

Stillings- og personprofil



**Greve
Kommune**

Centerchef for Økonomi og HR

Greve Kommune

Marts 2025



**muus
mann**

Opdragsgiver	Greve Kommune
Adresse	Rådhusolmen 10 2670 Greve Tlf. 43 97 97 97 www.greve.dk
Stilling	Centerchef for Økonomi og HR
Refererer til	Kommunaldirektøren
Ansættelsesforhold	Løn i henhold til overenskomst og cheflønsaftalen. Lønnen er ca. 1.250.000 kr. årligt inkl. pension, og det er ikke muligt at få engangsvederlag, resultatløn mv. derudover. Tiltrædelse: 1. juni 2025
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til Kommunaldirektør Anne-Sofie Degn Tlf.: 30 54 25 92 Partner i MUUSMANN Carsten Søgaard Tlf.: 30 30 28 81
Ansøgningsfrist	Søndag den 30. marts 2025 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Onsdag den 2. april 2025 i Greve Test: Mandag den 7. april 2025 hos MUUSMANN, Kbh. Bemærk! Der skal afsættes 3-4 timer til testforløbet. 2. samtaler: Torsdag den 24. april 2025 i Greve

Kort om Greve Kommune

Greve Kommune er med sine ca. 50.000 borgere og ca. 2.800 medarbejdere en af de mellemstore kommuner i hovedstadsområdet. Køge Bugt Motorvejen og tre S-togstationer gør Greve Kommune let tilgængelig for borgere, erhvervsliv og ansatte med kun ca. 20 min til centrum af København og tæt på Køge og Roskilde. Det giver gode muligheder for både borgere og erhvervsliv i forhold til både arbejdsmarkedet, uddannelsesinstitutioner, rekruttering og bosætning. Det er med til at skabe grundlaget for en god hverdag i Greve Kommune for kommunens borgere og erhvervsliv. En hverdag, som Greve Kommune ønsker at skabe sammen med borgere og erhvervsliv i forskellige dele af kommunens arbejde og udvikling.

Som arbejdsplads er Greve Kommune kendetegnet ved et stærkt fællesskab på tværs af hele organisationen. Kommunen arbejder aktivt med den omstilling, der i disse år sker af velfærdsdanmark som følge af de store reformer på det kommunale område. Og så er Greve Kommune blandt de billigste i Danmark, når det kommer til administration. Noget, der kun lykkes med en stor indsats fra stabene.

Som centerchef for Økonomi og HR bliver du en del af en organisation med nærværende ledelse, engagerede medarbejdere og stor frihed til at sætte dit eget præg på økonomi- og HR-området. Du træder samtidigt ind i en kultur med en uformel omgangstone og god kollegial sparring. Greve Kommune er et godt sted at være.

Opgaver for centerchefen for Økonomi og HR

Som centerchef for Økonomi og HR bliver du ansvarlig for at lede og videreudvikle et center, der er organiseret i tre enheder: HR, Regnskab og Budget. Dette omfatter også indkøb og udbud. Du udgør sammen de tre enhedschefer, som du er personaleleder for, centrets ledergruppe. I den forbindelse bemærkes, at stillingen som regnskabschef er vakant, hvilket kan give anledning til ændringer i organisationen. Det er dog ikke besluttet og behandlet i MED.

I alt er der ca. 55 dedikerede og kompetente medarbejdere i Center for Økonomi og HR, der er kendetegnet ved en god blanding af faglig specialistviden og bred generalistviden. Der er en samarbejdsorienteret kultur i centret, men samtidig er der brug for et øget fokus på at koble kompetencerne på tværs og bringe dem i spil i hensigtsmæssige arbejdsfællesskaber.

Centerchefen for Økonomi og HR refererer til kommunaldirektøren, for hvem du er en vigtig sparingspartner, ligesom du i høj grad vil fungere som sparringspartner for den samlede direktion. Du vil deltage i møder i Økonomiudvalget og ofte skulle forelægge de sager på dit område, der behandles politisk. Du vil tillige føre protokol i Økonomiudvalget. Du vil også jævnligt skulle holde oplæg for Byrådet.

Overordnet er det en central opgave for centerchefen for Økonomi og HR at bidrage til at sikre en robust økonomi i Greve Kommune. Kommunen oplever som andre kommuner et økonomisk pres som følge af høj udgiftsvækst, et stort anlægsbehov og demografiske ændringer – herunder navnlig en stor stigning i antallet af ældre. Uagtet disse udfordringer er der styr på økonomien i Greve Kommune. Byrådet har besluttet og tager stort ansvar for at overholde en økonomisk politik, der som overordnet

vision har "at sikre en robust økonomi for kommunen på kort og langt sigt, så udsving i fx indtægter, udgifter, renter og børskurser kan håndteres på en tilfredsstillende måde, så pludselige opbremsninger i de borgerrettede ydelser og services undgås". Du kan læse den økonomiske politik [her](#).

Du og Center for Økonomi og HR spiller en afgørende rolle i at realisere visionen. Effektiv økonomistyring og konsekvens i budgetopfølgningen på tværs af hele organisationen skal understøtte de enkelte centres styringsbehov og kravene til ledelsesinformation – og sikre, at afvigelser fra budgettet opdaget, kan forklares og håndteres i tide. På HR-området handler det om væsentlige emner som arbejdsmiljø, trivsel, håndtering af rekrutteringsudfordringer og fremtidens attraktive arbejdsplads.

En forudsætning for at kunne løfte denne overordnede opgave er, at centerchefen for Økonomi og HR har forståelse for og indsigt i, hvordan rammevilkårene for kommunal økonomi og drift forventes at udvikle sig på både det strategiske og det mere driftsmæssige plan. Det gælder bl.a. i forhold til de store velfærdsreformer, men også generelle udfordringer som f.eks. rekruttering og tilknytning af medarbejdere samt håndtering og forebyggelse af sygefravær. Som centerchef skal du sammen med direktionen, de øvrige centerchefer og enhedscheferne i Økonomi og HR bidrage til, at Greve Kommune kan imødegå sådanne ændringer og udfordringer mest hensigtsmæssigt. Det gælder i forhold til at udvikle Center for Økonomi og HR, så det kan levere i morgendagens kommune, og det gælder i forhold til at understøtte de andre centres implementering af velfærdsreformerne.

Det kan i den forbindelse bemærkes, at Greve Kommune har etableret et program til håndtering af de ændringer, de store velfærdsreformer giver anledning til. Du vil som centerchef få en væsentlig rolle i gennemførelsen af programmet som f.eks. deltagelse i programmets styregrupper og ved at sikre, at Center for Økonomi og HR bidrager hensigtsmæssigt ind i programmet.

Der skal være tillid til økonomi- og HR-området og den måde, opgaverne bliver løst på. For centerchefen for Økonomi og HR er det en vigtig opgave at sikre, at der er styr på både proces og indhold i forhold til de sager, der forelægges for Økonomiudvalget og Byrådet – f.eks. som led i den årligt tilbagevendende budgetproces. Du skal stå på mål for, at der leveres gode og solide beslutningsoplæg, hvor du har blik for, at der gives rum til politiske drøftelser og politiske valg – og at konsekvenserne af de politiske beslutninger er tydelige. Det er vigtigt, at du er lydhør og opnår tillid hos alle politikere som afsæt for et nuanceret med- og modspil til det politiske niveau.

Som centerchef for Økonomi og HR får du en vigtig opgave som sparringspartner for direktører og centerchefer på tværs af organisationen. Det gælder i forhold til både spørgsmål af strategisk karakter – f.eks. i forhold til større reformer af velfærdsområderne – og driftsopgaverne som f.eks. løbende budgetsager og HR-relaterede spørgsmål som f.eks. personalesager.

For at få succes i rollen som centerchef for Økonomi og HR er det derfor afgørende at opbygge stærke relationer til nøglepersoner uden for centret. Et godt samarbejde er nødvendigt, for at du og centret kan understøtte hele organisationen. I den forbindelse skal du interessere dig for og være opsøgende i forhold til at skabe relationer til de øvrige centerchefer med henblik på at få en forståelse for, hvad der rører sig, og hvilke styringsbehov og udfordringer de enkelte fagområder står overfor.

I forhold til Center for Økonomi og HR skal du i tæt samarbejde med enhedscheferne dels bidrage til at skabe stabilitet og tydelige rammer, dels sikre helhed, fællesskab og sammenhæng. Det er afgørende, at du kan understøtte og skabe ejerskab til en sikker og stærk drift med høj kvalitet på økonomi- og

HR-området. Du skal sammen med dine enhedschefer udgøre et stærkt team, der sikrer den bedst mulige udnyttelse af den viden og de ressourcer, der findes samlet set i Økonomi og HR.

Du skal også være optaget af, at Center for Økonomi og HR generelt opleves som professionelt, hjælpsomt og løsningsorienteret af den øvrige organisation. Centret skal således være kendetegnet ved en servicekultur, hvilket er et vedvarende opmærksomhedspunkt. Heri ligger bl.a., at du skal bidrage til, at centrets egne arbejdsgange og -processer er hensigtsmæssige og effektive, og dermed at centret kan være et forbillede for resten af organisationen. I den forbindelse bemærkes, at der inden for de senere år er gennemført en centralisering af visse opgave på økonomiområdet. Processen med at etablere nye arbejdsgange, der passer til den nye organisering, er i gang, men vil fortsat være et opmærksomhedspunkt for den nye centerchef. Som led i denne opgave skal også du bl.a. løbende sparre med de respektive enhedschefer, om enhederne har de rette kompetencer i forhold til de nuværende og kommende opgaver, som centret skal løfte på kompetent vis.

Som centerchef for Økonomi og HR vil du få det direkte ledelsesansvar for centrets enhedschefer. En af dine væsentlige opgaver vil være sparring med enhedscheferne om faglige spørgsmål, arbejdstilrettelæggelse og -planer, ledelsesmæssige spørgsmål mv. Tillige skal du sikre enhedschefernes kompetencemæssige og personlige udvikling, idet du skal kunne håndtere, at behov og ønsker kan være meget individuelle. Bl.a. gennem din ledelse af enhedscheferne har du et ansvar for at bidrage til at sikre høj trivsel og arbejdsmiljø i Center for Økonomi og HR.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Stillingen som centerchef for Økonomi og HR er mangfoldig, og du skal derfor være i besiddelse af stærke faglige og relationelle kompetencer for at lykkes i stillingen. Det er vigtigt, at du fremstår rodfæstet under pres og formår at agere med en uformel og humoristisk tone, når du bygger bro til de andre fagområder og enheder. Du skal også trives i et miljø tæt på det politiske niveau og direktionen, hvor du skal kunne udvise initiativ og beslutningskraft, når situationen kræver det.

Vi forventer, at du har relevant faglig baggrund og erfaring med og indsigt i kommunaløkonomi. Endvidere forventer vi, at du har erfaring med økonomistyring, budget og regnskabsafregning. Derudover ser vi gerne, at du har kendskab til og forståelse for HR- og lønområdet, herunder både driftsopgaverne og de mere strategisk rettede HR-opgaver og udbudsområdet.

Det er ligeledes en fordel, hvis du har erfaring fra det kommunale område. Erfaring med ledelse af ledere er ønskelig, men ikke et krav, hvis det ledelsesmæssige potentiale og motivationen for at gå ind i ledelsesopgaven er stor.

Derudover vil vi navnlig lægge vægt på følgende faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (i uprioriteret rækkefølge):

1. Gode faglige og analytiske kompetencer

Du skal være drevet af faglige ambitioner samt af at skabe synlige resultater. Med høj faglig indsigt, gode analytiske evner og grundighed skal du på kompetent vis kunne understøtte og sparre med dine enhedschefer, medarbejdere, direktionen og de øvrige centerchefer – også i forhold til at finde løsninger på de "vanskelige" sager. Du skal på grundlag af faglig integritet fremstå som en troværdig og til-

lidsvækkende centerchef og samarbejdspartner. Du skal også fagligt kunne medvirke til at løfte strategiske udfordringer og opgaver, som Greve Kommune står overfor – gennem udvikling og nye innovative løsninger på navnlig HR-området.

2. Grundighed og ordentlighed

Du skal have en tilgang til opgaverne kendetegnet af grundighed, og du skal formå både at fastholde de overordnede linjer og overblikket og samtidig have et skarpt blik for de væsentlige detaljer. Det skal sikre, at der blandt politikerne og organisation bredt set er tillid til arbejdet i Økonomi og HR. Samtidig skal du i din dialog med andre formidle fakta, problemstillinger mv. loyalt og troværdigt, så du bliver opfattet som en ordentlig samarbejdspartner.

3. Stærke relationelle kompetencer og samarbejdsorienteret

Som person er du relationsstærk og rummelig med en god og naturlig indstilling til at skabe relationer på tværs af organisationen, hvor det tværgående og udadrettede arbejde falder naturligt. Det indebærer, at du har gode antenner for, hvad der rører sig i organisationen, og hvilke behov og udfordringer de forskellige fagområder står overfor. Du er op- og dialogsøgende i forhold til organisationen. Det gælder i forhold til enhedschefer og medarbejdere i Center for Økonomi og HR, de øvrige centerchefer og direktionen samt andre interessenter. Du har samtidig øje for at styrke samspillet mellem Center for Økonomi og HR og de faglige centre samt de øvrige stabsfunktioner. Heri ligger også, at du i udstrakt grad skal være løsnings- og samarbejdsorienteret, så du fremstår som en god samarbejdspartner. Du skal have den forståelse, at du kun lykkes i din stilling, hvis de andre centerchefer lykkes med deres opgaver. Og i chefgruppen skal du bidrage aktivt med et helhedssyn med fokus på den samlede ledelsesopgave inden for Greve Kommune.

4. Stor beslutningskraft – også når der er modstand

Du skal som centerchef være handlekraftig, kunne træffe beslutninger og stå ved dem – også i vanskelige situationer, hvor beslutningerne kan møde modstand i organisationen. Det gælder beslutninger, der vedrører forhold internt i Center for Økonomi og HR. Her er opgaven i høj grad at støtte centrets enhedschefer i deres eksekvering af fælles beslutninger, der har til formål at styrke centrets opgaveløsning. Det gælder også beslutninger, som vedrører forhold i andre centre, hvor du professionelt og konstruktivt skal håndtere de konflikter, der i sagens natur følger med de opgaver, som varetages i Center for Økonomi og HR.

5. Tydelig styringskompetence og processtærk

Som centerchef skal du have et godt overblik og kunne prioritere i opgaverne, herunder evne at balancere drifts- og udviklingsopgaver. Du skal i samarbejdet med den øvrige organisation med en høj grad af struktur kunne skabe retning og klarhed om, hvordan kommunens mål og ambitioner kan omsættes til operationelle mål og handlinger i driftsorganisationen. Det forudsætter, at du skal være stærk i din processtyring, og at du sikrer en rettidig opfølgning, så potentielle udfordringer og muligheder kan blive håndteret i tide. Og det kræver, at du gennem tydelig kommunikation vedholdende og tålmodigt kan bidrage til (kultur)forandringsprocesser i både eget center og på tværs. Det gælder bl.a. i forhold til at sikre, at Center for Økonomi og HR opleves som en stabsfunktion, der på konstruktiv vis søger at finde løsninger på de udfordringer, som resten af den kommunale administration står overfor.

6. Inspirerende og anerkendende ledelsesstil

Som person skal du være empatisk og venlig. Du skal have en rolig, tydelig og inspirerende ledelsesstil, der skaber gejst, engagement og ejerskab. Hertil skal du praktisere en værdibaseret og anerkendende ledelsesstil, hvor der med gensidig tillid tales åbent om udfordringer, problemer og muligheder. Gennem en nærværende og lyttende dialog med enhedscheferne skal du evne at give dem den støtte og sparring, som den enkelte har brug for at kunne udfylde sin ledelsesopgave. Og du skal formå at samle Center for Økonomi og HR, så de mulige synergier gennem samarbejde mellem centrets enheder og medarbejdere høstes, og så der sikres følgeskab, trivsel og tryghed i organisationen.

Øvrige personlige og ledelsesmæssige egenskaber

- Har en tydelig interesse i Greve Kommune og den udvikling, der er besluttet politisk
- Fremstår positiv og rolig – også i pressede situationer
- Er en stærk formidler i både skrift og tale
- Er udadvendt og synlig

Greve Kommune: Vision og organisation

Vision

Byrådet i Greve Kommune har vedtaget en vision for 2022-2025: **Naturligvis Greve - gennem helhedssyn og fællesskaber**. Med vedtagelsen af en fælles vision sætter byrådet en fælles retning for Greve Kommune og viser, hvad kommunens politiske ledelse på overordnet niveau ønsker sig for kommunen. Visionen indeholder fem temaer:

- Bæredygtig kommune
- Aktiv borgerinddragelse
- Hverdag med indhold
- Aktivt foreningsliv
- Velfærd i fællesskab

Visionen er udmøntet i otte politikker, som gør visionen konkret inden for centrale områder.

Læs mere om visionens temaer og de otte politikker [her](#).

Den politiske organisation

Byrådet i Greve Kommune består af 21 medlemmer, som alle er dybt engagerede i udviklingen af Greve Kommune. På trods af de naturlige politiske uenigheder er der tradition for og en stor vilje til at samles om de store beslutninger og de samlende tiltag for kommunen.

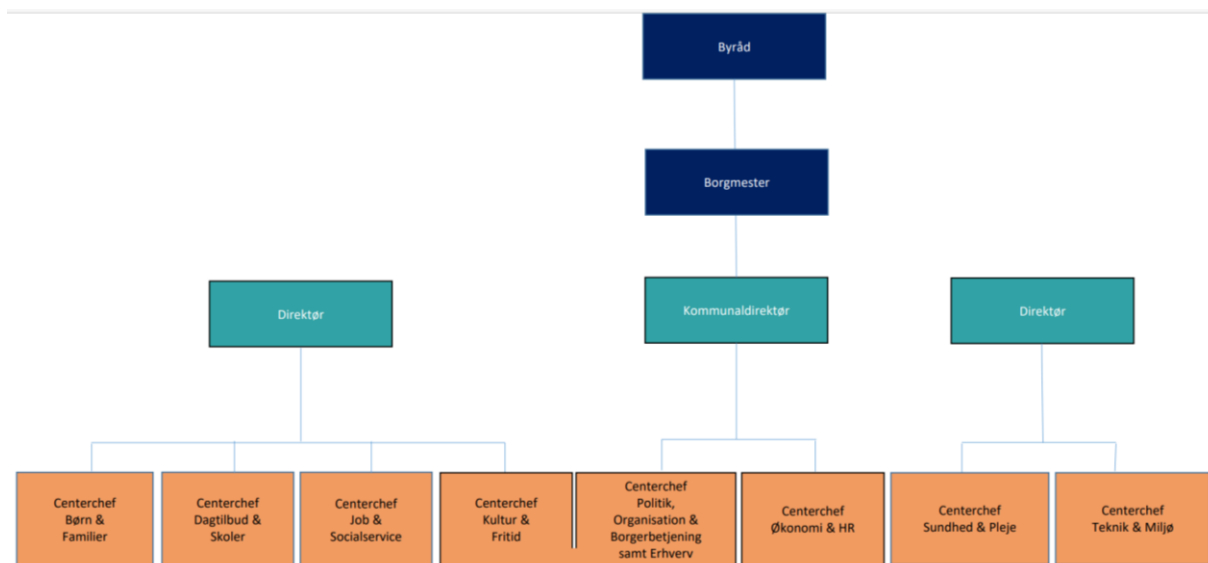
Borgmester i Greve Kommune er Pernille Beckmann (V). Greve Kommune har udover Økonomiudvalget følgende syv fagudvalg:

- Beskæftigelses- og Erhvervsudvalget
- Klima-, Teknik- og Miljøudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Plan- og Tryghedsudvalget

- Skole-, Børne- og Ungeudvalget
- Social- og Handicapudvalget
- Sundheds- og Omsorgsudvalget

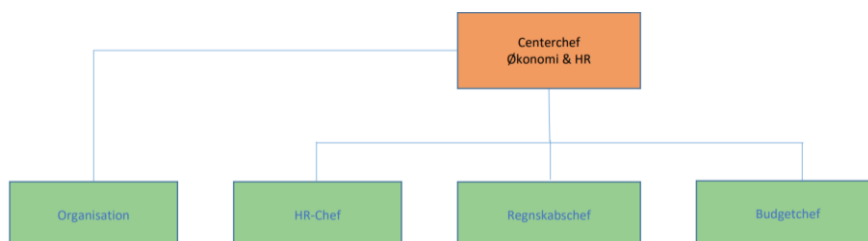
Den administrative organisation

Den administrative organisation består af direktionen, som udgøres af kommunaldirektøren og to direktører.



Center for Økonomi og HR hører under kommunaldirektøren, som centerchefen refererer til. Centerchefen for Økonomi og HR indgår Greve Kommunes chefgruppe.

Center for Økonomi og HR består af tre enheder – HR, Regnskab og Budget – med hver deres enhedschef, der alle refererer til centerchefen. Desuden er der to organisationskonsulenter, der refererer direkte til centerchefen for Økonomi og HR.



Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
