

Administrerende direktør

JOB- OG KANDIDATPROFIL



Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING.....	3
2. OM TØNDER FORSYNING	4
3. AKTUEL SITUATION OG FREMTIDEN	5
4. STILLINGEN SOM ADMINISTRERENDE DIREKTØR	6
5. PROFILEN PÅ DEN NYE ADMINISTRERENDE DIREKTØR	7
6. ANSÆTTELSESVILKÅR.....	8
7. PROCES- OG TIDSPLAN.....	8

BILAG:

1. Se film om Tønder Forsyning A/S – KLIK [HER](#)
2. Årsrapport 2019 – KLIK [HER](#)
3. Tønder Forsynings hjemmeside – KLIK [HER](#)

Vi beder om, at muligt interesserede orienterer sig i de anførte bilag og derved skaber sig indsigt i og overblik over organisationen og stillingen.

Derefter er du meget velkommen til at rette henvendelse til konsulenterne, jf. nedenfor.

1. Indledning

Tønder Forsyning søger ny administrerende direktør til at stå i spidsen for et både stabilt og innovativt forsyningselskab med en stærk grøn profil – og ønsket om en endnu stærkere.

Denne job- og kandidatprofil er udarbejdet i et samarbejde mellem Mercuri Urval og Tønder Forsyning og skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

1.2 Indstillingsudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et indstillingsudvalg, som består af følgende:

- Preben Linnet (Formand for bestyrelsen)
- Allan Skjøth (Næstformand i bestyrelsen)
- Lisbeth Oxholm Andersen (Forbrugervalgt medlem af bestyrelsen)
- Hans Bo Jacobsen (Forbrugervalgt medlem af bestyrelsen)
- Kjeld Rasmussen (Medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen)
- John Pies Christiansen (Konst. direktør/driftschef for vand og spildevand)

Indstillingsudvalgets opgave er at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til bestyrelsen, der har ansættelseskompetencen.

1.3 Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte konsulenterne fra Mercuri Urval; Jan Kjeldsmark på telefon 4073 4950 / mail: jan.kjeldsmark@mercuriurval.com eller Joy Torpdahl på telefon 5044 1646 / mail: joy.torpdahl@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Tønder Forsyning vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Du er også velkommen til at kontakte konstitueret direktør John Pies Christiansen på telefon 5117 9105 for yderligere oplysninger.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Anne Marie Bak, telefon 5076 1214 / mail: annemarie.bak@mercuriurval.com.

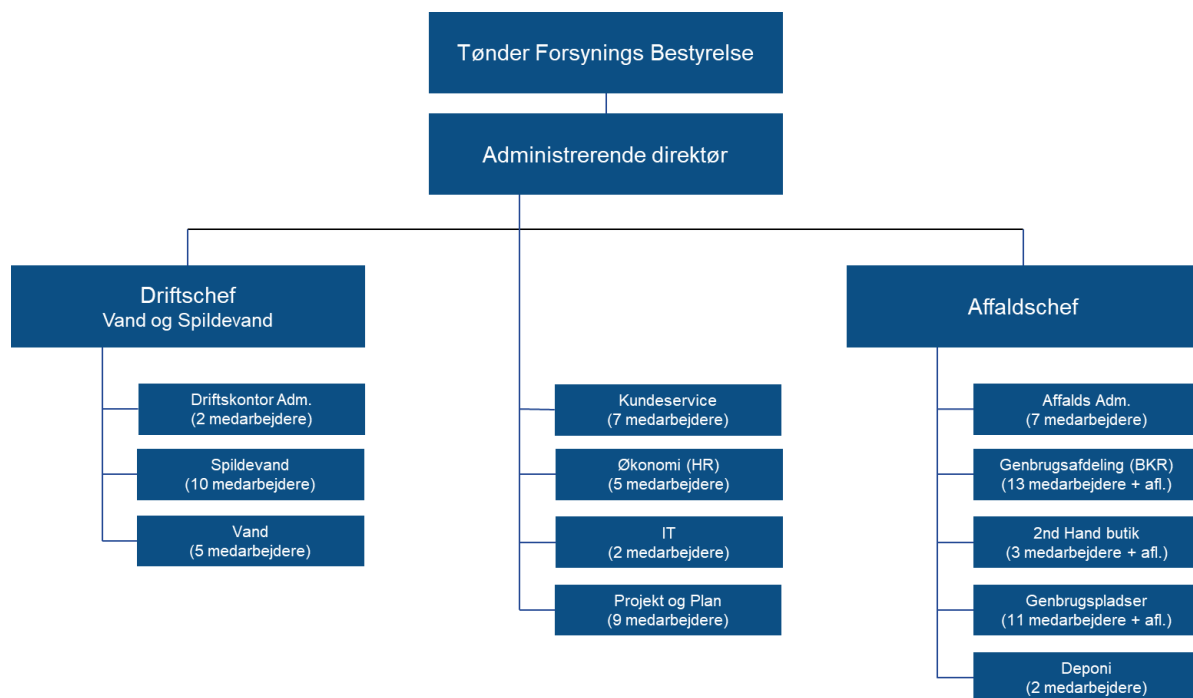
Ansøgning og CV uploades på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-08133). Ansøgningsfristen udløber den 17. maj 2021 kl. 10.00.

2. Om Tønder Forsyning

Tønder Forsyning er stiftet i februar 2009 og består af i alt seks aktieselskaber: Tønder Forsyning A/S samt datterselskaberne Tønder Service A/S, Tønder Affald A/S, Tønder Deponi A/S, Tønder Vand A/S og Tønder Spildevand A/S. Virksomhedens hovedaktiviteter er gennem datterselskaber at forestå forsyning af vand samt drift af spildevands- og affaldshåndtering og deponi i Tønder Kommune.

Tønder Forsyning (Holdingselskabet) er 100 % ejet af Tønder Kommune, og datterselskaberne er 100 % ejet af Holdingselskabet.

2.1 Organisation



2.2 Strategi

Bestyrelsen har siden december 2019 arbejdet med Strategiplan 2030, der overordnet viser retningen for de kommende års arbejde, herunder også hvorledes Tønder Forsyning vil inddrage arbejdet med FN's 17 Verdensmål for en bæredygtig udvikling. Strategiarbejdets afslutning og konklusion afventer tiltrædelsen af den ny direktør, der derved får mulighed for indflydelse på strategiarbejdets konklusioner.

Et af Tønder Forsynings hovedfokusområder er helt naturligt at arbejde på at sikre en reduceret belastning af det omgivne miljø.

Et vigtigt element i opgaven med en forbedret miljøindsats globalt og lokalt er, at Tønder Forsyning aktivt deltager i den kommunikative formidlingsopgave af de miljømæssige udfordringer, som samfundet fremadrettet står overfor. Dette afspejles i udkastet til Tønder Forsynings Strategiplan 2030 og de indsatser, der iværksættes som følge heraf.

Tønder Forsyning vil med afsæt i FN's verdensmål, samt nationale mål, opstille konkrete lokale mål for virksomheden og sikre målbar og synlig effekt lokalt.

Tønder Forsynings aktiviteter skal altid udføres i respekt for det omgivne miljø og vurderes med afsæt i "sund fornuft". Ligesom "cost-benefit" af de økonomiske aspekter indgår i alle deres beslutninger.

Fokusområder:

Politikken opfyldes gennem konkrete mål fastlagt af hver afdeling i virksomheden, og som koordineres i chefgruppen, så der sker en løbende opfølgning i henhold til virksomhedens koncept for "målstyring". Det er afgørende for opnåelse af et tilfredsstillende resultat for Tønder Forsynings mål, at der tænkes i hele forsyningskæden, altså at kunder og samarbejdspartnere også implementeres som en naturlig del af systemet. Derved opnås medejerskab til servicetiltagene.

De afdelingsvise mål afspejler de enkelte forsyningsområder, hvor driften vurderer, at der skal gøres en særlig indsats - og udarbejdes i henhold til strategiplanen.

Foruden de afdelingsvise mål, har virksomheden udpeget 3 fokusområder for perioden 2020-2022, hvor der skal opstilles flerårige mål:

- Affaldshierarki, forbedre fordelingen mellem deponi, forbrænding og genanvendelse med henblik på genbrug
- Belastninger fra overløbsbygværker og regnvandsbetingede udledninger
- Reduktion af vandspild af rent drikkevand



3. Aktuel situation og fremtiden

Tønder Forsyning har en vigtig samfundsmæssig opgave med stor betydning for virksomheders og private borgers hverdagsliv. Forsynings-selskabet er meget velrenommeret i lokalområdet. De gør særdeles meget ud af den løbende kommunikation med kunder både på skrift og i direkte møder og oplever et godt samarbejde med deres mange interessenter.

I denne stilling får du mulighed for at træde ind på en innovativ arbejdsplads med højt til loftet, og hvor nye idéer hurtigt bliver omsat til handling. Tønder Forsyning er en veltrimmet virksomhed med høj kvalitet i opgaveløsningen, styr på forsynings-sikkerheden og ambitioner om at gå lidt længere og at være helt i front med den grønne omstilling. Der udvikles løsninger, som virker som inspiration for andre i branchen, ligesom man selv vedblivende henter inspiration udefra.

Stillingen giver mulighed for at udfolde din ledelse i en virksomhed med erfarne og engagerede medarbejdere, der tager et stort ansvar for opgaverne. Organisationskulturen er god, præget af dialog og medbestemmelse. Her hersker en ånd af stolthed, gåpåmod og at se muligheder. Udskiftningen blandt medarbejderne ligger da også lavt, idet de ansatte trives og føler sig som en del af virksomheden.

3.1 Fremtidige udfordringer og muligheder

Den administrerende direktør skal i samarbejde med bestyrelsen, den øvrige ledelse og medarbejderne håndtere og udnytte en række udfordringer og muligheder i de kommende år:

- Tønder Forsyning skal fastholde sin nuværende position på markedet som et pålideligt forsynings-selskab, der leverer høj kvalitet, går forrest i udviklingen af nye grønne løsninger og går i dialog med kunderne. Selskabet skal vedblivende sikre den bedste service til de billigste penge og udvikle mere brugervenlige løsninger, som eksempelvis de døgnåbne genbrugspladser.
- Kravene til at bidrage til løsninger for klima- og miljømæssige problemstillinger af stor samfundsmæssig betydning er både væsentlig og krævende. Der er høje forventninger til en hastig grøn omstilling fra det politiske niveau. Det giver mulighed for at markere sig på landkortet og være med i en spændende udvikling. Det forudsætter samtidig en organisation, der arbejder effektivt, agilt og kreativt.
- Tiltrædelsen af en ny administrerende direktør er en vigtig lejlighed til at gå den samlede organisering efter i sømmene. Forsyningsvirksomheden er i sin natur kompleks med sine seks aktieselskaber, og der bør kigges på den samlede struktur og styringskæde, herunder sammenhængen på tværs. Det bør også undersøges, om der er behov for at dele ansvarsområderne på flere hænder.
- I en ambitiøs virksomhed udsat for mange krav fra omgivelserne bliver der hurtigt sat mange spændende skibe i søen. Der skal løbende træffes beslutning om, hvilke skibe, der skal i havn, og hvordan. Det er derfor vigtigt løbende at prioritere og vurdere forskellige tiltags værdi for virksomheden og kunderne.
- Inden for en kortere årrække står Tønder Forsyning over for et generationsskifte på flere chefposter. Det skal foregribes, at organisationen ikke efterlades med for stort et tab af erfaring og viden og samtidig analyseres, hvilke kompetencer og erfaringer virksomheden skal trække på i fremtiden.

4. Stillingen som administrerende direktør

Den administrerende direktør refererer til bestyrelsen.

Den administrerende direktør løfter over for bestyrelsen det samlede forretningsmæssige; økonomiske, juridiske, faglige og personaleledelsesmæssige ansvar.

4.1 Roller

Det er centralt, at du som kandidat til stillingen allerede har (nogen) erfaring med og kan spille stærkt ind i disse roller og relationer:

- **Betjening af bestyrelsen;** den administrerende direktør understøtter og samarbejder tæt og tillidsfuldt med bestyrelsen (og formandskabet) om den strategiske udvikling af Tønder Forsyning.
- **Personaleleder – chef for chefer;** den administrerende direktør er nærmeste foresatte og personaleleder for 2 chefer og bidrager gennem den daglige ledelse, sparring og coaching og egentlige udviklingssamtaler til den løbende ledelsesudvikling i organisationen. Den administrerende direktør forventes at samle cheferne i et velfungerende ledelsesteam, der understøtter den enkelte kompetent og selvstændigt i at lede eget område og samtidig tage ansvar for, at der på tværs af forsyningen sker den nødvendige koordinering og sammenhængende udvikling – og gerne skabes synergier.
- **Netværk og samarbejde;** etablere og vedligeholde nyttige relationer og samarbejder *lokalt* i Tønder Kommune med virksomheder, borgere og organisationer i Tønder Kommune og *ekstern* i relevante faglige, regionale og nationale netværk og miljøer, hvor det skaber værdi og nytte for Tønder Forsyning.

- **Rollemodel og kulturbærer**; som den øverst ansvarlige – og (d)en fremtrædende repræsentant for Tønder Forsyning – sikrer den administrerende direktør, at der fastholdes og udvikles en kultur, der efterlever virksomhedens værdier, mission og strategier, og at der fortsat skabes de ønskede resultater. Den administrerende direktør er ansvarlig for, at Tønder Forsynings omdømme i omverdenen er positivt, og at der i alle relationer er tillid til virksomheden.

4.2 Opgaver

- **Realisere selskabets vision og strategi** og tilbyde kvalitetsprodukter og serviceydelser (løsninger), der opfylder borgernes og forbrugernes behov, samt høj forsyningssikkerhed, miljøbevidsthed og konkurrencedygtighed.
- **Effektivitet i opgavevaretagelsen**; i en moderne forsyningsvirksomhed sikrer den administrerende direktør, at organisationens ressourcer anvendes effektivt gennem et stærkt strategisk fokus på innovation, digitalisering og data med det formål at skabe de bedste løsninger for forbrugerne.
- **Øverst ansvarlig for driften**, herunder sikre at selskabet til enhver tid lever op til de politiske krav, er lovmedholdelighed i sin praksis, samt at budgetterne holdes.

5. Profilen på den nye administrerende direktør

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægtet.

5.1 Formelle kompetencer/erfaringsbaggrund

Måske har du erfaring fra et forsyningselskab, en politisk ledet organisation eller en privat virksomhed. Det er ikke så vigtigt. Det er derimod din ledelseserfaring. Du skal have:

- Solid ledererfaring fra et strategisk/taktisk niveau og derigennem driftsstyringererfaring, herunder juridisk indsigt og økonomistyringskompetencer.
- Erfaring med forsyningsområdet er ønskeligt. Alternativt indsigt i eller kendskab til samme.
- Det er desuden en fordel, hvis du har en lederuddannelse.

5.2 Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

Det er forventningen, at den kommende administrerende direktør er god til at samarbejde og besidder følgende personlige kompetencer:

- Strategisk og helhedstænkende – besidder et stort overblik og tænker innovativt og forretningsorienteret,
- Tydelig person og leder, der udviser handlekraft og kan sætte en retning for organisationen og skabe følgeskab hele vejen rundt i organisationen,
- Samarbejdssøgende og dygtig netværker, der kan etablere og vedligeholde nyttige relationer,
- Tillidsvækkende og åben kommunikator, der kan repræsentere organisationen med stor overbevisning – såvel internt som eksternt til borgere og politikere,
- Inddragende ledelsesstil med en imødekommende og inddragende tilgang til organisationen,
- Nytænkende og samtidig med evnen til at prioritere og sikre, at opgaverne kommer i mål.

6. Ansættelsesvilkår

Lønniveauet forhandles med udgangspunkt i ansøgerens erfaringer og kvalifikationer. Lønpakken forventes alt inkl. (også pensionsbidrag) at udgøre op til 1,3 mio. kroner.

7. Proces- og tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	17. maj 2021, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	19. maj 2021, kl. 09.30
Indledende samtalerunde med deltagelse af indstillingsudvalget	27. maj 2021, fra kl. 09.30
Direktøranalyse og -vurdering: Personlighedstest og kognitive opgaver samt udarbejdelse af direktørrapport og referencetagning	Mellem 1. og 2. samtalerne
Individuelle samtaler (forventningsafstemningsmøde) mellem bestyrelsesformand og finalekandidat	Mellem 1. og 2. samtalerne
Rapportering af finalekandidater for ansættelsesudvalget og 2. samtalerunde med deltagelse af indstillingsudvalget	7. juni 2021, fra kl. 09.30
Forhandling og indgåelse af ansættelsesaftale	Efter 2. samtalerne
Tiltrædelse	1. august 2021