

■ Stillings- og personprofil



Esbjerg
Kommune

Kommunaldirektør

Esbjerg Kommune

Januar 2018



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Esbjerg Kommune
- **Adresse** Esbjerg Kommune
Torvegade 74
6700 Esbjerg
Telefon: 76 16 16 16
www.esbjergkommune.dk
- **Stilling** Kommunaldirektør
- **Refererer til** Borgmesteren
- **Ansættelsesforhold** Løn- og ansættelsesvilkår aftales i henhold til gældende aftale om aflønning af chefer, eventuelt på kontraktvilkår.

Tiltrædelse: 1. maj 2018.
- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:

Borgmester Jesper Frost Rasmussen, tlf. 27 24 18 00
eller
Adm. direktør Lars Muusmann, tlf. 40 76 72 27

Der henvises til Esbjerg Kommunes hjemmeside, www.esbjergkommune.dk, hvor relevant materiale kan ses, blandt andet:

 - Fakta og historie
 - Vision og politikker
 - Personalepolitik og ledelsesstrategi
 - Økonomi og budgetforlig 2018-2021

Se også "Esbjerg – The Movie" her: <https://www.facebook.com/EsbjergK/videos/1177169025683467/>
- **Ansøgningsfrist** **Onsdag den 21. februar 2018 kl. 24.00.**
Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
- **Ansættelsesprocessens forløb**

1. samtaler:	Mandag den 26. februar 2018
Test:	Onsdag den 28. februar 2018
2. samtaler:	Tirsdag den 6. marts 2018

Afklaringsamtale med borgmesteren afvikles mellem 1. og 2. samtalerunde

Byrådet behandler sagen på mødet mandag den 19. marts 2018.

Om Esbjerg Kommune

Esbjerg Kommune er en stor og ambitiøs kommune, der satser på vækst og udvikling, herunder som energimetropol og Danmarks tredje vækstcenter. Kommunen har ca. 116.000 indbyggere og et areal på knap 800 kvadratkilometer.

Esbjerg er en af Danmarks største kommuner. Kommunen er ved seneste kommunalreform opstået som sammenlægning af de tidligere Bramming, Ribe og Esbjerg Kommuner. En stor kommune, der samlet udgør en velfungerende helhed, hvor Bramming, Ribe og andre områder i kommunen oplever positiv aktivitet.

I Esbjerg Kommune forenes fremtid og historie, kultur og natur. Her findes Danmarks energimetropol, hvor der efter flere årtiers dominerende position inden for olie- og gasområdet nu bygges ovenpå med store og ambitiøse satsninger inden for grøn energi.

Med Musikhus Esbjerg, Tobakken, Syddansk Musikkonservatorium og Esbjerg Kunstmuseum findes der en mangefacetteret vifte af kulturelle tilbud. Anerkendte arkitekter har ligeledes sat deres præg rundt i Esbjerg Kommune med flotte bygningsværker. Senest har Bjarke Ingels Group, også kendt som BIG, designet et markant nybyggeri på Tovværket i Esbjerg, som skal indeholde tre boligårne på 6, 10 og 17 etager med cirka 450 private ungdomsboliger.

Esbjerg er en stor uddannelsesby med en række universitetsuddannelser (SDU og Aalborg Universitet), flere mellemlange uddannelser samt et bredt udsnit af erhvervsuddannelser.

Samtidig er der historiske Ribe, der er nordens ældste by, med domkirke, Danmarks ældste rådhus (mere end 1.000 vieser pr. år, hvoraf mange er udenlandske par), vikingecenter, marsken m.v. Ribe er en af Danmarks mest besøgte turistbyer.

Herudover er der igangsat byudvikling af jernstøberigrunden i Ribe bymidte, som er det største sammenhængende byudviklingsprojekt i Ribes historie, ligesom der er gennemført en række andre store projekter i Ribe bymidte i de seneste år, f.eks. på domkirke-pladsen.

Esbjerg Kommune er placeret midt i en helt enestående natur: Vadehavet, med et af verdens mest værdifulde tidevandsområder med afgørende betydning for ynglefugle, fisk, havpattedyr og planteliv. Vadehavet er netop optaget på UNESCOs verdensarvsliste. I den forbindelse blev "Vadehavscentret – Porten til UNESCO Verdensarv" åbnet i 2017. En helt unik og enestående museal attraktion.

Esbjerg er Danmarks energimetropol, og i hele Esbjerg Kommune udnyttes de enorme vækstmuligheder inden for energi, og der investeres løbende i veje, jernbane, erhvervsarealer og uddannelse. Med udgangspunkt i flere årtiers dominerende position inden for olie- og gasområdet, bygger Esbjerg Kommune og et ekspanderende erhvervsliv nu ovenpå med nye satsninger.

Billund Lufthavn ligger i "baghaven", og fra Esbjerg Lufthavn er der ruter til Skotland og Norge.

Esbjerg Kommune står således midt i en rivende udviklingsproces. Det manifesteres gennem en række væsentlige projekter, som blandt andet omfatter etableringen af Esbjerg Strand, hvor den

nordligste del af Esbjerg Havn udvikles til et attraktivt byområde med lystbådehavn, rekreative maritime funktioner, grønne områder, badeanlæg, domiciler for havnerelaterede virksomheder og offentlig og privat service bestående af Esbjerg Brygge, Havneøen & Lagunen samt Klitlandskabet. Ambitionerne er ikke blot høje – idéerne realiseres.

Esbjerg Kommune prioriterer og tager ansvar for positiv vækst og udvikling i Vestjylland og Syddanmark, hvilket bl.a. ses af indsatser sammen med Region Syddanmark, f.eks. samspil omkring Sydvestjysk Sygehus. Tilsvarende satsninger og prioriteringer ses i relation til aktiviteterne i Business Region Esbjerg.

Esbjerg Kommune indgår i 6-by-samarbejdet sammen med de største kommuner i Danmark, hvor væsentlige politiske, udviklings- og administrative muligheder drøftes og samordnes. Der er tale om aktiviteter, som har stor betydning for Esbjerg Kommune. På internationalt plan er Esbjerg Kommune aktiv i en række sammenhænge, hvor bl.a. WECP (World Energi Cities Partnership) og SDEO (det syddanske EU-kontor) bør fremhæves.

Esbjerg Kommune har mellemformstyre, hvilket udgør en god struktur for styring og udvikling af en stor kommune. Kommunen er veldrevet og har en meget velkonsolideret økonomi med en stærk kassebeholdning. Trods store udfordringer for kommunernes økonomi er der fin balance i Esbjerg Kommunes budgetter i overslagsårene.

Esbjerg Kommunes vision på personaleområdet er at være Danmarks bedste arbejdsplads. Esbjerg Kommune vil være kendt som en kommune, der yder en professionel helhedsorienteret indsats. Samtidig er det en kommune, som er præget af medinddragelse og medindflydelse, hvor arbejdsopgaverne løses i en løbende og gensidig dialog mellem ledelse og medarbejdere.

De kommunale velfærdsydelser er under kraftig udvikling og forandring med nye måder at samarbejde på og ved at skabe partnerskaber med borgere. Det stiller øgede krav om kvalitet og løbende innovation. Kommunen har derfor fokus på ledelses- og kompetenceudvikling, så medarbejdere er klædt på til at varetage de nye udfordringer. Samtidig skal Esbjerg Kommune være en mangfoldig arbejdsplads med trygge rammer for alle ansatte og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og med høj fokus på sundhed og god trivsel.

Det er i den ramme, at kommunaldirektøren – med afsæt i kommunens vision, politikker og strategier samt budgetter – skal sikre klarhed og enighed om den strategiske udvikling og bidrage til at skabe grundlæggende tillid mellem den politiske og administrative ledelse. Kommunaldirektøren skal fungere som rådgiver for det samlede byråd og være en aktiv samarbejdspartner med borgmesteren i det daglige ledelsesarbejde og i det markante forandrings- og udviklingsunivers, som kort er skitseret ovenfor.

Kommunaldirektøren skal som leder af direktionen og som administrationens samlende figur udvikle de organisatoriske og menneskelige potentialer i Esbjerg Kommune. Den nye topchef skal indfri byrådets ambition om at skabe dynamik, vækst og udvikling i Esbjerg Kommune og bidrage til, at Esbjerg bliver kendt som Danmarks tredje vækstcenter, hvor mange flere vælger at bo.

Visioner, styringsmodel og ledelsesprincipper

Visionen

Kommunen har i nogle år arbejdet efter "Vision – Esbjerg Kommune 2020", hvor det centrale mål har været: "Esbjerg: Danmarks nye vækstcenter – 120.000 borgere i 2020".

I visionen beskrives følgende:

- Energimetropolen, som motor for udviklingsprojekter og samspil med andre metropoler rundt om i verden.
- Den nytænkende kommune, hvor alle involveres og tager ansvar.
- Kommunen med storbykvaliteter og levende lokalsamfund, som rummer "noget for enhver smag" og tiltrækker nye borgere.
- Digitalisering og velfærdsteknologi, der skal fremtidssikre velfærden.
- Der etableres rammer for at øge uddannelsesniveaueet og skabe jobs.
- Samarbejdet med andre kommuner udvikles.
- Esbjerg på verdenskortet i et attraktivt internationalt miljø.
- Esbjerg Kommune som en grøn kommune i ord og handling.

Mange mål er nået og nu skal det nye byråd i gang med udvikling af en ny vision og strategi. Nogle visioner skal der formentlig arbejdes videre med, mens nye spændende mål skal formuleres og realiseres – i samspil med kommunaldirektøren, direktionen og medarbejderne.

Vækststrategien

I tilknytning til visionen har kommunen arbejdet med en ambitiøs vækststrategi. Vækststrategi 2020 bygger på visionen om Esbjerg som Danmarks energimetropol og tredje vækstcenter. En ambition om en stærk position for Esbjerg-regionen i en national og global kontekst, en satsning på erhvervsmæssig vækst med afsæt i energi- og offshore-erhvervene samt udvikling af seks vækstskabere – eksempelvis uddannelse, internationalisering, sundhed og velfærdsteknologi. Det nye byråd skal nu også i gang med en revitalisering af vækststrategien.

Styringsmodellen

Vision- og Vækststrategier udgør de overordnede rammer for Esbjerg Kommunes strategiske styringsmodel. Formålet med styringsmodellen er:

- At sikre fælles retning og helhed i de strategiske indsatser med fokus på resultater og dermed styrke sammenhængskraften i koncernen.
- At skabe et fælles grundlag og sprog for at drøfte strategisk styring og ledelse.
- At styrke den interne dialog i organisationen og mellem de respektive direktørområder.

Ledelse i Esbjerg Kommune

God ledelse er en af de vigtigste forudsætninger for at Esbjerg Kommune – i samarbejde med borgerne – kan levere indsatser og service af høj kvalitet tæt på borgerne. Det er samtidig essentielt for at skabe attraktive arbejdspladser i den kommende organisation.

I ”Strategi for ledelse” tydeliggøres direktionens overordnede holdninger, forventninger og krav til koncernens ledere samt den overordnede ramme for ledelse. Der er opstillet tre overordnede pejlemærker:

- Det todelte lederskab – med rum til selvstændig ledelse
- Engageret ledelse – med fokus på medarbejdere og resultater
- Fokus på kerneopgaven – via medborgerskab og netværk.

Der er i organisationen en høj grad af decentralisering og selvstændigt ledelsesansvar. Det betyder, at lederen både er ansvarlig for ledelse af eget område, men også for samarbejdet på tværs af fagområder, afdelinger og forvaltninger. Den enkelte leder søger og fremmer herigennem fælles løsninger på tværs af organisatoriske grænser og har øje for egne og fælles mål. Der er her tale om indsatser, som kommunen i endnu højere grad ønsker at opprioritere i de kommende år.

Økonomistyring i Esbjerg Kommune

Det er en ledelsesopgave at sikre udbredelse af holdninger og adfærd, der afspejler ”God Økonomistyring”, og det er vigtigt, at alle ansatte er opmærksomme på, at de økonomiske rammer udnyttes bedst muligt. Styringskulturen i Esbjerg Kommune er kendetegnet ved, at:

- Vi udviser økonomisk ansvarlighed og har helhedssyn
- Vi forholder os kritisk til afvigelser fra fastsatte mål og rammer
- Vi løser opgaverne med høj produktivitet og med effekter for øje.

Byrådets muligheder for at styre og fungere som politikskabere optimeres med denne samlede ledelses- og styringskonstruktion, samtidig med at de decentrale, borgervendte enheder gives de bedst mulige betingelser for at yde god og ressourceeffektiv service.

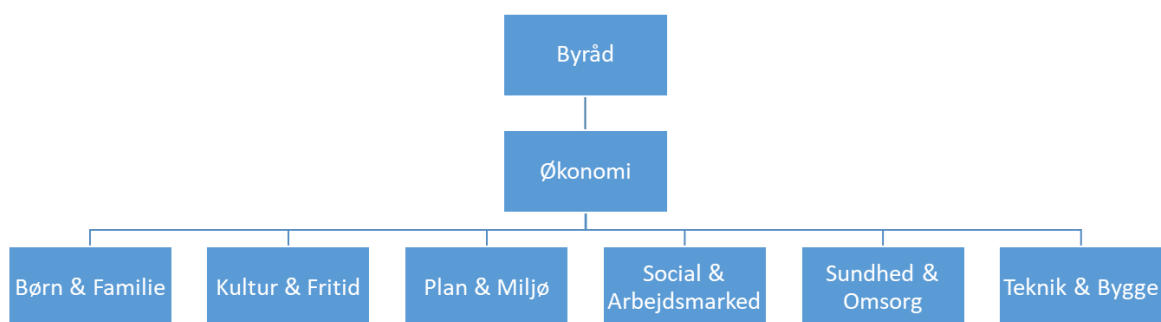
Den politiske organisation

Esbjerg Byråd består af 31 medlemmer. Mandatfordelingen for byrådsperioden 2018-2021:

Venstre:	11
Socialdemokratiet:	11
Dansk Folkeparti:	3
Socialistisk Folkeparti:	2
Konservative:	1
Borgerlisten:	1
Radikale Venstre:	1
Enhedslisten:	1

Der er for byrådsperioden 2018-2021 nedsat syv stående udvalg i Esbjerg Kommune:

- Økonomi
- Børn & Familie
- Kultur & Fritid
- Plan & Miljø
- Social & Arbejdsmarked
- Sundhed & Omsorg
- Teknik & Bygge.



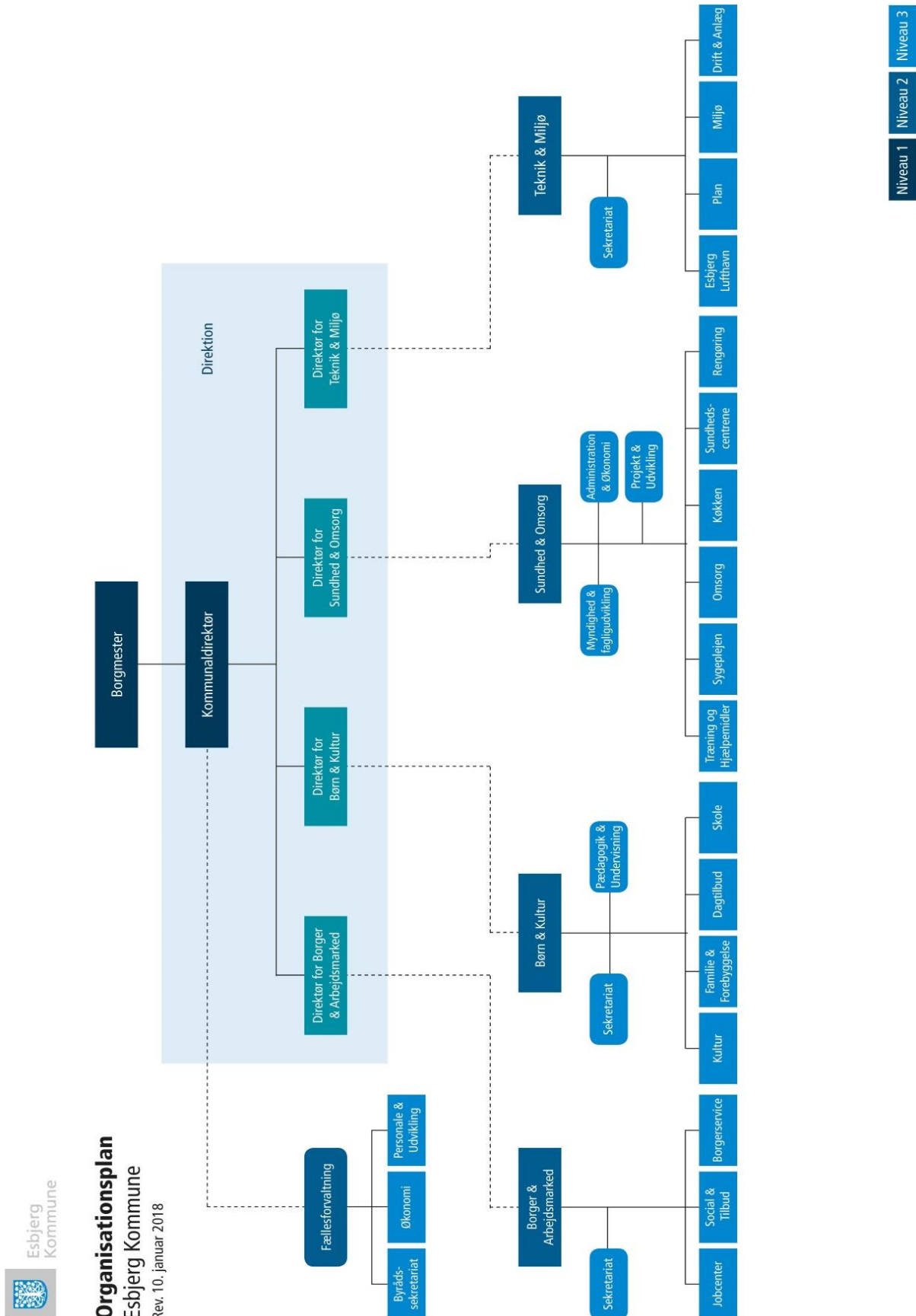
De stående udvalg foretager blandt andet indstilling til byrådet gennem økonomiudvalget.

Økonomiudvalget har ni medlemmer, mens de øvrige udvalg har enten fem eller syv medlemmer.

Herudover er nedsat en række øvrige råd og udvalg. Den samlede konstituering for byrådsperioden 2018-2021 kan ses i [referat fra konstitueringsmødet den 6. december 2017](#).

Den administrative organisation

Der er ca. 8.700 medarbejdere i Esbjerg Kommune. Budgettet udgør ca. 9,5 mia. kr. i 2018. Den administrative organisation i Esbjerg Kommune ser således ud:



Organisationsplan
Esbjerg Kommune
Rev. 10. januar 2018

Kommunaldirektøren refererer til borgmesteren og er overordnet ansvarlig for sekretariatsopgaverne i forhold til borgmester, økonomiudvalg og byråd.

Kommunaldirektøren står i spidsen for en organisation, som administrativt er forankret i en direktion bestående af kommunaldirektøren og fire fagdirektører. Kommunaldirektøren er direktionens leder, og de øvrige direktører refererer til kommunaldirektøren.

Direktionen arbejder med reference til byråd og borgmester. Det todelte lederskab indebærer, at direktørerne ud over eget direktørområde også har medansvar for kommunens samlede administrative ledelse, udvikling og drift, således at opgaveløsningen fremstår som en samlet helhed i forhold til borgere og virksomheder. Indstillinger til det politiske niveau kommer fra en samlet direktion. I tilfælde af uenighed indstiller kommunaldirektøren.

Der holdes ordinære ugentlige direktionsmøder. Hertil kommer længere strategimøder, som afholdes ca. fire gange pr. år. Borgmesteren kan i særlige situationer deltage i direktionsmødet.

Kommunaldirektøren er ligeledes direktør for Fællesforvaltningen, hvor sekretariatschefen, økonomichefen og personale- og udviklingschefen udgør chefgruppen omkring kommunaldirektøren.

Direktionen udgør sammen med alle ledere med personaleansvar kommunens "Lederforum". Formålet med Lederforum er at skabe et tæt samarbejde mellem direktion og ledere med henblik på at sikre samarbejde om opgaver og initiativer, forståelse af ledernes rolle i delt lederskab samt videndeling og ejerskab af politikker og strategier. Kommunaldirektøren deltager i forberedelsen af "Lederforums" seminar og temamøder.

Kommunaldirektørens funktioner og opgaver i Esbjerg Kommune

Kommunaldirektøren leder direktionens arbejde og har det samlede ansvar for drift og udvikling af kommunens aktiviteter med afsæt i byrådets mål, strategier og politikker og inden for den økonomi, som fremgår af det vedtagne budget for årene 2018-2021.

Som leder af direktionen har kommunaldirektøren ansvar for at sikre en tværgående koordinering af strategiske prioriteringer, inden sagernes politiske behandling. Det drejer sig særligt om det, der vedrører de fire P'er:

- **Penge** – overordnet økonomistyring
- **Plan** – samordning af økonomisk, fysisk og sektorplanlægning
- **Principper** – generelle principper for produktion af kommunale serviceydelser
- **Personale** – overordnede personalepolitiske forhold.

Kommunaldirektøren skal fungere som en professionel og dynamisk rådgiver for byrådet i Esbjerg Kommune. Kommunaldirektøren skal her – ikke mindst i relation til opgaven som sekretær for Økonomiudvalget – være en central brobygger mellem det politiske system og kommunens ledelse og administration.

Det indebærer, at den nye topchef er i stand til at navigere balanceret i forhold til byrådet, Økonomiudvalget og de stående udvalg. Kommunaldirektøren skal således yde væsentlige bidrag til, at der skabes bæredygtige og nyskabende resultater i den vestjyske metropol, der har den nødvendige politiske forankring.

Kommunens nye kommunaldirektør skal på markant vis – og med en udadvendt adfærd – understøtte kommunens ambitiøse visioner og vækst- og udviklingsmål samt være i stand til at spille sammen med borgere, erhvervslivet og organisationer, som er handlekraftige og initiativrige. Den vestjyske virkelyst og innovative skabertrang skal synligt understøttes af kommunaldirektøren og vedkommendes organisation. I forhold til eksterne samarbejdspartnere skal kommunaldirektøren have et udviklende samspil blandt andet med uddannelsesinstitutionerne, herunder universiteterne.

Det er bl.a. af denne grund vigtigt, at kommunaldirektøren prioriterer at skabe optimale rammer for ledere og medarbejdere i den samlede organisation, så talent, initiativ og høj faglighed kan udnyttes mest muligt. Målet er en innovativt arbejdende organisation og en attraktiv arbejdsplads, som tiltrækker dygtige og stabile medarbejdere og som samtidig sikrer en velfungerende organisation præget af medarbejdere med stærke kompetencer.

Det er en vigtig opgave for den koordinerende figur i topledelsen at engagere sig i et udviklende ledelsesarbejde med direktionsmedlemmerne/direktørområderne med henblik på dels at skabe sammenhængskraft og dels sikre tværgående dynamik i det ledelsesmæssige arbejde. Denne prioritering skal også bidrage til at styrke direktionens samspil og resultatopfyldelse, ligesom kommunaldirektøren kan understøtte direktørerne i vigtige/komplicerede opgaver, f.eks. vanskelige politiske sager. Det er således kommunaldirektørens opgave fortsat at sikre en velfungerende, dynamisk og samarbejdende direktion i Esbjerg Kommune.

Kommunaldirektøren skal være i stand til at kommunikere på højt niveau – også internationalt – det gælder f.eks. i formidlingen af politiske og direktionsmæssige beslutninger, således at ønskede mål og ambitioner realiseres.

Samarbejdet med medarbejderne skal have høj prioritet. Kommunaldirektøren er formand for kommunens hovedudvalg (MED), og der lægges stor vægt på, at ledelsen har et tæt og involverende samarbejde i MED-udvalget og uden for møderne også et åbent og tillidsfuldt samspil med medarbejdernes valgte repræsentanter.

Kommunaldirektøren er øverste chef for fællesadministrationens funktioner, der alle er velfungerende. Kommunaldirektøren skal derfor have kompetence og interesse for disse felter.

Personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Den nye kommunaldirektør skal først og fremmest have særdeles gode personlige og sociale kompetencer. Kommunaldirektøren skal være en topchef, der har en inviterende attitude, og være en person, andre gerne arbejder sammen med. Kommunaldirektøren skal således være en efterspurgt og respekteret topchef og repræsentant for kommunen. Dette udgør et afgørende fundament for, at kommunaldirektøren kan få succes og lykkes i stillingen.

Som en del af denne profil hører også stærke kommunikative og relationelle kompetencer, hvor en åben og synlig ledelsesstil skal være fremtrædende. Samarbejdet og samspillet med andre skal bæres af en tillidsvækkende og troværdig ledelsesadfærd. I samspil med politikere, ledere, medarbejdere, borgere og eksterne samarbejdspartnere skal kommunaldirektøren have den fornødne autoritet og fylde funktionen ud på en positiv måde – uden at dominere samspillet og aktiviteterne.

Arbejdet i kommunerne – og i særdeleshed i Esbjerg Kommune – er præget af udvikling og store forandringer. Det er derfor vigtigt, at kommunaldirektøren er forandringsorienteret og er i stand til at tage de nødvendige skridt, når større eller mindre forandringer skal italesættes og implementeres.

Kommunaldirektøren skal have stor indsigt i og forståelse for det politiske arbejde i en kommune og kendskab til offentlige institutioner og kende grundvilkårene for, at det politiske samarbejde bliver velfungerende og resultatskabende. Kommunaldirektøren skal møde politikerne tillidsfuldt og fungere som en kompetent og balanceret rådgiver for det samlede byråd.

I forhold til direktionen og organisationen skal direktøren fungere i rollen som den samlede figur. Det forudsætter stor integritet og synlighed, hvorved kommunaldirektøren vil opnå den fornødne respekt og legitimitet i topchefrollen. Legitimiteten vil også skabes af den funktionsmåde, hvor kommunaldirektøren demonstrerer, at ”ville” Esbjerg Kommune og brænde for, at tingene lykkes.

Kommunaldirektøren skal være udadvendt og bidrage markant til, at Esbjerg Kommune, ikke mindst eksternt på den nationale scene, bliver en kendt og attraktiv samarbejdspartner.

Kommunaldirektøren skal praktisere en åben, synlig og anerkendende ledelsesstil og samtidig fremstå som en motiverende og dynamisk leder, der giver sig til kende i samarbejdet, og som samtidig efterspørger feedback som fundament i et kompetent og nærværende lederskab.

Esbjerg Kommunes kommende topchef skal have indblik i lovgivningen for og forvaltningen af det kommunale selvstyre. Det forventes, at ansøger har erfaring fra ledelse af større organisationer, og gerne fra en politisk styret organisation.

Kommunaldirektøren skal have økonomisk indsigt og kompetence – og gerne indsigt i kommunal budgetlægning og økonomistyring.

Det forudsættes, at ansøgeren har en akademisk uddannelse og gerne en lederuddannelse på højt niveau.

Ansættelsesudvalg

- Borgmester Jesper Frost Rasmussen, Venstre
- Repræsentant for Økonomiudvalget John Snedker, Socialdemokratiet
- Direktør for Sundhed & Omsorg Arne Nikolajsen
- Direktør for Børn & Kultur Jørn Henriksen
- Personale- & udviklingschef Birgitte Stenderup

- Næstformand i Hoved-MED Diana Sohl
- Næstformand i FF-MED (Fællesforvaltningens MED) Line Christiansen.

Andet

Kandidater, der deltager i rekrutteringsprocessens afsluttende del, skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.

