

Job- og kravprofil
Direktør
Guldborgsund Forsyning A/S

1. Indledning

Stillingen som forsyningschef/direktør i Guldborgsund Kommune skal besættes i forbindelse med etablering af et selvstændigt A/S for kommunens samlede forsyningsområder pr. 1. januar 2010. Den nuværende forsyningschef går på pension, og direktøren ansættes derfor formelt som forsyningschef mhp. overgang som direktør, når selskabet er stiftet. Rekrutteringen og udvælgelsen af ny forsyningschef/direktør gennemføres i et samarbejde mellem Guldborgsund Kommune og Mercuri Urval A/S.

Denne job- og kravprofil er udarbejdet af Mercuri Urval på grundlag af en arbejdsanalyse. Arbejdsanalysen baserer sig på gennemlæsning af udleveret materiale og samtaler med udvalgte personer – direktør for infrastruktur og velfærd, forsyningschefen, teamledere, driftsledere samt medarbejdere fra det administrative område. Job- og kravprofilen vil blive anvendt til:

- at sikre en fælles forståelse mellem Guldborgsund Kommune/interrim bestyrelse og Mercuri Urval af organisationen, stillingen og profilen på forsyningschefen/direktøren
- at udsende til kandidater, der søger stillingen
- at vurdere kandidaternes kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger til forsyningschef/direktør.

Job- og kravprofilen er udarbejdet og godkendt som grundlag for det videre arbejde med rekruttering og udvælgelse af direktøren.

2. Jobprofil

2.1 Guldborgsund Kommune

Guldborgsund Kommune er dannet i forbindelse med kommunesammenlægningen den 1. januar 2007, hvor 6 tidligere kommuner - Nykøbing-Falster, Nysted, Nørre Alslev, Saksøbing, Stubbekøbing og Sydfalster Kommuner - smeltede sammen til én kommune.

Guldborgsund Kommune, der har ca. 64.000 indbyggere, ligger omkring Guldborgsund i et landskab med købstæder, skove og herregårdslandskaber. Falster er forbundet med Lolland via en tunnel og to broer og med Sjælland via Storstrømsbroen og Farøbroen. De største byer er Nykøbing, Saksøbing, Stubbekøbing, Nørre Alslev, Nysted og Marielyst.

2.2 Forsyningsstrukturen

Forsyningsområdet i Guldborgsund Kommune omfatter de kommunale vandværker, kloaknet/spildevandsbehandling og fjernvarmeforsyningen. Renovation og affaldsforbrænding er tidligere udskilt i et selvstændigt selskab – REFA I/S, som på aftalte vilkår sælger overskudsvarme til fjernvarmenettet. REFA I/S drives som selskab af Guldborgsund og Lolland Kommuner.

I følge lovforslag om vandforsyning m.v. fremsat den 1. februar 2007 (genfremsat 26. februar 2009) skal det kommunale forsyningsområde være selskabsgjort med stiftelse pr. 1. januar 2010.

Guldborgsund Kommune har derfor i 2008 arbejdet med forskellige modeller for selskabsdannelse på forsyningsområdet, der har været nedsat en styregruppe vedrørende selskabsdannelse af Guldborgsund forsyning, og byrådet har den 15. januar 2009 besluttet, at der skal ske en selskabsdannelse efter en model, hvor der sker en fuldstændig udskillelse af den kommunale forsyning i et selvstændigt aktieselskab.

Vand:

Vandforsyningen i Guldborgsund Kommune leveres fra 4 kommunale vandværker og 57 private. De 4 kommunale vandværker er organiseret som en enhed og ligger i Nykøbing, Nysted, Stubbekøbing og Saksøbing. Den kommunale vandforsyning ejer et hovedledningsnet på cirka 300 kilometer.

Indtægter i 2009:	18.735.000 – ex. moms
Udgifter til drift:	14.010.000
Udgifter til anlæg:	2.491.000

Varme:

Fjernvarmenettet køber varme fra REFA I/S og De Danske Sukkerfabrikker. Desuden råder man over et spidsbelastningsanlæg, som anvender bio-olie. Fjernvarmenettet har cirka 91 kilometer hovedledning og 80 kilometer stikledning.

Indtægter i 2009:	83.062.000 – ex. moms
Udgifter til drift:	73.238.000
Udgifter til anlæg:	3.870.000

Spildevand

I Guldborgsund Kommune er der cirka 6.000 enkelt ejendomme (ud af ca. 32.000 ejendomme), som ikke er koblet på kloaknettet. Kloakledningsnettet er på cirka 800-900 kilometer inklusiv stik.

Indtægter i 2009:	110.360.000 – ex. moms
Udgifter drift:	55.914.000
Udgifter anlæg:	39.497.000

Tilstandsvurdering

Guldborgsund Kommune er i gang med at gennemføre en samlet ledningsregistrering m.h.p. at skabe et samlet overblik over tilstand og renoveringsbehov for hele forsyningsnettet. Det forventes at dette arbejde er afsluttet ved årsskiftet 2009/2010 og der vil være et større investeringsbehov over en årrække – både på renovering, kapacitetsudvidelse og fornyelser – investeringer, som givet kræver fokusering og prioritering.

Det nye forsyningsselskab vil efter virksomhedsoverdragelsen have ca. 67 medarbejdere, der p.t. fordeler sig på følgende funktioner:

Spildevand og kloak	ca. 36 medarbejdere
Vandforsyning	ca. 9 medarbejdere
Varmeforsyning	ca. 10 medarbejdere
Administration	ca. 12 medarbejdere

Medarbejderne har været inddraget i processen omkring valg af selskabskonstruktion og det generelle indtryk er, at medarbejdergruppen overvejende har peget på den valgte løsning. Medarbejderne er en relativt homogen gruppe og præget af mange års kollegial samarbejde.

Der er ikke p.t. taget stilling til den fysiske placering af det nye forsyningsselskab.

2.3 Målsætning for det nye forsyningsselskab

Baggrunden for etableringen af forsyningsselskabet er det forlig, som regeringen indgik med Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, SF og Enhedslisten om en mere effektiv vandsektor (1. februar 2007). Forliget indeholder en række elementer, som samtidig angiver væsentlige målsætninger for det nye selskabs virke:

- Kravene til miljø, sundhed og forsyningssikkerhed fastholdes
- Vandsektoren rummer et effektiviseringspotentiale, som skal udnyttes til gavn for forbrugerne og miljøet
- Der skal ske en klar adskillelse af drift og myndighedsansvar. Målet er klare roller og effektivisering, samt udvikling af vandsektoren
- Forbrugerne har krav på gennemskuelse i vandsektorens forhold, herunder også i grundlaget for de vandpriser - som forbrugeren betaler.

Med lovgivningen indføres bl.a. et prisloft for den enkelte forsyning. Prisloftet skal tilskynde til effektivitet og omkostningsbevidsthed uden at kravene til forsyningssikkerhed, miljø og sundhed tilsidesættes. Prisloftet fastsættes af forsyningssekretariatet under Miljøministeriet. Miljøministeriet fastlægger de nærmere regler herom – herunder om principperne for selskabernes henlæggelser.

Ifølge forliget er der et krav om benchmarking af vandsektoren. Benchmarkingen gør det muligt at måle og sammenligne forsyningernes miljøforhold, omkostninger, priser, organisation, kvalitet og service på en ensartet måde. Forliget indeholder et ønske om størst mulig anvendelse af miljø- og energiledelse i vandsektoren.

I forlængelse af forliget blev der fremsat lovforslag 1. februar 2007, men på baggrund af hørings svarene besluttede forligspartierne at udskyde vandsektorloven. Der er nu den 26. februar 2009 fremsat et nyt lovforslag til fremme af forliget.

2.4 Organisationsstruktur

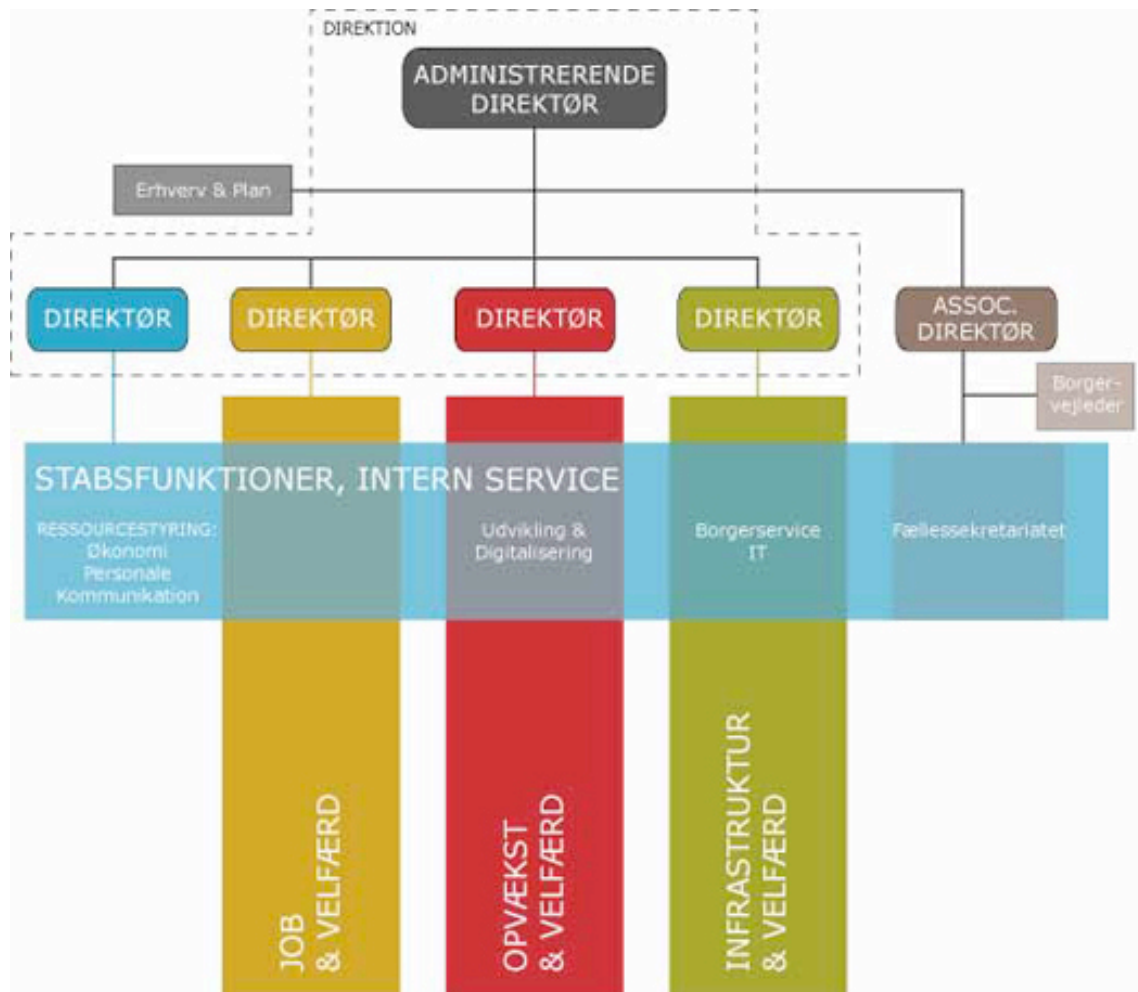
Guldborgsund Kommune

Guldborgsund Kommune har p.t. et byråd med 29 medlemmer, et økonomiudvalg og 6 stående udvalg – Økonomiudvalg, Erhvervs- og Arbejdsmarkedsudvalget, Børn- og Skoleudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Social- og Sundhedsudvalget, Udvalget for Faste Ejendomme og Udvalget for Teknik og Miljø.

Kommunens forsyningsvirksomhed hører under Udvalget for Teknik og Miljø og direktøren for Infrastruktur og Velfærd – frem til overgangen til selvstændigt A/S. Herefter ledes forsyningsselskabet af en bestyrelse udpeget af byrådet og den nye direktør.

I spidsen for den administrative organisation i Guldborgsund Kommune står administrerende direktør Ib Østergaard Rasmussen. Administrationen i Guldborgsund Kommune er bygget op som en såkaldt Matrix-organisation.

Organisationsplan pr. 1. marts 2009 – Guldborgsund kommune



Det betyder, at der er tre fag-områder:

- Opvækst & Velfærd
- Job & Velfærd
- Infrastruktur & Velfærd

Desuden er der Intern Service, som omfatter tværgående stabsafdelinger:

- Økonomi
- Personale
- Kommunikation
- Udvikling & Digitalisering
- Borgerservice
- IT
- Fællessekretariatet

Forsyningselskabet

Byrådets beslutning indebærer, at selskabet etableres som et holdingselskab og 4 datterselskaber – Vand A/S, Varme A/S, Spildevand A/S og Service A/S. Der ansættes ikke selvstændig ledelse i hver af de 3 driftsselskaber, som køber alle ydelser via Service A/S. Service A/S har som selskab ansvaret for samtlige ansatte.

De 3 driftsselskaber ejer ledningsnet og anlæg, men har ingen ansatte. Selskaberne køber tjenesteydelser i Service A/S på kontraktvilkår. Alle medarbejdere i Vand- varme- og spildevandsforsyningerne ansættes således i Service A/S.

Forsyningselskabet vil i sagens natur have et indgående samarbejde med Guldborgsund Kommune, og det er planen, at forsyningdirektøren indtil 1. januar 2010 tilknyttes chefgruppen i Infrastruktur og Velfærd. Samarbejdsrelationerne med Guldborgsund Kommune efter 1. januar 2010 skal nærmere afklares.

2.5 Jobbet som forsyningschef/direktør

Forsyningschefens opgaver frem til selskabsdannelsen er, at have ansvaret for den daglige drift af den kommunale forsyning med reference til direktør for Infrastruktur og Velfærd samt at stå for etablering af det nye forsyningselskab, som besluttet af kommunalbestyrelsen og den virksomhedsoverdragelse, som følger heraf. Den hidtidige forsyningschef bistår med at sikre sikker drift i overgangsperioden. Guldborgsund Kommune bistår med etableringen af de nye forsyningselskaber sammen med den antagne juridiske og revisionsmæssige bistand.

Når forsyningselskabet er etableret indtræder forsyningschefen formelt som direktør for forsyningselskabet med reference til den af byrådet udpegede bestyrelse.

Direktøren for forsyningselskabet har det overordnede ansvar og ledelse af alle selskaberne og for organisationens drift og udvikling.

Det påhviler direktøren at varetage den daglige ledelse af selskabet i overensstemmelse med lovgivning og selskabets vedtægter og i øvrigt efter de almindelige og specielle retningslinier, der måtte blive anvist af bestyrelsen/byrådet.

I etableringsfasen vil nogle af direktørens væsentligste opgaver være:

- at designe en organisation
- at finde en fysisk placering
- at virksomhedsoverdrage medarbejderne
- at forestå den øvrige virksomhedsoverdragelse – herunder bl.a. opgørelse af bodeling, kontrakter, arkivalier og åbningsbalance
- at skabe og få overblik over de opgaver, som skal overføres til det nye forsyningsselskab
- at finde det rette snit mellem den del af opgaven, der overføres til det nye selskab og myndighedsopgaverne som forbliver i kommunen – herunder indgå kontrakter for ydelser, som ikke produceres in-house, med kommunen og andre eksterne leverandører.
- at udarbejde grundlag for budget – drift og anlæg – i det nye forsyningsselskab
- at sikre den fortsatte drift af forsyningen i etableringsfasen af det nye selskab

Når selskabet er stiftet vil nogle af direktørens væsentligste opgaver være:

- at fastlægge en samarbejdsform med selskabets nye bestyrelse, der
 - sikrer et konstruktivt samspil
 - giver bestyrelsen mulighed for at fokusere på bestyrelsesarbejdet
 - giver direktøren et ledelsesrum
 - formulere en forretningsplan, der udstikker retningen og viser vejen med en konkretisering af målene
- binde selskabet sammen indadtil med værdier og fælles kultur
- udvikle en effektiv organisering, hvor medarbejderne trives og bruges, og hvor selskabets aktiver udnyttes optimalt. Det omfatter bl.a. at:
 - udvikle samarbejdsformer
 - fastlægge opgave- og ansvarsfordelingen i organisationen
 - udvikle relevante retningslinier og politikker
 - etablere de procedurer og rutiner, der sikrer en effektiv og sikker drift og en betryggende økonomistyring
- etablere et smidigt og fleksibelt samarbejde med Guldborgsund Kommune, der varetager myndighedsopgaver på området

Yderligere information om Guldborgsund Kommune kan fås på www.guldborgsund.dk

3. Kravprofil

Der er tale om et både udfordrende og meget spændende job. Der stilles således store forventninger til den kommende direktør for Guldborgsund Forsyning A/S. De faglige og personlige/ledelsesmæssige krav og forventninger kan sammenfattes som nedenfor:

3.1. Faglig profil – formel baggrund

Den kommende direktør har sandsynligvis en højere videregående uddannelse på det administrative og økonomiske område eller på et relevant teknik område. Det afgørende er, at uddannelsen er suppleret med en dokumenteret erfaring fra lederstilling, hvor vedkommende har erhvervet sig:

- Ledelseserfaring på et overordnet niveau og hermed mestrer både strategisk/udviklingsorienteret ledelse, bestyrelsesbetjening, personaleledelse, økonomisk styring og driftsledelse
- Kendskab til forsyningsområdet og på et overordnet niveau være i stand til at forstå medarbejdernes faglige hverdag og sætte sig ind i de problemstillinger, som opstår for virksomheden
- Erfaring med forretningsudvikling og forretningsforståelse for hermed at kunne sikre, at Guldborgsund Forsyning A/S kan klare sig i konkurrence og på markedsvilkår

Den nye direktør skal være forretningsminded og være i stand til at udvikle idéer med indtjeningsmuligheder, men har sandsynligvis også en solid erfaring fra ledelse i en politisk ledet organisation eller i det mindste flair for at begå sig i et landskab med mange interessenter og en politisk dagsorden.

3.2 Personlige egenskaber

Den kommende direktør skal kunne trives i dialogen med andre mennesker, være synlig og tydelig i sin kommunikation og evne at sætte retning, motivere medarbejderne og skabe det nødvendige engagement omkring en virksomhed i udvikling.

Af ledelsesmæssige og personlige egenskaber forventes den kommende direktør:

- at kunne skabe tillid og at samle andre om sig
- at kunne motivere og engagere sine omgivelser
- at mestre dialogen og have en stærk formidlingsevne
- at have en naturlig autoritet og kunne optræde med pondus - uden at være dominerende.
- at være tydelig omkring retning og prioritering, klar og vedholdende i delegering af ansvar og direkte i sin opfølgning
- at være åben og udadvendt og kunne etablere og indgå i relevante netværk

4. Succeskriterier

Når den kommende direktørs virke senere skal evalueres, vil følgende forhold tillægges værdi i vurderingen:

- Om det er lykkedes at skabe et nyt selskab med en velfungerende organisation, hvor medarbejderne trives
- Om der er skabt retning for selskabet og for medarbejderne
- Om styringsværktøjerne fungerer og der er et overblik bl.a. over økonomien på kort og langt sigt
- Om der er skabt et fornuftigt mix mellem faglig forståelse og økonomisk forståelse

5. Ansættelsesvilkår og lønniveau

Tiltrædelse forventes senest den 1. juni 2009. Lønnen fastsættes efter nærmere forhandling med udgangspunkt i et niveau på ca. 700.000 plus pension.

6. Rekrutterings- og udvælgelsesprocessen

6.1 Ansøgningsfrist

Ansøgninger skal være Mercuri Urval A/S i hænde senest mandag den 6. april 2009 kl. 12.00. Umiddelbart herefter vil Mercuri Urval sammen med ansættelsesudvalget vurdere de indkomne ansøgninger og udvælge de kandidater, der umiddelbart harmonerer bedst med de formulerede krav. Kandidaterne vil herefter blive inviteret til en gensidig uforpligtende indledende drøftelse af jobbet

De indledende samtaler forventes afholdt torsdag den 16. april 2009

6.2 Personvurdering

Kandidater, der efter den første indledende samtale ønsker at opretholde deres ansøgning, og som fortsat vurderes at være et relevant emne, gennemgår Mercuri Urvals personvurdering den 20. og 21. april.

Personvurderingen omfatter:

- Skriftlig test via nettet ca. 2 timer (fra den 17. april)
- Færdighedstest hos Mercuri Urval ca. 1 time
- Efterfølgende interview ca. 2 timer.

Herefter indhentes – efter aftale med kandidaterne – referencer hos tidligere arbejdsgivere.

6.3 Præsentation for ansættelsesudvalget

Efter personvurdering og referencetagning forventes anden samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget og konsulenterne afholdt torsdag den 23. april i Guldborgsund Kommune.

6.4 Beslutning

Beslutning og underskrivelse af kontrakt forventes at kunne ske inden udgangen af april måned.

6.5 Eventuelle spørgsmål

Yderligere oplysninger om stillingen kan fås ved henvendelse til direktør for Infrastruktur og Velfærd Bruno Andersen, Guldborgsund Kommune på telefon 5473 1960 eller konsulenterne Jakob Reddersen og Birgit Tjell på telefon 3945 6500. En uddybende job- og kravprofil findes på Guldborgsund Kommunes hjemmeside www.guldborgsund.dk.