

Stillings- og kompetenceprofil



Direktør

Odense Renovation

Marts 2023



Opdragsgiver	Odense Renovation A/S
Adresse	Snapindvej 21 5220 Odense V www.odenserenovation.dk
Stilling	Direktør
Refererer til	Direktøren ansættes af bestyrelsen og refererer til bestyrelsesformanden
Ansættelsesforhold	Det påregnes, at ansættelsen sker på kontraktvilkår med løn efter kvalifikationer. Tiltrædelse: 1. september 2023
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Bestyrelsesformand Karsten Fogde, Tlf. 51 22 07 01 Administrerende direktør i MUUSMANN A/S, Chris E. Petersen, Tlf. 81 71 75 16
Ansøgningsfrist	Søndag den 23. april 2023 kl. 23.59 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: Fredag den 12. maj 2023 Test: Onsdag den 17. maj 2023 2. samtaler: Onsdag den 7. juni 2023

Indledning

Odense Renovation er et veldrevet selskab med et godt ry, og hvor miljø og social ansvarlighed er en del af grundfortællingen. Mange medarbejdere har lang anciennitet, og der er et godt arbejdsmiljø, et godt kollegialt fællesskab og der er generelt stolthed i medarbejdergruppen over at være en del af Odense Renovation og arbejde med kritisk infrastruktur, som affaldsområdet er en del af. Selskabet er de seneste år gået fra primært at være en affaldsvirksomhed, til i lige så høj grad at være en videns virksomhed som beskæftiger sig med grøn omstilling, klima og bæredygtighed, CO2 reduktion, cirkulær økonomi, affaldsforebyggelse, affaldsminimering, genbrug og genanvendelse samt eksport af knowhow. Odense Renovation har dermed grundlagt et godt fundament for i de kommende år at være en af de forsyningsvirksomheder, der går forrest i forhold til den grønne omstilling og anvendelsen af ny teknologi.

Selskabet tager socialt ansvar ved blandt andet at have medarbejdere i jobtræning og fleksjob.

Odense Renovation har endvidere en sund økonomi og Odense Kommuner er blandt de kommuner der har de laveste affaldsgebyrer, hvilket betyder, at forbrugerne i Odense kommune betaler relativt mindre end andre forbrugere for at få håndteret affald. Dette stiller selskabet i en gunstig situation i forhold til at fokusere på den fortsatte udvikling af nye og innovative løsninger på affaldsområdet.

Odense Renovation arbejder med 3 ligestillede bundlinjer:

- **Den menneskelige bundlinje** indebærer blandt andet, at Odense Renovation arbejder målrettet og strategisk med at sikre medarbejderne et bæredygtigt arbejdsliv gennem fokus på sundhed, sikkerhed, trivsel og udvikling
- Den **miljømæssige bundlinje** indebærer blandt andet, at Odense Renovation arbejder målrettet og strategisk med at bekæmpe og tilpasse os klimaforandringerne, herunder at blive CO2-neutral
- Den **økonomiske bundlinje** indebærer blandt andet, at Odense Renovation arbejder målrettet og strategisk med at sikre konkurrencedygtige priser til kunderne.

Læs mere om den 3-dobbelte bundlinje i bilag 1.

Centrale opgaver for direktøren

Der venter den kommende direktør en række af spændende og udfordrende opgaver, som organisationen er parat til at hjælpe direktøren med at løse.

Direktøren skal prioritere etableringen af en konstruktiv og tillidsbåret relation til bestyrelsesformanden, hvor kreative og konstruktive med- og modspil danner grundlag for synkrone opfattelser hos bestyrelsesformanden og direktøren af retning, opgaver og udvikling for selskabet.

Direktøren skal i forhold til bestyrelsen sikre, at bestyrelsen serviceres med relevante oplæg og relevant materiale i forhold til at kunne arbejde med de overordnede og strategiske linjer for selskabet. Det er i den sammenhæng vigtigt, at direktøren prioriterer i det materiale, som der forelægges bestyrelsen, således at drift, teknik, detaljer og lovgivning ikke bliver dominerende

omdrejningspunkter på bestyrelsens møder. Det strategiske arbejde – og drøftelser og beslutninger af strategisk karakter – ligger i bestyrelsen, som dermed tegner de linjer for selskabet, som direktøren skal omsætte til praktiske handlinger.

Den kommende direktør skal have visioner for den fortsatte udvikling af Odense Renovation og være orienteret mod at finde løsninger, der tydeligt peger ind i fremtiden, så Odense Renovation også om 5 og 10 år er en central aktør inden for selskabets kerneopgaver.

Direktøren skal sikre, at Odense Renovation er et synligt, markant og aktivt selskab som er dagsordenssættende i forhold til den grønne omstilling, biodiversitet, cirkulær økonomi og bæredygtighed, såvel i Odense, på Fyn og på landsplan. Selskabet skal være et proaktivt selskab, som tager initiativer, og hvor de gode historier er markante og fortælles med stolthed, såvel internt som eksternt. Det forventes også, at direktøren vil være aktiv og synlig på andre centrale nationale dagsordener indenfor affaldsverdenen. Odense Renovations strategi, strategi 2020-2025, har nu været gældende i en årrække, og der foreligger en central opgave for den kommende direktør i forhold til at facilitere en proces, hvor der foretages et "serviceeftersyn" af strategien i forhold til, om der bør ske justeringer. Bestyrelsesformanden og direktøren skal i fællesskab danne et fælles billede af status for strategien.

Direktøren skal bidrage til at sikre, at Odense Renovation også i de kommende år prioriterer at arbejde med balancerede og ligeværdige bundlinjer – den menneskelige, den miljømæssige og den økonomiske – således at selskabet arbejder med en helhedsorienteret tilgang til – og forståelse af – hvad det vil sige at drive selskabet succesfuldt.

Eftersynet af strategien kan give anledning til, at det kan vise sig hensigtsmæssigt at organiseringen af Odense Renovation justeres eller ændres. Hvis dette er tilfældet, forventes den kommende direktør i givet fald at adressere dette på en konstruktiv, inddragende og helhedsorienteret facon, som sikrer ejerskab i bestyrelsen og hos selskabets ledere og medarbejdere. Direktøren skal være en drivkraft for fornyelse og innovationstænkning, hvor vante måder at løse opgaverne på og tænke på udfordres og hvor "vi plejer at..." erstattes af "vi prøver at...". Der forventes at være et uforløst potentiale i denne åbne og nysgerrige tilgang til de fremtidige opgaveløsninger, og direktøren forventes at identificere og forløse dette potentiale.

Det er primært bestyrelsesformanden der skal have relationer i forhold til byrådet i Odense Kommune og skal sikre, at byrådet holdes kontinuerligt orienteret om resultater i – og udvikling af – selskabet, og at byrådet er bekendt med alle de positive historier, der er at fortælle om Odense Renovation. Direktøren skal understøtte bestyrelsesformanden i håndtering af denne opgave. Direktøren skal endvidere skabe gode relationer på embedsmandsplan ind i de relevante forvaltninger i Odense Kommune og opbygning af relationer og netværksdannelser generelt skal have høj prioritet for den kommende direktør.

Direktøren skal endvidere forholde sig til muligheden for, at opgaver der i dag hører under Odense Renovation, kan blive udliciteret og således skal fungere under markedsvilkår fremadrettet. Odense Renovations nuværende opgaveportefølje kan således blive udfordret, hvilket fordrer strategiske drøftelser i bestyrelsen som direktøren skal bidrage til at facilitere.

Der foreligger en væsentlig opgave for direktøren i forhold til at bidrage til at sikre sammenhængskraft på tværs af driftsafdelingerne og i forhold til administrationen, således at medarbejderne på tværs af afdelingerne har kendskab til – og viden om – hinandens arbejdsopgaver og vilkårene for at løse disse. Knopskydninger og "søjler" i organisationen skal

undgås, og videndeling og helhedsperspektiv på roller og ansvar skal opdyrkes. Den samlede ledergruppe har et medansvar i forhold til denne opgave.

Direktøren forventes at spille en vigtig rolle i forhold til at sikre modernisering og opgradering af selskabets centrale IT-værktøj, Agenda, som ikke længere er tidssvarende. Der er udarbejdet en procesplan for dette, som det forventes, at direktøren tager ejerskab for.

Kompetencer

Den nye direktør skal have gode faglige, ledelsesmæssige, personlige og sociale kompetencer, som gør vedkommende til en efterspurgt sparringspartner. Som en del af denne profil hører også stærke relationelle kompetencer og samarbejdsevner, der medvirker til at sikre tryghed og tillid i organisationen.

Det er også en vigtig kompetence at være en stærk og tydelig kommunikator, som i et enkelt og klart sprog kan formidle budskaber og sikre følgeskab såvel internt i selskabet som i samspillet med eksterne samarbejdspartnere.

For at kunne løse de angivne – og andre – opgaver er det afgørende, at direktøren er i besiddelse af en række personlige og ledelsesmæssige kompetencer, hvor særligt 5 kompetencer hos direktøren er centrale:

1. Tydelig, synlig og lyttende leder. Det er helt afgørende, at den kommende direktør er en tydelig, synlig og lyttende leder, som på en autentisk facon kan formidle budskaber og sikre inddragelse og ejerskab blandt ledere og medarbejdere. Direktøren skal praktisere en værdibaseret og anerkendende ledelsesstil, hvor der tales åbent om udfordringer, problemer og muligheder og hvor der sker en naturlig inddragelse samtidig med, at direktøren i relevant omfang og på passende vis kan træffe beslutninger. Direktøren forventes at praktisere "den åbne dørs politik" og være synlig og tilgængelig for ledere og medarbejdere på alle niveauer og i alle funktioner.

2. Politisk tæft. Direktøren skal have politisk tæft og have en sikker fornemmelse for, hvordan samspillet med det politiske niveau – bestyrelsen og Odense Byråd – håndteres bedst muligt, så der sikres transparens, og så politikerne har føling med, hvad der rører sig i Odense Renovation, og så direktøren er bekendt med de politiske prioriteringer og drøftelser.

3. Strategisk og visionær. Direktøren skal være visionær og strategisk orienteret i forhold til den fortsatte udvikling af Odense Renovation. Dette indebærer blandt andet, at direktøren "kan sætte det lange lys på" i forhold til at være på forkant med udviklinger, trusler og tendenser som kan påvirke Odense Renovation på såvel kort som lang sigt. Direktøren skal kunne gennemskue disse elementer og må ikke lade sig overraske af noget.

4. Håndtere kompleksitet. Direktøren har en spændende og kompleks opgaveportefølje, hvor mange aktører, såvel interne som eksterne, vil forvente input, initiativ og sparring af direktøren. Derfor skal direktøren med sikker hånd kunne prioritere sine opgaver og sin tidsanvendelse, og direktøren skal have betydelig analytisk kapacitet, som sætter vedkommende i stand til at bevare overblikket og have fokus på "det væsentlige". Direktøren skal sikre, at der er sammenhæng mellem opgaver og tilgængelige ressourcer og skabe forudsætningerne for også i fremtiden at kunne tiltrække kvalificerede og dygtige ledere og medarbejdere.

5. Udadvendt. Den kommende direktør skal være udadvendt, hvilket blandt andet indebærer, at direktøren naturligt opsøger relationer og netværk såvel internt som lokalt og nationalt og agerer lige overbevisende i alle sammenhænge. Internt skal direktøren i relevant omfang opsøge og dyrke de uformelle kontakter til ledere og medarbejdere og skal praktisere en åben og inviterende ledelsesstil, som medvirker til at skabe dialog, motivation og tryghed hos ledere og medarbejdere og udvikling af organisationen.

Baggrund

Herudover lægges vægt på, at direktøren er i besiddelse af følgende kompetencer og baggrund:

- Erfaring med ledelse på højt niveau, herunder personaleledelse, ledelse af ledere og forandringsledelse
- Har formentlig en akademisk baggrund. Det er dog ikke et krav
- Kan have erfaring på direktørniveau fra en kommunal teknik- og miljøforvaltning og/eller fra rådgivningsbranchen. Hvis den kommende direktør ikke har brancheerfaring, forventes det, at direktøren har en meget stejl læringskurve i forhold til at komme på omdrejningshøjde
- Erfaringer med resultatskabende samspil og samarbejde med såvel interne som eksterne interessenter.

Personlige egenskaber

Det er endvidere vigtigt at direktøren:

- Har et passende mod og en naturlig autoritet, som bringes i spil på relevant vis
- Har en åben og nysgerrig tilgang til opgaver, omgivelser og muligheder
- Er en dygtig kommunikator, som på en forståelig, troværdig og direkte måde formår at formidle sine budskaber i alle sammenhænge og situationer
- Er analytisk velfunderet og har kapacitet til at gennemskue og forholde sig til komplekse sammenhænge og se mønstre
- Er udadvendt og har en naturlig lyst til – og interesse for – at være synlig blandt medarbejderne, såvel i administrationen som i driftsafdelingerne
- Er en holdspiller, som ser fremdrift og udvikling som en fælles opgave, hvor man spiller hinanden gode
- Kan prioritere, uddelegere og lede opad og nedad
- Er en motiverende og tillidsskabende person
- Er lyttende og lydhør over for ideer og perspektiver fra hele organisationen
- Har en åben, værdibaseret og anerkendende ledelsesstil, hvor udfordringer og problemer er noget man taler åbent om og løser
- Er proaktiv og på forkant i forhold til at identificere trusler, udviklinger og tendenser og kan handle på disse inden de bliver til udfordringer og problemer
- Er i besiddelse af en afvæbnende humoristisk sans
- Kan håndtere og agere i kompleksitet og er i stand til reducere kompleksitet

Kort om Odense Renovation

Det er selskabets formål at varetage opgaver vedrørende genbrug, genanvendelse og bortskaffelse af affald. Selskabet skal således forestå etablering og drift af indsamlingsordninger, behandlingsanlæg, deponeringsanlæg og forberedende sagsbehandling i forbindelse med myndighedsafgørelser og planlægning. Selskabet kan sælge knowhow, der er oparbejdet i tilknytning til ovennævnte opgaver. Selskabets indtægter er baseret på husholdningers og erhvervsvirksomheders betaling for afhentning af affald. Desuden baseres selskabets indtægter på betaling for modtagelse og behandling af affald på Odense Nord Miljøcenter samt ved salg af genbrugeligt affald.

Organisatorisk er selskabet delt op i følgende driftsafdelinger:

- Transportafdelingen
- Genbrugsafdelingen
- Odense Nord Miljøcenter

Herudover er der en administration, som blandt andet varetager opgaver i forhold til økonomistyring, personaleforhold, planlægning, udvikling, information og IT.

Selskabets takster godkendes af Odense Byråd og skal over tid dække omkostningerne, hvilket indebærer, at selskabet opererer under princippet om at "hvile i sig selv".

Odense Kommune har en ejerpolitik for selskabet som kan ses her: [Odense Kommune - Ejerpolitik 2023-2026](#)

Hos Odense Renovation lægges der stor vægt på at inddrage visionerne og værdierne i dagligdagen. Selskabet arbejder på at sikre effektivitet og ressourcebevidsthed hver dag. De knap 200 medarbejdere søger derudover konstant at udvikle serviceniveauet og en moderne og miljørigtig håndtering af affald.

Skraldemanden og personalet på genbrugspladsen er den synlige del af virksomheden, som dog også rummer en hel del andre funktioner. En række medarbejdere sørger bl.a. for information til borgerne, rapportering til kommunen og miljøministeriet, udvikling af projekter og metoder til behandling af affald, plan- og skemalægning af vagt og kørsel og meget mere. Fælles for alle er, at de er med til at sikre et højt serviceniveau ud fra en miljøbevidst tankegang, og at de er bevidste om, at de i hverdagen bidrager til de overordnede visioner.

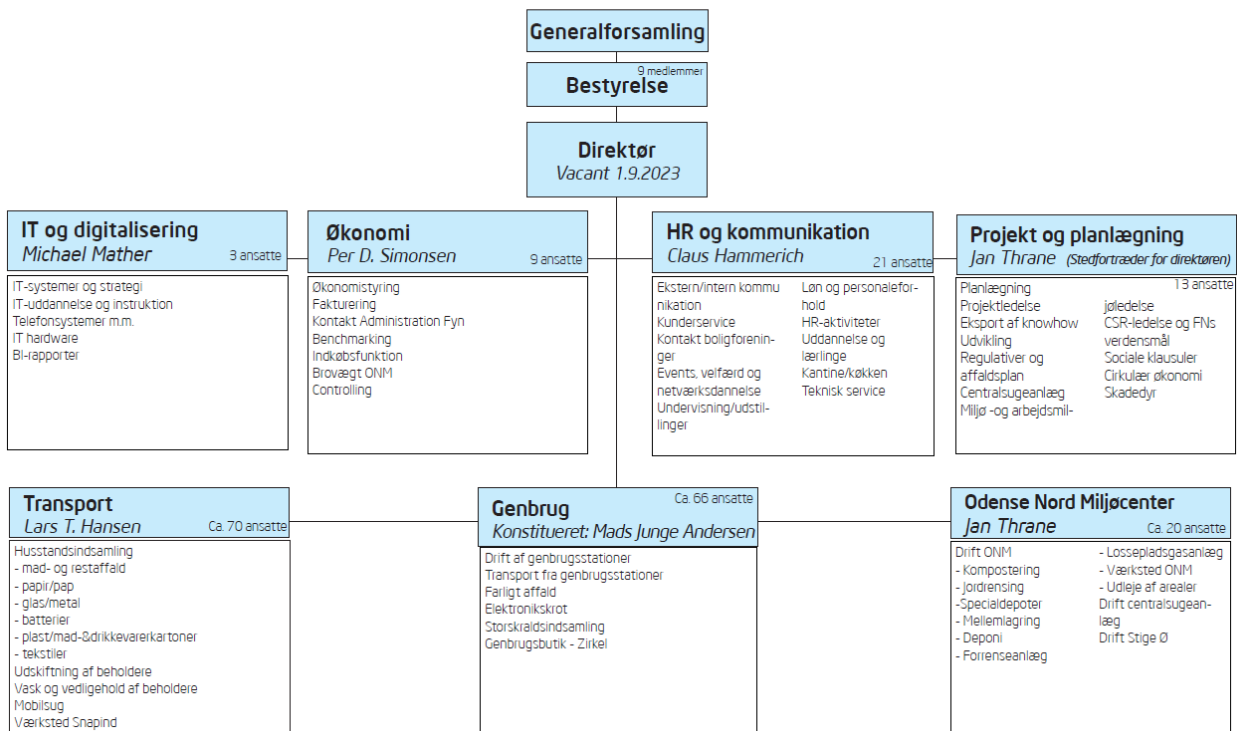
Organisation

Odense Renovation er et aktieselskab, der er ejet 100% af Odense Kommune. Bestyrelsen ved Odense Renovation består af 4 politisk udpegede bestyrelsesmedlemmer, 2 professionelle bestyrelsesmedlemmer og 3 medarbejdervalgte. Bestyrelsen mødes kvartalsvis og indtager en proaktiv rolle i forhold til, hvilke emner der skal på dagsordenen. Karsten Fogde er formand for bestyrelsen. Odense Renovation har knap 200 ansatte.

Virksomheden er opdelt i 7 afdelinger som vist i nedenstående organisationsdiagram.

Organisationsplan

Odense Renovation A/S



Strategi, mission, vision og værdier

Odense Renovation har defineret mission om, hvad målene med virksomheden er og har samtidig en vision om, hvordan missionen opnås. Der er yderligere en række værdier, som skal være ledetråd for medarbejderne i forhold til, hvordan virksomheden ønsker, at medarbejderne skal handle.

Mission 2025: Vi vil med viden, passion og afsæt i FN's verdensmål skabe innovative grønne løsninger og services med borgerne, virksomheder og andre interessenter for at udnytte vores fælles ressourcer mest bæredygtigt.

Vision 2025: Sammen skaber vi forudsætningerne for de gode klimavalg og en grønnere udvikling.

I forbindelse med missionen og visionen, som er en del af strategi 2020-2025, er der defineret en række strategiske projekter som kører i 3 spor: Intern optimering, Kommunikation og Cirkulær økonomi.

Værdier udadtil:

Åbne: Gennem åben kommunikation udadtil og indadtil præsenterer vi virksomheden som værende gennemsigtig.

Ansvarlige: Vi udviser ansvarlighed for samfund, miljø og økonomi gennem loyalitet, selvstændighed og viden.

Troværdige: Vi siger, hvad vi gør, og vi gør, hvad vi siger, således at der skabes tillid og pålidelighed.

Serviceorienterede: Overfor kunder og kolleger yder vi god service ved at udvise hjælpsomhed, høflighed, engagement og fleksibilitet.

Værdier indadtil:

Tryghed: Vi udfører sikker og miljøvenlig korrekt håndtering af affald under trygge rammer.

Frihed: Vi tilstræber den højeste mulige grad af frihed under ansvar inden for det enkelte arbejdsområde.

Fællesskab: Vi er alle vigtige og har forståelse for den samlede service, som vi leverer.

CSR kaldes også virksomhedens samfundsansvar, og Odense Renovation ser det som en naturlig del af vores DNA at agere som en ansvarlig virksomhed. Læs mere om Odense Renovations CSR-politik her: [CSR-politik](#)

Odense Renovation aflægger en årsrapport i overensstemmelse med årsregnskabsloven og danske regnskabsvejledninger. Odense Renovations årsrapport giver indblik i virksomhedens økonomiske forhold og i de mange forskellige aktiviteter som virksomheden deltager i. Læs mere her: [Årsrapporter](#)

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.

Bilag 1. Den tredobbelte bundlinje

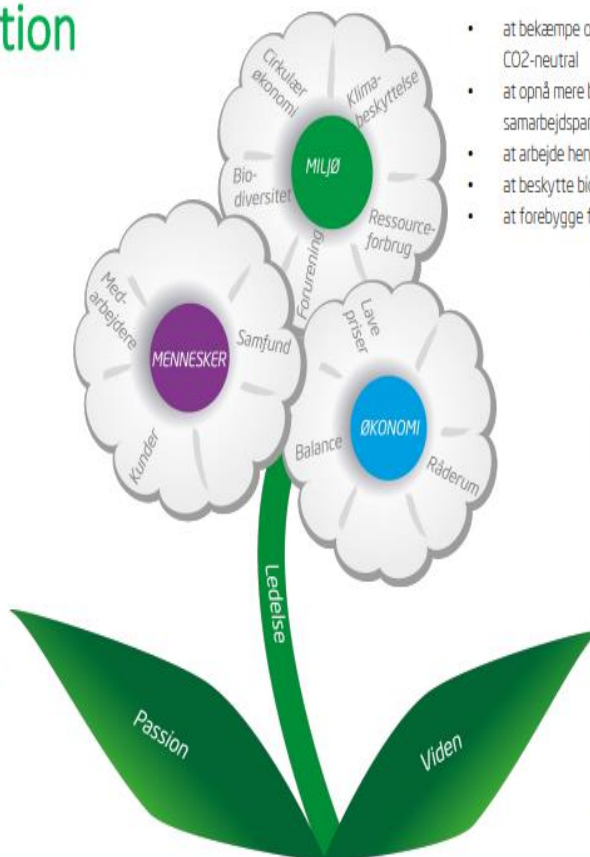
Den 3-dobbelte bundlinje ved Odense Renovation

At arbejde med den **menneskelige bundlinje** betyder, at vi arbejder målrettet og strategisk med

- at sikre vores medarbejdere et bæredygtigt arbejdsliv gennem fokus på sundhed, sikkerhed, trivsel og udvikling
- at menneskerettigheder som rummelighed, lighed og mangfoldighed er en selvfølge
- at kunder og andre interessenter er tilfredse med vores service og andre forbrugerforhold
- at være en aktiv medspiller og engagere os i samfundet gennem interessefællesskaber
- at indgå i dialog og dele viden både lokalt og globalt

Ledelsen skal

- risikostyre og handle proaktivt
- fremme ansvarlighed og transparens i værdikæden
- have en strategisk tilgang til bæredygtighed
- opnå diversitet i bestyrelses- og ledelsessammensætning
- bruge sin stemme i det offentlige rum
- sikre fair konkurrence
- sikre lige løn for lige arbejde
- undgå korruption og bestikkelse



At arbejde med den **miljømæssige bundlinje** betyder, at vi arbejder målrettet og strategisk med

- at bekæmpe og tilpasse os klimaforandringerne, herunder at blive CO2-neutral
- at opnå mere bæredygtig brug af ressourcer både hos os og vores samarbejdspartnere
- at arbejde henimod en mere cirkulær økonomi
- at beskytte biodiversiteten og genopbygge økosystemer
- at forebygge forurening og fremme renere teknologi

At arbejde med den **økonomiske bundlinje** betyder, at vi arbejder målrettet og strategisk med

- at sikre lave og konkurrencedygtige priser til kunderne
- at skabe balance mellem indtægter og udgifter
- at skabe økonomisk råderum til at investere i udvikling og innovation til gavn for mennesker og miljø

PASSION

Vi udstråler passion både internt og eksternt og er stolte over selskabet og de opgaver, vi er med til at løse.

VIDEN

Vores medarbejdere og ledere har et højt fagligt vidensniveau og er kompetente samarbejdspartnere.

 Odense Renovation ^{A/S}