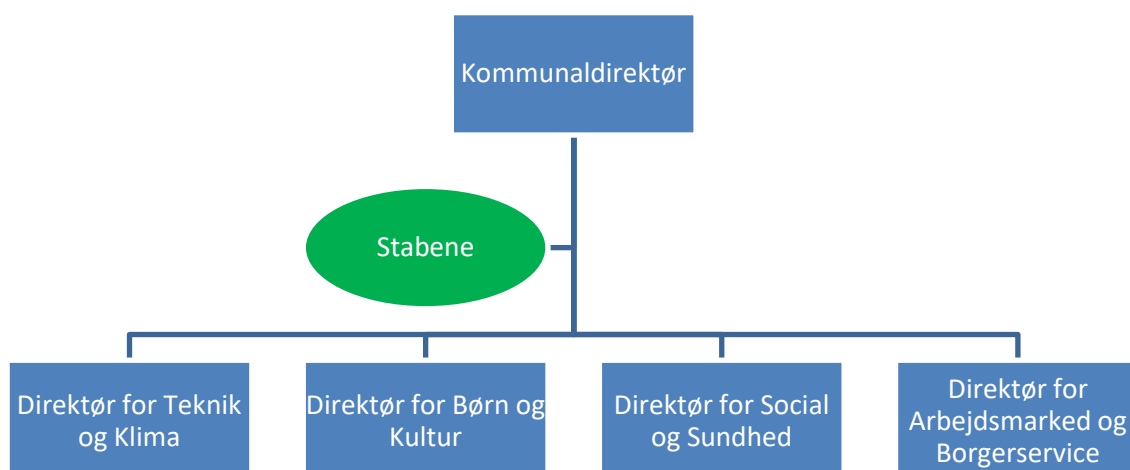
Introduktion til Haderslev Kommune

Med ca. 55.500 indbyggere og ca. 23.000 arbejdspladser er Haderslev Kommune en kommune med mange muligheder – muligheder der understøttes af kommunens placering tæt på E45 og med en central placering midt imellem det sønderjyske og trekantområdet. Dette skaber rammerne for en kommune, der er – og *kan* – meget. Her er en stærkt varieret natur og en dybt forankret kultur. Dette ses bl.a. ved det landskendte Gram Slot i vest, som byder på koncerter, sønderjysk kaffebord og meget andet – begivenheder som folk valfarter til fra hele landet. Årø i øst, som strækker sig ud i Lillebælt fra det bakkede østjyske landskab. Haderslev by, Dyrehaven og Haderslev Dam, som er en del af del tunneldal, der skærer sig på tværs af kommunen med søer og dybe skove. Og ser man mod Vojens tilbydes der idrætsbegivenheder i topklasse.

Som organisation er Haderslev Kommune kommunens største arbejdsplads, med over 4.500 medarbejdere, der enten er uddannet som social- og sundhedsassistenter, økonomer, lærere, pædagoger, biologer, socialrådgivere eller en af de 160 andre forskellige stillingsbetegnelser, vi har i kommunen. Alle er vi aktive med hjerte og vilje. Dette kommer f.eks. til udtryk ved, at vi er vant til at gøre tingene i fællesskab og med et åbent sind, og vi engagerede os i hinanden og byder nye ansigter velkommen. I Haderslev Kommune tror vi på, at rigtig meget kan lade sig gøre, når vi arbejder sammen – ingen kan alt, alle kan noget, sammen når vi målet.

Med vores værdibaserede tilgang til vores arbejde, vil du opleve, at vi har så få regler som muligt. Det giver frihed til at gøre en forskel for kommunens borgere og virksomheder. Og vi er ambitiøse – vi vil gøre en forskel. Vi stiller krav til hinanden, skaber resultater og tør blive målt på dem. Vores faglighed er høj, og vi har stor respekt for den viden, vi hver især byder ind med. Det skaber et solidt fundament for både drift og udvikling – begge vigtige aspekter for at indfri kommunens overordnede ambition: Vækst og velfærd (se uddybning nedenfor).

Haderslev Kommune er organisatorisk opdelt i fire fagforvaltninger og stabene:



Som økonomichef bliver du en del af stabene, og du vil referere direkte til kommunaldirektøren. Du får en central rolle i at omsætte strategien vækst og velfærd og indgår i kommunens topledelse via vores centrale ledelsesforum (CLF).

Vækst og velfærd

I Haderslev Kommune har Kommunalbestyrelsen sat vækst og velfærd på dagsordenen som kommunens overordnede og fælles ambition. Som så mange andre kommuner, står Haderslev Kommune over for nogle udfordringer:

- Faldende indbyggertal
- For få uddannede
- Færre arbejdspladser
- Flere ældre
- Mangel på kvalificeret arbejdskraft
- Færre børn og unge

Disse udfordringer påvirker den velfærd, vi kan yde borgerne. Vi arbejder derfor med vækst og velfærd som hinandens forudsætninger – øget vækst skaber mere velfærd og omvendt. Alle ledere i Haderslev Kommune har derfor en opgave i at oversætte og omsætte vækst og velfærd inden for eget ledelsesområde og med blik for det tværfaglige samarbejde – alt sammen så vi kan yde den bedste service for og med borgerne.

Vores ambition er, at vi inden 2030 vil have 250 flere i uddannelse, 500 flere indbyggere og 1000 flere arbejdspladser i kommunen. De ambitioner indfrier vi ved at samarbejde på tværs af organisationen og i fællesskab med borgere og samarbejdspartnere. Det betyder, at den kommende økonomichef får til opgave at sikre den fortsatte implementering af vækst og velfærd – både i egen afdeling men også tværgående via strategisk økonomiforståelse, budgetlægning og udvikling.

Den administrative topledelse: CLF

Direktionen består af fem direktører: kommunaldirektøren samt direktørerne for Børn og Kultur, Teknik og Klima, Social og Sundhed samt Arbejdsmarked og Borgerservice. Hver direktør har 2-4 chefer under sig, og sammen udgør direktion og chefniveau organisationens topledelse.

Direktionen og afdelingscheferne mødes hver anden måned i CLF – Centralt Lederforum. Det er en kreds, hvor vi vil hinanden og som sammen skaber rammerne for en organisation, der evner både at skabe stærke løsninger inden for egne forvaltninger samtidig med, at der arbejdes på tværs.

Samarbejdet i MED

I Haderslev Kommune vægter vi samarbejdet i MED højt, og vi ser en stor styrke i at inddrage medarbejderne til MEDindflydelse og MEDbestemmelse.

MED-systemet i Haderslev Kommune består af tre niveauer:

- HovedMED
- FagMED
- LokalMED

Som økonomichef bliver du formand for Stabenes FagMED og er derved frontløber for det gode og konstruktive samarbejde på tværs af stabene. Her er det en vigtig opgave at dyrke samarbejdet og værdien både internt i FagMED og mellem MED-udvalg, så sammenhængskraften på tværs af MED-udvalgene og på tværs af niveauerne i MED kontinuerligt styrkes. Du er også formand i LokalMED for Økonomi og Løn, hvor samarbejdet om personalepolitiske forhold i afdelingen er i fokus.

Vi ved, at vi sammen skaber stærke løsninger, med blik for helheden og med et strategisk udsyn, og at MED er en vigtig nøglespiller for at lykkes.

Økonomistyring i Haderslev Kommune

Det er en kendsgerning, at de kommunale budgetter i de kommende år vil blive udfordret – ikke mindst på grund af den demografiske udvikling. Det gælder også for Haderslev Kommune. Derfor har vi et skarpt fokus på økonomisk ansvarlighed. På den måde sikrer vi, at Haderslev Kommune også i fremtiden har en økonomisk robusthed, der kan håndtere stigende servicepres og uforudsete udgifter.

En del af den økonomiske ansvarlighed er at sikre, at der er råderum til at investere i fremtidens vækst og velfærd. Der skal sættes handling bag de politiske ambitioner, og derfor skal vækst og velfærd gå hånd i hånd med økonomisk robusthed.

Den økonomiske styring i Haderslev Kommune fastlægges i en række styringsredskaber:

- Den økonomiske politik, som er vedtaget af Kommunalbestyrelsen og beskriver de gældende styringsmål og styringsprincipper. Som figuren til højre viser, er den økonomiske politik rammesættende for de øvrige politikker og strategier.
- Budgetstrategien, som tager udgangspunkt i den økonomiske politik og sætter rammen for årets budgetarbejde
- Finansiell politik, som beskriver kommunens varetagelse af likviditet, lån og gæld
- Indkøbs- og udbudspolitikken
- Kasse- og regnskabspolitikken, som samler principperne for god styring af kommunens økonomi.

Styringsdokumenterne understøttes af en række nødvendige administrative vejledninger, kontroller og arbejdsgangsbeskrivelser, som har til formål at sikre, at kommunalbestyrelsens beslutninger bliver efterlevet i hele organisationen.

Det overordnede mål med Haderslev Kommunes økonomiske politik er, at Haderslev Kommune løbende skal udvikles. Dette skal ske med udgangspunkt i vækst dagsordenen, så borgere og virksomheder kan få en god service. Den økonomiske politik skal således sikre, at der skabes et råderum, som gør det politisk muligt at prioritere vækst og velfærd – også i fremtiden.

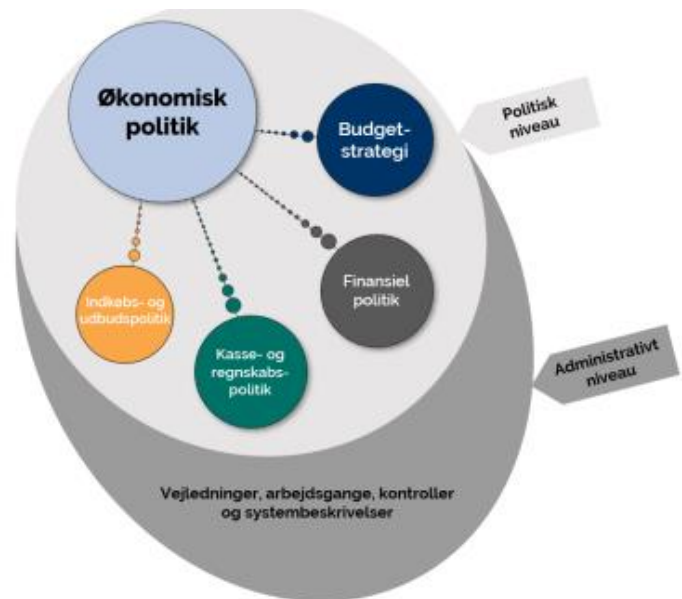
Den økonomiske politik har fire styringsmål og bygger på tre styringsprincipper. Styringsmålene har til formål at sikre, at Haderslev Kommune er et loyalt medlem af det kommunale fællesskab, at der er økonomisk balance og at der arbejdes med at skabe en robust økonomi:

- Haderslev Kommune skal bidrage til, at kommunerne samlet set overholder økonomaftalens rammer for service og anlæg.
- Der skal som minimum være balance på det skattefinansierede område for alle årene.
- På ordinær drift bør der være et gennemsnitligt resultat på 200-250 mio. kr. bl.a. til dækning af anlægsudgifter og afdrag på lån.
- Kommunens likvide beholdning pr. indbygger skal være omkring landsgennemsnittet.

Styringsprincipperne skal danne grundlaget for at opnå målsætningerne. De udspringer af behovet for at agere ansvarligt inden for den økonomiske ramme og at der skal være politiske drøftelser forud for budgettildelinger. Udgangspunktet er, at alle områder er styrbare. De tre principper er:

- Ingen ufinansierede tillægsbevillinger
- Ingen automatiske budgettildelinger
- Stram rammestyring

Det forventes, at den enkelte budgetansvarlige leder, også agerer ud fra ovenstående.



For at sikre, at der er økonomisk råderum til at udvikle velfærden og investere i vækst i hele Haderslev Kommune, er det nødvendigt at løfte i flok. Konkret betyder det, at alle fagudvalg skal bidrage ved at serviceudgifterne i det tekniske budget reduceres varigt med 0,5 % - et omstillingsbidrag.

Dette omstillingsbidrag indgår i det økonomiske råderum i forbindelse med budgetforhandlingerne. Som udgangspunkt skal omstillingsbidraget findes gennem effektivisering af driften og gennem nytænkning og innovation.

I budgetforliget for budget 2023-2026 besluttede forligspartierne at igangsætte en række budgetanalyser, der skal bidrage til at optimere og effektivisere driften og ikke mindst skabe et økonomisk råderum udover omstillingsbidraget. Disse budgetanalyser vil indgå i budgetarbejdet for budget 2024-27 og omhandler:

- sygefravær og personaleomsætning
- kantinedrift
- skoleruter
- energioptimering
- driftsafdelingen
- decentrale udgifter til administration
- anvendelse af midler i anlægsprojekter.

Økonomi og Løn

Afdelingen Økonomi & Løn, som du bliver chef for, har til opgave at opretholde og udvikle en økonomistyring, der understøtter opgaveløsningen i forhold til borgerne, virksomhederne og foreningerne.

I Haderslev Kommune er økonomifunktionerne centralt placeret i Økonomi og Løn. Det betyder, at du får en bred berøringsflade, og du vil derfor opleve, at du snakker om plejecentre den ene dag og asfaltbelægning den næste. Vi er ikke bare et regnekontor, og vi er ikke stabsfunktioner dekoblet fra driften. Tværtimod har vi en finger på pulsen og bidrager aktivt til både central og decentral økonomistyring. Det gør vi via en mangfoldig opgaveportefølje og en stor kontaktflade i hele organisationen.

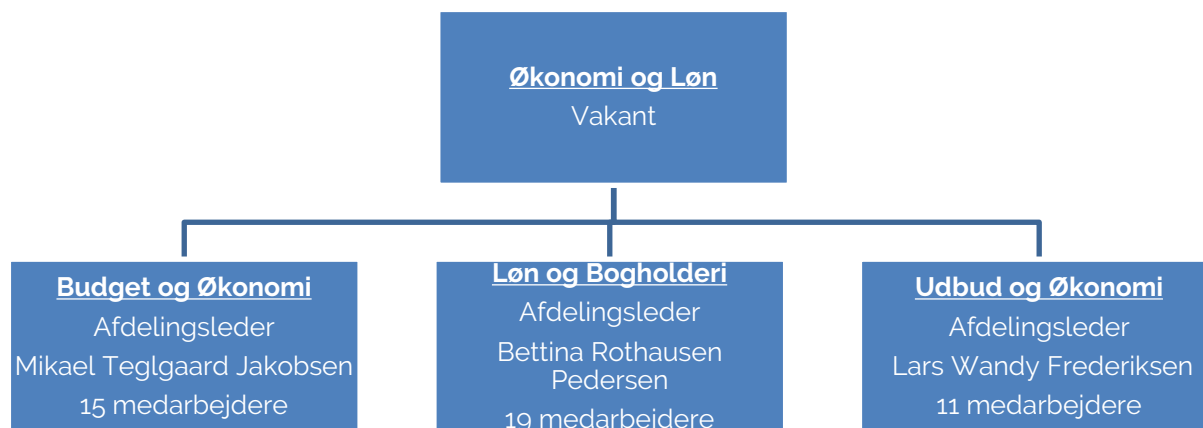
Til dagligt sidder alle medarbejderne i Økonomi & Løn i storrumskontor på Rådhuset i Haderslev. Her sidder vi side om side med direktionen, borgmesteren og kollegaerne i SUP. På Rådhusets resterende etager sidder administrative medarbejdere fra forvaltningerne, mens kollegaerne i IT og Digitalisering er en kort spadseretur fra Rådhuset. Disse rammer skaber gode betingelser for en centraliseret økonomiafdeling med bred kontaktflade og forståelse for hele organisationen.

Som økonomichef bliver du en del af en stærk afdeling. Der er styr på økonomien og processerne, og du vil blive klædt på til at kunne varetage opgaverne. Det betyder, at du overtager en velfungerende afdeling, som skal videreføres og udvikles i takt med samfundsudviklingens krav.

Organiseringen af Økonomi og Løn

Der er ansat 49 medarbejdere i Økonomi og Løn, hvoraf 3 af dem udgør afdelingsledere og 1 er den vakante økonomichef. De 45 medarbejdere omfatter specialister, generalister og dygtige økonomi-håndværkere. Afdelingen favner bredt og rummer opgaver inden for økonomi, løn, forsikring, udbud, robotløsninger osv. Du bliver derfor chef for en alsidig afdeling med mange dygtige medarbejdere.

Som økonomichef bliver du leder for 3 afdelingsledere, der hver varetager essentielle opgaver for at sikre Haderslev Kommunes økonomiske sundhed.



Både Budget og Økonomi og Udbud og Økonomi har økonomikonsulenter ansat. Økonomikonsulenterne varetager økonomistyringen af kommunens forvaltningsområder. Opgaven er at understøtte fagforvaltningen i den løbende budgetlægning og økonomistyring – dels som sparringspartner for ledelsen, men også med et kritisk blik for at sikre den fortsatte sunde økonomi. I Budget og Økonomi suppleres teamet af økonomikonsulenter med et Budget og Analyse team, som varetager de centrale budget og regnskabsopgaver. I Udbud og Økonomi suppleres økonomikonsulenterne med et Udbuds- og Indkøbsteam, der understøtter fagforvaltningerne i gennemførelse af lovpligtige udbud og konkurrenceudsættelser af varer og tjenesteydelser. Udbuds- og Indkøbsteamet administrerer også Haderslev Kommunes indkøbsportal og gennemfører controlling af kommunens leverandør-ekontrakter.

Løn og Bogholderi er opdelt i 4 teams med forskellige funktioner og opgaver. Lønsteamet håndterer lønadministration til kommunens ansatte, Forsikringsteamet, arbejder med skadebehandling og skadesforebyggelse på kommunens ejendomme, biler m.m. Opkrævningsteamet håndterer bl.a. henvendelser fra borgerne på udsendte opkrævninger af ejendomsskatter, daginstitutioner m.m. Og sidst, men ikke mindst, er der Automatiseringsteamet, som udvikler og vedligeholder softwareroboter (RPA). I skrivende stund er der ca. 50 softwareroboter i drift.

Ledergruppen i Økonomi og Løn

Ledergruppen består af de 3 afdelingsledere og økonomichefen. Der er en god blanding af anciennitet i gruppen, hvor Bettina (Løn og Bogholderi) har været i Haderslev Kommune i ca. 2 år, mens Mikael (Budget og Økonomi) har været ansat i ca. 6 år og Lars (Udbud og Økonomi) har været ansat i ca. 8 år.

Den fortsatte udvikling af ledergruppen fokuserer på at skabe en fælles kultur med et fælles afsæt for, hvordan der bedrives økonomistyring og budgetarbejde samt god ledelse. Vi går til hinanden med stor samarbejdslyst og energi, og vores møder er præget af (til tider dårlig) humor. Vi har stort fokus på effektivisering af arbejdsgange og processer – en tilgang som medarbejderne også er inddraget i. Dette blik for effektiviseringspotentialer vil du som ny økonomichef skulle arbejde videre med.

Kulturen i Økonomi og Løn er præget af tillid og frihed. Derfor er hver enkelt afdelingsleder meget selvkørende og selvstændig. Når vi mødes, udfordrer vi hinandens tilgange og praksis for derved at skabe refleksion og udvikling.

Stabene i Haderslev Kommune

Stabene i Haderslev Kommunes består af 3 afdelinger, som har til opgave at understøtte organisationen og det politiske niveau: Økonomi og Løn; IT og Digitalisering samt Sekretariat, Udvikling og Personale (SUP).

Der er mange synergier på tværs af stabene, og vi er hinandens forudsætninger for at lykkes. Nedenfor kan du læse en kort introduktion til hhv. IT og Digitalisering og SUP samt en kort beskrivelse af chefgruppen i Stabene.

IT og Digitalisering

IT og Digitalisering er en afdeling med stor, faglig bredde fordelt på 3 teams; IT-Support, IT-Drift og Digitalisering.

IT og Digitalisering er ansvarlig for sikker drift af de fælles, grundlæggende IT-plattform (Citrix og M365) og rettighedsstyring, som bliver brugt i større og mindre grad af alle ansatte på tværs af hele organisationen hver dag. Dette omfatter f.eks. telefoni, netværk, firewall, overvågning og cybersikkerhed samt tværorganisatoriske systemer.

IT og Digitalisering har naturligvis også en vigtig rolle i at koble nye systemer og løsninger op på Haderslev Kommunes IT-infrastruktur. Det betyder, at afdelingen er programleder i forhold til de store, fælleskommunale IT-løsninger og derudover er sekretariat og programleder for styregruppen for 'Digital Fremtid'.

Sekretariat, Udvikling og Personale (SUP)

Også SUP rummer stor faglig bredde, hvilket kommer til udtryk ved de mangeartede funktioner og opgaver, som afdelingen rummer:

- Sekretariatet, som understøtter borgmester og Direktionen.
- Vækstsekretariatet, som har til opgave at understøtte ambitionen om vækst og velfærd. Vækstsekretariatet er en matrixorganisation med konsulenter, som har forskellige nøgleopgaver ind i strategien. Hovedparten af disse konsulenter er ansat i SUP
- Jura og Forhandling, som tilbyder juridisk vejledning til hele kommunen. Denne vejledning omfatter alt fra tilsyn med det almene boligområde til personalesager
- Kommunikationsteamet, som varetager kommunens strategiske kommunikation, herunder interessentvaretagelse af relevante medier, udarbejdelse af pressemeddelelser og vejledning i pressehåndtering
- HR, som arbejder med det bæredygtige arbejdsliv via projekter, ledelsesunderstøttelse, sundhedsordning og understøttelse af MED- og arbejdsmiljøorganisation

Chefgruppen i Stabene

Chefgruppen i Stabene består af:

- Kommunaldirektør: Peter Karm
- Afdelingschef IT og Digitalisering: Charlotte Bay Greisen
- Afdelingschef for Sekretariat, Udvikling og Personale: Merete Skovgaard-Jensen
- Økonomichefen – måske dig?

Chefgruppen mødes ugentligt med fokus på det tværgående samarbejde. Vi ved, at vi er hinandens forudsætninger, og at vi skaber den bedste understøttelse og de stærkeste løsninger for organisationen, når vi samtænker vores perspektiver. Vi

har et skarpt fokus på kontinuerligt at styrke organisationen, så de politiske ambitioner kan udledes. Det kræver et rum, hvor vi kan sparre med hinanden og tale om stort og småt. Det kollegiale sammenhold i chefgruppen er stærkt, og derfor tør vi udfordre hinandens perspektiver for derved at styrke opgaveløsningen.

Udover 2 dygtige kollegaer med meget anderledes fagligheder, end du nok har, får du også en kommunaldirektør, som er tidligere økonomidirektør. Det betyder, at du får en fagfælle med indgående kendskab til økonomiske processer og som derfor giver dig fagligt med- og modspil. Men det er dig, der er den! Som økonomichef er det dig, der har det faglige og ledelsesmæssige spillerum ift. kommunens budget og økonomi, og du får derfor en bred vifte af opgaver, som uddybes nedenfor.

Den kommende Økonomichef

Opgaver og Succeskriterier

Opgaverne i Økonomi og Løn er mangeartede, og den kommende økonomichef har derfor som fornemmeste opgave at drive og lede det tværgående samarbejde omkring kommunens økonomi og budget. Dette indebærer at være netværkende, agere sparringspartner for topledelsen og at sætte retning med blik for helheden. Kort sagt: der er tale om en strategisk udviklingsopgave med respekt og forståelse for driften. Der er allerede en stærk drift og gode indarbejdede budgetprocesser, som fungerer rigtig godt, men vi er også beviste om den udvikling, der er i gang: rammerne bliver mindre og det er nødvendigt at udvikle og effektivisere, for at kunne følge med morgendagens udfordringer. Det er en spændende opgave, men også en opgave som medfører krydspres. Som økonomichef skal du derfor kunne navigere i:

- Krydspresset mellem politikere og administration, hvor du ofte bliver bindeled
- Krydspresset mellem kommunaldirektør og forvaltningsdirektører: Du får sammenlagt 5 direktører som trækker på dig og du skal kunne navigere i dette ved at stå stærkt og finde fælles løsninger
- Krydspresset i at arbejde både strategisk og operationelt. Driften skal fungere, men det er vigtigt, at vi hele tiden udvikler os.

Disse krydspres kræver, at du har kant, erfaring, og at du er nysgerrig.

Mere konkret omfatter dit ansvar og dine opgaver bl.a.

- Bidrage til betjeningen af og vejledningen til den politiske organisation.
- Være rådgiver og sparringspartner for kommunaldirektøren og Direktionen
- Kontinuerligt styrke og udvikle økonomistyringen ift. driften med udgangspunkt i Kommunalbestyrelsens og Økonomiudvalgets beslutninger, herunder understøttelse af Økonomiudvalgets beslutning om stram rammestyring
- Være den, der i det daglige står på mål for kommunens overordnede økonomiske styring
- Ledelse af ledere: personaleledelse af og ledelse gennem Økonomi og Løns 3 afdelingsledere, som har meget forskellige ansvarsområder og byder ind i samarbejdet med forskellige styrker og profiler
- Være en aktiv deltager i CLF – Det centrale lederforum, og en god sparringspartner med chefkollegaer for derved at sikre, at de enkelte forvaltninger holder egen økonomi.
- Omsætte KL-aftaler til handling
- Med udgangspunkt i den lokale MED-aftale og en åben ledelsesstil sikre samspillet med MED-systemet med fokus på dialog, medindflydelse, medbestemmelse og medansvar – i relevant vægtning mellem samarbejds- og arbejdsmiljøopgaverne.
- Være ansvarlig for sammenhæng mellem de tværgående udviklingsopgaver og -projekter og den faglige og opgaveorienterede drift af eget chefområde.

På den korte bane er der følgende succeskriterier:

- Opbygge tillid og relationer i det politiske rum, hvor økonomichefen har en vigtig rolle som den, der bistår kommunaldirektøren i Økonomiudvalget, og når der er tale om budget/regnskab ift. den samlede kommunalbestyrelse.
- Gennemførelse af budgetanalyserne bestilt af Økonomiudvalget
- Gennemførelse af en god og gennemarbejdet økonomiproces i efteråret 2023
- Implementering af nyt økonomisystem med blik for, hvordan vi udnytter de nye muligheder med udgangspunkt i og med respekt for det vi kommer fra.

Hvem er du?

Fordi opgaveporteføljen i Økonomi og Løn er så bred, bliver du ikke kun økonomichef. Du bliver også lønchef, forsikringschef, udbudschef osv. Du behøver dog ikke at have indgående viden om alle områderne, men det er vigtigt, at du allerede har eller evner at tilegne dig en overordnet forståelse for hvert område, og at du kan se sammenhængskraften på tværs af funktionerne i Økonomi og Løn. Du skal derfor vide lidt om det hele og have en naturlig nysgerrighed for det, du ikke ved. Samtidig skal du have et skarpt hoved til at tilegne dig ny information. Dette gælder både inden for Økonomi og Løns opgaveområder, men også på tværs af organisationen, hvor et overordnet kendskab til forvaltningsområderne er essentielt og skal bruges som katalysator for stærke løsninger.

Som du kan læse, er det ikke hvem som helst, der kan lykkes i denne stilling. Men du står ikke alene. Der er et stærkt stillads omkring dig: dygtige afdelingsledere samt en kommunaldirektør med stor økonomiforståelse og chefkollegaer, som klæder dig på ift. den administrative og politiske organisation. Haderslev Kommune er et frodigt drivhus, hvor du kan udvikle dig – både fagligt og som person. Det betyder, at du ikke behøver at komme fra en tilsvarende stilling. Det vigtigste er dit potentiale og din personlighed. En skarp hjerne og et godt hjerte er vigtigere end et langt CV, så længe du er nysgerrig, åben og vil udvikle dig.

Der er dog nogle grundlæggende aspekter, som skal være til stede, for at du kan opnå succes som økonomichef i Haderslev Kommune. Du skal derfor kunne nikke genkendende til følgende, for at komme i betragtning til stillingen:

- Du forstår det offentlige og har indblik i kommunal økonomi – meget gerne fra en forvaltning
- Du har politisk tæft
- Du har løbende videreuddannet dig og har bl.a. en lederuddannelse på minimum diplomniveau.

Som leder formår du at balancere drift og udvikling, så driften fortsat fungerer, mens du driver udvikling af Haderslev Kommunes økonomiområde. Du ser værdien i medarbejderinddragelse, hvilket både kommer til udtryk, når tingene går nemt, og når der skal træffes svære beslutninger. Helt konkret har den inddragende tilgang været nøglen til konstruktive effektiviseringsinitiativer – en proces du både kan og vil videreføre. Du har også blik for at digitalisering er en naturlig del af opgaveløsningen, og du evner at se muligheder for udvikling med blik for digitalisering. Du evner at lede gennem ledere på en differentieret måde og med blik for den enkeltes styrker. Samtidig evner du at skabe ledelse i fællesskab inden for tværgående agendaer såsom digitalisering.

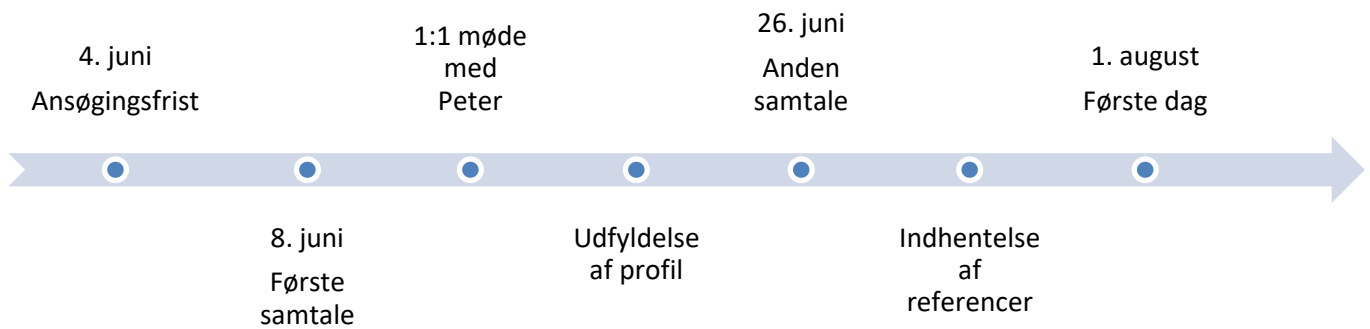
Du har en høj analytisk kapacitet med en stor talforståelse og fokus på ordentlighed – både i opgaveløsningen og i relationer. Du ved, at djævelen ligger i detaljen, og har derfor blik for kvalitet og gennemarbejdede løsninger. Dette dog på en afbalanceret måde, så dine afdelingsledere fortsat får spillerum og tillid samtidig med, at du kan svare for dig.

Som person er du udadvendt, og det er din spidskompetence at formidle svært økonomistof på en simpel og letforståelig måde med blik for din modtager. Din udadvendte tilgang betyder, at du har let ved at skabe og vedligeholde relationer. Med fingerspitzgefühl evner du at bringe din faglighed i spil i forskellige fora. Din grundighed og analytiske tilgang betyder, at du kan forudse hvilke spørgsmål der vil komme. Dette bruger du i din forberedelse og til at klæde dine folk på.

Har du lyst til at udfordre dig selv og rykke dig? Her får du muligheden. Vi er en kommune som vil noget, og hvor middelmådighed aldrig tilstrækkeligt. Vi sætter en ære i stor faglighed og stærke løsninger. Kom og vær med på holdet – her skaber vi fremtidens vækst og velfærd.

Ansættelsesprocessen

Ansættelsesprocessen består af den igangværende ansøgningsproces, to samtalerunder hvor der inddrages personprofil og case, samt indhentelse af referencer. Imellem de to samtalerunder vil der være en en-til-en samtale med kommunaldirektør: Peter Karm.



Ansættelsesudvalget udvælger hvilke ansøgere, der går videre til næste led i ansættelsesprocessen. Udvælgelsen sker på baggrund af en vurdering af ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer i forhold til stillingen, og er (afhængig af hvor i ansættelsesprocessen udvælgelsen finder sted) baseret på ansøgning, CV og evt. tilsendte bilag; jobsamtalerne, personprofil, case og referencer.

Ansættelsesudvalget vil naturligvis sikre fortrolighed i ansættelsesprocessen.

Ansættelsesudvalget består af:

- Ansættende leder: Peter Karm (kommunaldirektør)
- Repræsentanter fra Økonomiudvalget:
 - o Mads Skau (borgmester og formand for Økonomiudvalget)
 - o Henrik Rønnow (2. viceborgmester)
- Chef-kollega: Merete Skovgaard-Jensen (chef for Sekretariat, Udvikling og Personale)
- Afdelingsleder i økonomichefens reference: Lars Wandy Frederiksen (afdelingsleder for Udbud og Økonomi)
- Medarbejderrepræsentanter fra Økonomi og Løn
 - o Merete Stryhn Due (økonomisk konsulent og TR for DJØF)
 - o Sidsel Haugaard Hansen (lønkonsulent og TR for HK)

Teamleder for HR, Christel Bundgaard, bistår rekrutteringsprocessen.