

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af:

**Direktør for Teknik, Erhverv og Kultur i Nordfyns
Kommune**

Genopslag

Direktør til toppen af Fyn

Nordfyns Kommune er hverken noget, man kører hurtigt forbi eller bevæger sig hen over. Når man kommer til Nordfyn, er det, fordi man har det som et mål, og der er mange gode grunde til at beslutte sig for, at Nordfyn skal være målet.

Det første, der næsten tager pusten fra én, er den smukke og mangfoldige natur i form af et varieret landskab med skov, kyst, bakker og vidder. Kort sagt, der er noget til alle, der elsker den frie luft og den åbne himmel.

Bevæger man sig ned bag det smukke ydre, finder man en kommune, der består af en lang række mindre bysamfund, hvor fællesskab og sammenhold er en væsentlig del af dagsordenen. De fire store byer Otterup, Bogense, Sønderød, og Morud har forskellige kvaliteter at byde på og indeholder et stort potentiale i forhold til den fremtidige udvikling af erhverv, turisme og bosætning i kommunen.

Nordfyns Kommune er med sine små 30.000 indbyggere ikke en stor kommune, men nyder godt af sin beliggenhed tæt på Odense. I Nordfyns Kommune kan man raffinere og udvikle de potentialer og styrkepositioner, som den mindre landkommune har, samtidig med at storbyens mangfoldige udbud af arbejdspladser, kulturelle aktiviteter, kompetencer mm. er lige om hjørnet.

Som direktør for Teknik, Erhverv og Kultur får du en central plads i den fremtidige udvikling af Nordfyns Kommune. Kommunen har sat overliggeren højt, når det gælder den grønne omstilling, og realiseringen af de planer skal planlægges og balanceres med udviklingen af de indlysende muligheder, kommunen har i forhold til bosætning og turisme.

Du får ansvaret for at servicere to politiske udvalg, henholdsvis Teknik- og Miljøudvalget og Erhvervs-, Kultur-, og Fritidsudvalget. Som direktionsmedlem får du samtidig ansvaret for, i samarbejde med den øvrige direktion, at sætte den strategiske retning for organisationen.

For at lykkes skal du være en dygtig leder, og du har formodentlig et godt kendskab til, hvordan en kommune fungerer. Du har kendskab til det planmæssige/tekniske felt, du er robust og let at tage alvorligt, kan tale i øjenhøjde med alle, og du har en god fornemmelse for, hvad der er drivkraften hos engagerede politikere.

Ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker på kontraktvilkår, jf. aftale om kontraktansættelse af chefer, efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på ca. 1,05 mio. kr. kr. (inklusive kontrakttillæg og eksklusive pension)

Direktøren har fast kontor i Otterup

Nordfyn – rammerne for stillingen

Slotte, herregårde og historiske mindesmærker vidner om det store aftryk, som Nordfyn har sat i danmarkshistorien. Velbevarede bygninger, et utal af idylliske scenerier sammen med den smukke og alsidige natur er en indlysende forklaring på, at der er omkring en halv million overnattende gæster om året i kommunen. De har et mål med deres rejse.

Nordfyns Kommune opstod i forbindelse med kommunalreformen i 2007 som en sammenlægning af de tre gamle kommuner Bogense, Otterup og Sønder sø og har i dag ca. 29.700 indbyggere. Det er da også de tre tidligere gamle kommunale hovedsæder, der udgør kommunens største byer med Otterup som den største (ca. 5.200 indbyggere), derefter Bogense (ca. 4.000 indbyggere) og som nummer tre Sønder sø (ca. 3.200 indbyggere). Derudover har kommunen en lang række mindre bysamfund med Morud (ca. 2.000 indbyggere) som det største.

Nordfyns Kommune har med sine kvaliteter og beliggenhed tæt på de mange arbejdspladser i Odense en naturlig forudsætning for at være en god bosætningskommune, hvilket da også afspejler sig i pendlertallene, hvor mere end 8.000 borgere pendler ud af kommunen, mens kun ca. 3.500 pendler ind i kommunen.

Det er klart, at der politisk er fokus på at udnytte de to styrkepositioner turisme og bosætning, men det er bestemt ikke på bekostning af det øvrige erhvervsliv. Faktisk blev Nordfyns Kommune nummer fem i DI's årligt tilbagevendende måling af den lokale erhvervsvenlighed og som den bedste kommune på Fyn for fjerde år i træk.

Dykker man lidt ned i de tal, vil man også kunne se, at kommunen er helt i særklasse på landsplan, når det handler om information og kommunikation med det lokale erhvervsliv. Både i 2022 og '23 indtog kommunen en suveræn førsteplads her, hvilket ikke mindst skyldes medarbejdere, der er gode til at finde løsninger og være lydhøre over for borgerne og det private erhvervsliv. I samme forbindelse er det værd at nævne, at kommunen ligger i top-6, når virksomhederne skal vurdere tilfredsheden med kommunens initiativer til at fremme grønne og bæredygtige løsninger. Et område, der generelt er højt profileret på den politiske dagsorden, og hvor et enigt byråd netop har afsat 40 mio. kr. over de næste fire år til at realisere de store ambitioner.

Kommunen har igennem de senere år haft en svagt stigende udvikling i befolkningstallet, der først og fremmest skyldes nettooverskud af tilflyttere. Det er den udvikling, som kommunen har et stort fokus på at understøtte og sætte endnu mere fart på. I forhold til, at der er tale om en landkommune, er der en god demografisk sammensætning i kommunen, hvor antallet af borgere i den beskæftigelsesdygtige alder er helt oppe at måle sig med de større studiebyer i regionen.

Med de mange små bysamfund i kommunen er der stor politisk opmærksomhed på at være i tæt kontakt med repræsentanter for de respektive områder. Der er oprettet 17 lokalråd, der stort set dækker hele kommunen med nogle få undtagelser.

I 2022 vedtog kommunalbestyrelsen en ny vision, der bygger på de tre overskrifter:

- Fællesskab driver udvikling
- Frihed skaber rum
- Forskellighed skaber muligheder

Den enkle og kortfattede vision er udarbejdet i et tæt samspil mellem kommunalbestyrelse, virksomheder, borgere og administration og er et vigtigt fundament i de strategiske dokumenter, der efterfølgende er vedtaget, herunder:

- Det politiske arbejdsgrundlag ([Link](#))
- Den strategiske udviklingsplan ([Link](#))
- Planstrategien (der er på vej til at blive vedtaget)
- Klimaplanen ([Link](#))

Den politiske organisation

Kommunalbestyrelsen i Nordfyns Kommune består af 25 medlemmer med borgmester Mette Landtved-Holm i spidsen. Kommunalbestyrelsen har organiseret sig i fem stående udvalg udover det lovpligtige Økonomiudvalg, hvor borgmesteren er født formand. De fem øvrige udvalg er:

- Social- og Sundhedsudvalget
- Arbejdsmarkedsudvalget
- Børne- og Ungeudvalget
- Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget

Kommunalbestyrelsen er optaget af at sikre et godt samspil på tværs af de politiske udvalg, også selvom der er opgaver, der involverer flere udvalg, hvilket indimellem afstedkommer fælles møder mellem de enkelte fagudvalg. På baggrund af den store politiske opmærksomhed er der lavet en politisk aftale om, at man frem mod det kommende valg får kigget nærmere på den fremadrettede politiske organisering.

Den administrative organisation

Kommunens organisation er normeret til ca. 1.900 fuldtidsstillinger fordelt under de fire direktørområder.

Direktionen består af fire direktører:

Kommunaldirektør Morten V. Pedersen

Direktør for Børn- og Unge, Karsten Poulsen

Direktør for Social og Arbejdsmarked, Mogens Bak Hansen

Direktør for Teknik, Erhverv og Kultur, vakant

De fire direktører udgør tilsammen direktionen, der er kommunens øverste administrative ledelseslag. Som direktør er der en forventning om, at man har et todelt ansvar, hvor det end ben består af at være en del af direktionen og dermed også have et tværgående ansvar for kommunens udvikling, der rækker udover eget fagområde, mens det andet handler om at være direktør for sit område og sekretær for de respektive politiske udvalg. Direktøren skal gå på to ben.

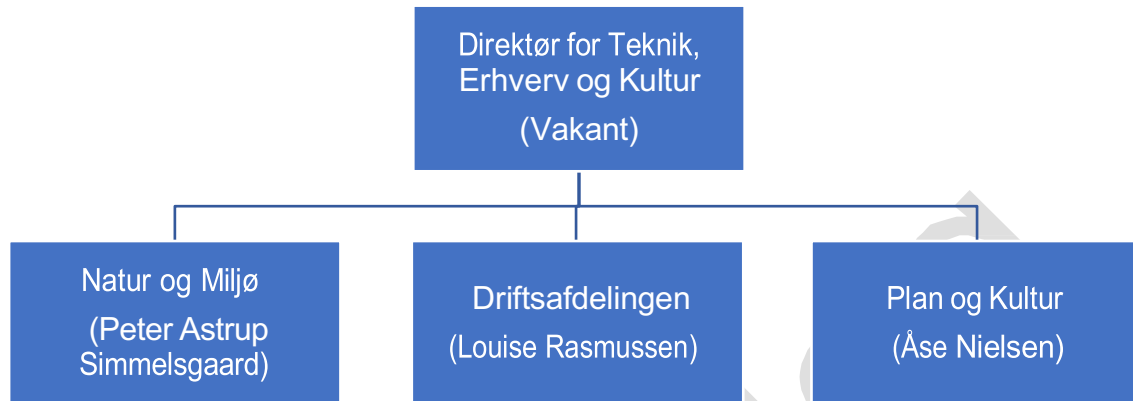
Direktionen har, med kommunaldirektøren i spidsen, ansvaret for den politiske betjening, således at de respektive fagdirektører servicerer de relevante politiske udvalg, og der er generelt en god forståelse af rollefordelingen mellem politik og administration. Efter en lidt turbulent periode med et borgmesterskifte til følge er den relativt nykonstituerede kommunalbestyrelse ved at finde sig til rette i de nye positioner, hvilket blandt andet blev understreget af et Budget 2024 vedtaget i enighed.

Direktørområdet

Det traditionelle teknik- og miljøområde fylder en stor del af det samlede direktørområde Teknik, Erhverv og Kultur. Det er dér, de fleste politiske sager er, og det er det område, der som udgangspunkt kommer i berøring med alle borgere i kommunen. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at opgaveporteføljen er bredere, og det giver mulighed for at skabe større sammenhæng mellem de fysiske rammer og det kulturelle indhold indenfor hele direktørområdet.

Det betyder samtidig, at der er en stor opgave i at planlægge og koordinere de politiske opgaver, således at den politiske organisering bliver en force frem for en barriere, og samtidig er der en vigtig ledelsesopgave i at få sat de mangfoldige kompetencer i spil på tværs af hele direktørområdet, så fagligt dygtige medarbejdere kan inspirere på hinandens faglige felter.

Området er opdelt i tre afdelinger, som det fremgår af diagrammet nedenfor:



I alt er der ca. 160 medarbejdere tilknyttet driften, mens der er ca. 45 medarbejdere i administrationen, regnet i antal ansatte.

Der er et godt og åbent samspil i ledergruppen, der består af en god blanding af ledere med stor erfaring fra Nordfyns Kommune og andre, der har opbygget erfaringen i andre organisationer. Ikke bare i ledergruppen, men i hele direktørområdet generelt, er der en kultur, der er præget af åbenhed, ordentlighed og lyst til at hjælpe hinanden, hvis der er behov for det. Der er en uformel omgangstone, hvor man er i øjenhøjde med hinanden, også selvom der er store forskelle i den hierarkiske placering.

På trods af nærheden til uddannelsesmiljøerne i Odense har det ofte vist sig vanskeligt at rekruttere de rigtige kompetencer på nogle af områderne. Kommunen har mærket den stigende konkurrence om den veluddannede arbejdskraft, en situation, der er blevet yderligere tilspidset i forbindelse med udflytning af store statslige arbejdspladser, bl.a. til Odense. Ikke mindst derfor er der stor opmærksomhed på, at Nordfyns Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads.

Der er sat mange positive udviklingsinitiativer i gang i Nordfyns Kommune, men særligt den nye klimaplan, der netop er blevet vedtaget, er et vigtigt dokument at få transformeret fra ord til handling. Med planen har Nordfyns Kommune sat en klar og ambitiøs retning for de kommende års indsats for at redde klimaet. 70% reduktion skal nås i 2030, og CO2-neutralitet skal være en realitet i 2050. Det vil stille store krav til kommunens ageren, hvis det skal lykkes, og i Nordfyns Kommune er det vigtigt, at det sker i et tæt samspil og i dialog med borgere, landbrug og øvrige

erhvervsliv. Men politisk er der sat handling bag ordene ved en massiv oprustning på området i budget 2024 og årene frem.

Planstrategien, der er på vej til at blive vedtaget, er i princippet en revision af den eksisterende fra 2019, men er et vigtigt element i kommunens overordnede mål om at realisere potentialerne i forhold til bosætning samt turisme- og erhvervsudvikling. Hvis det for alvor skal lykkes, ligger der en stor strategisk planopgave og venter forude.

De store politiske ambitioner og de mange udviklingsinitiativer vil kaste mange opgaver af sig til direktørområdet. Derfor vil der også være en forventning om, at en ny direktør vil være i stand til at kunne afstemme de politiske forventninger med den arbejdskapacitet, der er til rådighed.

I direktionen vil en ny direktør blive mødt af en god portion rutine, samarbejdsvilje og lyst til at støtte hinanden, også hvis det bliver svært. Man bliver ikke overladt til sig selv. Det er også en forventning i direktionen, at en ny direktør kan være med til at sætte en strategisk retning og udfordre nogle af de vaner og kulturer, der har indfundet sig.

Direktionen har et særligt ansvar for at sikre fremdrift i realiseringen af direktionens strategiske udviklingsplan. Der har været en grundig proces med stor inddragelse, og der står en organisation med forventninger, der skal indfries.

Udover de store politisk vedtagne strategier er der en række mere konkrete udfordringer med store strategiske konsekvenser, der allerede er i gang, eller som der er en forventning om bliver sat i gang. En af de absolut væsentligste er placeringen af et nyt stort rensningsanlæg i kommunen, som VandCenterSyd planlægger at etablere til erstatning for seks mindre rensningsanlæg. Ligeledes ligger der en forventning om, at der igangsættes en proces i forhold til en mere strategisk udnyttelse af den kommunale bygningsmasse.

Opgaver inden for den første tid/det første år

- Udvikle et tillidsfuldt samspil med de to udvalgsformænd for henholdsvis Teknik- og Miljøudvalget og Erhvervs-, Kultur og Fritidsudvalget, således at direktøren fremstår som en kompetent sparringspartner.
- At udfylde rollen som direktionsmedlem og blive en del af den strategiske dagsorden, således at de store politiske prioriteringer bliver koordineret og prioriteret på tværs af organisationen.
- Få opbygget og videreudviklet det nye lederteam i direktørområdet.
- Få videreført og udviklet det gode samarbejde og samspil, der eksisterer mellem medarbejdere og ledelse.

- Få omsat nogle af de store politiske initiativer til konkrete handlinger, særligt i forlængelse af klimahandlingsplanen, hvor der konkret er afsat penge på budgettet, der skal "ud at arbejde".
- Udvikle det samspil og de synergier, der eksisterer på tværs af det traditionelle teknik- og miljøområde og erhverv-, kultur- og fritidsområdet. Pga. de mange konkrete sager på TM-området kan der let opstå tilbøjelighed til, at det bliver sværere at prioritere det strategiske blik på sammenhængen mellem to udvalgsområder.
- Gøre sig synlig i lokalmiljøet som den nye direktør, der gerne vil dialogen med erhvervsliv, foreninger og borgere.

Forventningerne

Direktørens baggrund og bagage

En moderne leder, der er god til at motivere og delegere, og som interesserer sig for udviklingen af andre mennesker. En direktør, der kan skabe psykologisk tryghed blandt sine medarbejdere og ledere, ikke blot i ord, men også i adfærd og handling.

Der er solid ledelseserfaring på CV'et, men du kan i øvrigt være mange forskellige steder på karrierevejen. Du har ideelt set en god fornemmelse for, hvad det vil sige at være leder på højt niveau i en kommune, og er vant til at begå dig i en politisk organisation. Det betyder, at du ved, hvordan du arbejder sammen med engagerede politikere, og ikke mindst, at du evner at indgyde både tillid og respekt i samspillet.

Du har indsigt i teknik- og miljøområdet, og hvis du ikke har direkte erfaring med erhverv, kultur og fritid, evner du at se mulighederne og synergierne ved at kombinere de forskellige fagområder og få den gensidige læring ud af, at de forskellige faggrupper arbejder tæt sammen om udvikling af kommunen.

Du har erfaring og besidder den fornødne robusthed, der betyder, at du ikke bliver blæst omkuld i den første, den bedste stormflod. Med det brede faglige spænd er der ikke en forventning om, at du er inde i det hele fra den første dag, men du er tilpas interesseret og nysgerrig og kvik til, at du er i stand til at udfordre din organisation på den gode måde.

Vi håber, at du kommer til at opleve en spændende og meningsfuld arbejdsplads, som du har lyst til at blive på i mange år. Vi vil gøre vores til, at den ambition realiseres.

Ingen ansøgere kan det hele – men vi vil derudover kigge efter:

- At du er analytisk skarp og hurtigt kan sætte dig ind i nyt stof, også selvom det ikke lige er inden for dit normale arbejdsfelt.

- At du har øjne for digitaliseringens muligheder, ikke mindst i forhold til at effektivisere de processer og procedurer, der er indenfor dit direktørområde.
- At du er en direktør, der kan lytte og forstå de folk, du samarbejder med, men samtidig være i stand til at træffe de nødvendige beslutninger og have den tilstrækkelige gennemslagskraft.
- At du kan tale med borgere, medarbejdere, erhvervsliv mm. i øjenhøjde. Du skal kort sagt være lige så god til kommunikationen på de bonede gulve som til den lille daglige samtale med en borger eller medarbejder.
- Om du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter – det lange, seje træk skal også være en af dine forcer.
- Om du tager de nødvendige konflikter, der måtte opstå, i opløbet – selvsagt ordentligt og respektfuldt over for andre og uden at være unødigt konfliktskabende.
- En god, samlet uddannelsesbaggrund, hvor der også er relevant ledelsesmæssig efteruddannelse.
- Om ordentlighed er en helt naturlig del af dig – og let at få øje på i det daglige.

Ansættelsen

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:

Ole Bladt-Hansen, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4034 8304, og/eller
kommunaldirektør Morten V. Pedersen, tlf. 2031 2684.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med kommunaldirektør Morten V. Pedersen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget består af:

Mette Landtved-Holm	Borgmester
Morten V. Pedersen	Kommunaldirektør
Kasper Solberg	Næstformand i Økonomiudvalget
Anders Thingholm	Formand for Teknik og Miljøudvalget
Brian Lebæk	Næstformand for Teknik og Miljøudvalget
Anja Lund	Formand for Erhvervs, Kultur og Fritidsudvalget
Dorte Schmidt	Næstformand for Erhvervs, Kultur og Fritidsudvalget
Karsten Poulsen	Direktør for Børn og Unge
Mogens Bak Hansen	Direktør for Social og Arbejdsmarked
Louise Rasmussen	Chef for drift
Dorthe Schmidt Temberg	Chef for Bibliotek og Borgerservice
Frederik Lykke Horsens	Næstformand i HovedMED
Carsten B. Hansen	Næstformand i OmrådeMED
Janna Nicolaisen	TR, Miljøogsagsbehandler

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-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 efter aftale med ansøgeren (referencerne 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.

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 **21. maj 2024 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 **24. maj 2024** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **28. maj 2024 i tidsrummet kl. 7.45 - 15.00 i Bogense.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **29. maj 2024 på Scandic Kolding**. Det tager ca. 2 timer.

11. juni 2024 i tidsrummet 9.00 - 12.30 kaffemøder hos Morten V. Pedersen i Bogense. Kan alternativt aftales på Teams.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **21. juni 2024 kl. 9.00 - 13.00 i Bogense.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. august 2024.**

Efter ansættelsen

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

Ca. fire måneder efter den nye direktørs tiltræden tilbyder konsulenten opfølgende samtaler med den nye direktør og med kommunaldirektør Morten V. Pedersen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

April 2024

Ole Bladt-Hansen

Konsulent på ansættelsessagen