

Controller för Sektor arbetsliv och fritid

Kävlinge kommun

PM



1 Bakgrund

2 Kävlinge kommun (www.kavlinge.se)

- 2.1 Basfakta
- 2.2 Politisk ledning och organisation
- 2.3 Finansiell information

3 Sektor styrning och stöd samt Sektor arbetsliv och fritid

- 3.1 Basfakta Sektor styrning och stöd
- 3.2 Basfakta Sektor arbetsliv och fritid
- 3.3 Organisation

4 Uppdraget - fokusområden

- 4.1 Controller - uppdraget
- 4.2 Arbetssätt

5 Kravprofil

- 5.1 Utbildning
- 5.2 Erfarenhet och övriga krav
- 5.3 Motivationsfaktorer
- 5.4 Efterfrågade kompetenser

6 Om People Impact

1 Bakgrund

Sektor styrning och stöd samlar samtliga stödfunktioner för kommunens övriga sektorer. Vi söker nu en controller som specifikt ska vara ett professionellt stöd till Sektor arbetsliv och fritid.

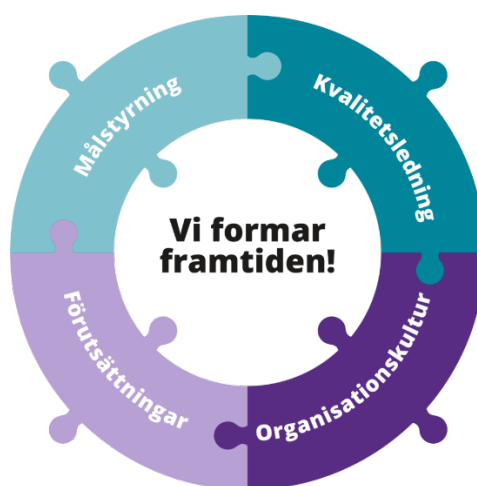
2 Kävlinge kommun (www.kavlinge.se)

2.1 Basfakta

Kävlinge kommun har drygt 32 500 invånare. De större orterna är Kävlinge, Löddeköpinge, Furulund, Hofterup och Dösjebro. Kommunen har drygt 2 000 anställda och en budget på cirka 1,9 miljarder. Kommunens mål är en kontinuerlig befolkningstillväxt där planlagda områden byggs ut. Kommunen har en stabil ekonomi och en stark finansiell ställning vilket ger en stabil grund för verksamheterna.

Kävlinge kommun står tryggt i sin modell för ledning och styrning med de bärande elementen: Vision, målstyrning, förutsättningar, kvalitetsledning och organisationskultur.

Under 2023 togs en ny vision fram - *"Vi formar framtiden"*.



Målstyrning utgörs av sju kommunövergripande mål.

Mål 1 Kävlinge kommun är en attraktiv plats att bo och leva i.

Mål 2 Medborgarna upplever trygga, välskötta och tillgängliga offentliga miljöer.

Mål 3 Kävlinge kommun har ett gott och framåtsträvande företagsklimat. Målbild är topp 5 i Skåne.

Mål 4 Ökad andel elever i årskurs 9 uppnår gymnasiebehörighet. Målbild är 95%.

Mål 5 Färre barn och unga uppvisar ett riskbeteende eller lider av psykisk ohälsa.

Mål 6 Öka attraktiviteten inom omsorgsycket så att antal sökande till lediga tjänster motsvarar behovet

Mål 7 Nya innovativa arbetssätt skapar hållbara förutsättningar att klara det kommunala uppdraget.

Förutsättningar, sunda finanser, attraktiv arbetsgivare och hållbarhet

Kvalitetsledning: Kävlinge kommun ligger bra till och har ett välkänt bra kvalitetsarbete.

Organisationskultur: värdeorden öppenhet, engagemang och utveckling.

Organisationskulturen fångar in organisationens absoluta essens eller "själ". Den ska vägleda i det dagliga arbetet och speglas i personliga värderingar. Kulturen etableras uppifrån-och-ner genom ledningens attityd och handlingar och ligger till grund för hur vi i Kävlinge kommun bemöter varandra, våra medborgare och samarbetspartners.

"Tillsammans bär vi vår gemensamma lagtröja och skapar det som är VI. Det börjar hos dig."

Öppenhet

Förtroende: Vi delar med oss och känner tillit

Inkluderande: Vi är välkomnande och visar hänsyn

Lyhörda: Vi lyssnar, svarar och agerar

Engagemang

Intresserade: Vi är närvarande, vi bryr oss och visar omtanke

Handlingskraftiga: Vi är beslutsamma och entusiastiska på arbetet

Ansvarstagande: Vi bidrar till helheten, tar initiativ och skapar värde

Utveckling

Nyfikna: Vi lär av varandra och är öppna för vår omvärld

Resultatinriktade: Vi är fokuserade och arbetar mot utsatta mål

Modiga: Vi är kreativa och vågar tänka nytt

*I Kävlinge kommun finns en **stark drivkraft** att göra verklighet av drömmar. Tillsammans skapar vi de bästa möjligheterna för alla människor att **utvecklas** och njuta av en **hög livskvalitet**. Vi är en kommun där alla trivs och känner sig **100% välkomna**.*

*Här finns småstadens **trygghet** och natursköna omgivningar med närhet till storstädernas utbud.*

*Med nyskapande idéer lägger vi grunden till en **hållbar, trygg och meningsfull tillvaro** och vi strävar efter att inspirera andra med våra initiativ.*

Kommunen har kopplat till visionen fyra fokusområden som ger en riktning för framtiden och tydliggör för organisationen hur politiken långsiktigt vill utveckla Kävlinge kommun i enlighet med visionen. Fokusområdena är tvärsektoriella och gälla för samtliga nämnder och bolag under mandatperioden.

- Möjliggöra de bästa förutsättningarna för barn och unga
Vi vill investera i barn och ungas förutsättningar att utvecklas och få en stabil grund för framtiden.
- Skapa en smartare kommun genom samskapande och innovativa lösningar
Genom aktivt samarbete med invånarna vill vi hitta lösningar som inte bara möter behoven utan också främjar självständighet och delaktighet genom hela livet.
Vi strävar efter att hålla jämna steg med utvecklingen i omvärlden och fokusera på digitalisering och innovation som ger påtaglig effekt.
- Välja hållbara lösningar för god tillväxt och bättre klimat
Vi arbetar aktivt med hållbar tillväxt där samhällsplanering balanseras med miljö- och klimathänsyn.
- Genom samverkan skapa en tryggare och säkrare kommun
Med trygghet och säkerhet i fokus vill vi prioritera det trygghetsskapande arbetet samt stärka känslan av tillhörighet och välbefinnande i samhället.

Till förvaltningen har politiken beslutat om sju övergripande mål 2025–2027 för viktiga förflyttningar för kommunen.

Kävlinge kommun har en uttalad arbetsgivarpolicy "Vi bryr oss", som utgör en viktig bas inte minst i kommunens ledarskap. Gentemot medborgarna har man också gett ett servicelöfte, som bygger på att alla möten ska genomsyras av servicekänsla. Detta gäller även i de delar där kommunen är ren myndighetsutövare.

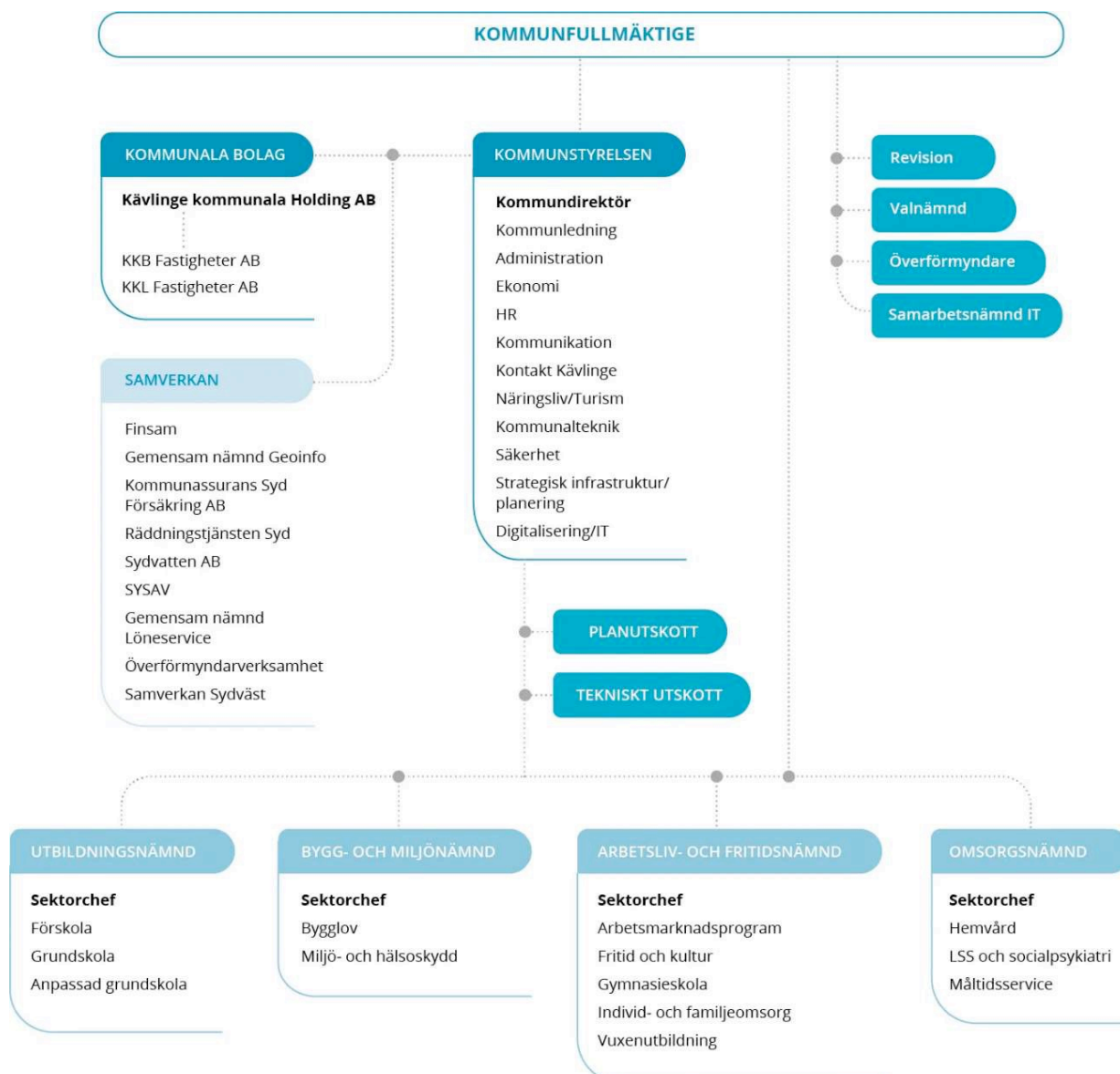
2.2 Politisk ledning och organisation

Mandatfördelning i kommunfullmäktige efter valet 2022:

Parti:	Antal mandat:
Moderaterna	16
Socialdemokraterna	11
Liberalerna	3
Centerpartiet	3
Vänsterpartiet	1
Miljöpartiet	2
Kristdemokraterna	1
Sverigedemokraterna	9
Löddebygden	3
Totalt:	49

Källa: val.se 2022-09-15

Kävlinge kommun har valt att ha fyra förvaltningsdelar/sektorer med olika ansvarsområden. Varje sektordel arbetar mot en eller flera nämnder. Bilden nedan visar kommunens organisation med politiska struktur, samt kopplingen mellan nämnder och sektorerna i tjänstemannaorganisationen.



2.3 Finansiell information

För att läsa Kävlinge kommuns årsredovisning 2024, använd följande länk:

<https://www.kavlinge.se/download/18.43db78061965c67d7a75e83/1745822611078/%C3%85rsredovisning%202024%20Tillg%C3%A4nglighetsanpassad.pdf>

För att läsa Kävlinge kommuns budget för 2025, använd följande länk:

<https://www.kavlinge.se/download/18.2ef08f9f18fa4230b061bf/1716458297444/Budget%202025.pdf>

För att läsa Kävlinge kommuns budget för 2026, använd följande länk:

Budget 2026 KELP 2027–2028

3 Sektor styrning och stöd samt Sektor arbetsliv och fritid

<https://www.kavlinge.se/bygga-bo-och-miljo>

3.1 Basfakta Sektor styrning och stöd

Sektor styrning och stöd har ett övergripande ansvar för bilden av Kävlinge. Det innebär att företräda kommunen på ett förtroendefullt sätt och utveckla kommunen både som organisation och geografiskt område. Sektorns uppdrag har medborgarens fokus och styr och leder mot politiskt beslutade mål. Sektorn ska även på ett professionellt sätt leda och samordna de olika kommunövergripande stödprocesserna.

Sektor styrning och stöd vill tillsammans med sektorerna skapa ett ömsesidigt och professionellt partnerskap där förväntningar möts. Sektorn arbetar med utgångspunkt från uppdraget och koordinerar kompetens från olika avdelningar efter behov. Inom styrning och stöd arbetar ca 100 medarbetare som arbetar på kommunledningen, ekonomiavdelning, HR-avdelningen, administrativa avdelningen, kommunikation, kundtjänst och digitalisering. Sektorn leds av kommundirektören och ligger under kommunstyrelsen.

3.2 Basfakta Sektor arbetsliv och fritid

Sektor arbetsliv och fritid lyder under arbetsliv- och fritidsnämnden med ansvar för gymnasie- och vuxenutbildning, folkbibliotek, kulturskola, fritidsgårdar och anläggningar, allmän kultur och föreningar, flyktingmottagande, arbetsmarknadsinsatser samt individ- och familjeomsorg.

Sektorn arbetar för att uppnå kommunens vision och mål. Verksamheterna ska särskilt fokusera på insatser för en meningsfull och utvecklande fritid och för att kävlingebor med arbetsförmåga blir självförsörjande. Arbetsliv- och fritidsnämnden omsatte ca 430 mnkr under 2024 och har totalt ca 150 medarbetare (varav ca 10 chefer) i sin verksamhet. Sektorn leds av sektorchef Anneli Nilsson med biträdande sektorchef Per Arvedsson.

Sektorns arbete utgår från krav och mål i bland annat bibliotekslagen, skollagen och socialtjänstlagen. Det innebär exempelvis att verka för det demokratiska samhällets utveckling genom att bidra till kunskapsförmedling och fri åsiktsbildning (biblioteksverksamhet), att vuxna ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens i syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet (vuxenutbildning), samt att verka för att barn och unga växer upp under trygga förhållanden (socialtjänst).

3.3 Organisation

Organisatoriskt tillhör rollen ekonomiavdelningen, som är en central funktion varifrån man stöttar kommunens olika verksamheter i kommunövergripande och sektorsspecifika ekonomifrågor. Controllern rapporterar till kommunens ekonomichef, och arbetar nära sektorchef för arbetsliv och fritid. Rollen har även ett tätt samarbete med flera olika specialister inom Sektor styrning och stöd samt chefer och medarbetare i Sektor arbetsliv och fritid. Controllern ingår i Sektor arbetsliv och fritids ledningsgrupp, såväl i den mindre (med fokus på internt arbete) som den ledningsgrupp som inkluderar alla chefer.

4 Uppdraget - fokusområden

4.1 Controllern - uppdraget

Controllern för Sektor arbetsliv och fritid ansvarar för den totala årsplanen för stödprocesserna samt för planering och uppföljning av sektorns ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat. Controllern har ett helhetsperspektiv och förväntas kunna analysera sambandet mellan siffror och verksamhet i syfte att bidra till utvecklingen av verksamheten. Ansvaret omfattar:

- Ledning av planerings- och uppföljningsprocesserna för sektorn i nära samarbete med den övriga verksamhetsstyrningen och sektorns chefer
- Ansvara för ekonomisk uppföljning av sektorns ekonomi tillsammans med budgetansvariga chefer
- Utveckla och förvalta sektorns ekonomistyrmodeller. Hypergene är controllerns främsta stödsystem och i uppdraget ingår att utveckla Hypergene så det blir ett så bra stöd som möjligt till sektorn
- Leda analys- och processarbete kopplat till sektorns lokalbehov
- Ta en tydlig roll i Sektor arbetsliv och fritids ledningsgrupp i nära samarbete med sektorchef

4.2 Arbetssätt

Rollen som controller är en bred roll, som förutsätter god kunskap inom hela ekonomiområdet och ett intresse för aktuell sektors samtliga verksamheter. Av olika anledningar har det under senare år varit flera personer som innehavt rollen. Den person som i dagsläget upprätthåller rollen har god kännedom om såväl kommunen i sin helhet som den specifika sektorn och kan därmed utgöra ett stöd och en brygga för den som nu träder in i uppdraget.

Förutom det direkta stödet till sektorn, deltar controllern som del i Sektor styrning och stöd även i kommunövergripande frågor. För att kunna arbeta fokuserat utifrån rätt prioriteringar förutsätts en tydlig kommunikation kring förväntningar och uppdrag. Här har controllern själv i samarbete med närmsta chef och sektorchef arbetsliv och fritid en viktig uppgift.

För att skapa en god plattform för fortsatt arbete, behöver controllern skapa sig en bild av verksamheterna och de olika ekonomiska/finansiella förutsättningar som råder. Att i sin bakgrund ha erfarenhet av att arbeta med något av aktuella områden ser vi som en fördel, men inte som ett krav. Nyfikenheten på att lära känna samtliga verksamheter är det som skapar tillit och goda förutsättningar för ett värdeskapande samarbete.

Controllern arbetar som stöd till sektorns chefer i årshjulets olika processer, och då inte minst i budget- och prognosarbetet. Stödet innebär att ge cheferna förutsättningar att själva driva processerna. Behoven kan se olika ut, och controllern har förmåga att se och anpassa stödet utifrån detta.

Controllern medverkar tillsammans med sektorchefen i dialogen med politiken. För att vara framgångsrik och skapa förtroende i detta arbete förutsätts en pedagogisk förmåga att förklara och presentera. Inte minst gäller detta frågor som är av mer strategisk karaktär.

Vad gäller grundläggande styrning och struktur har de flesta verksamheterna kommit långt, även om det alltid finns mer att göra. Fokus framåt kommer att ligga på utveckling av nyckeltal/indikatorer som kan vara vägledande i det analytiska arbetet för framtida behov och utveckling.

I nära samarbete med cheferna håller sig controllern uppdaterad (*omvärldsspaning*) på utveckling som påverkar sektorns arbete. Att ligga i framkant och förbereda verksamheterna på förändringar är en del av det naturliga, framtåtriktade arbetet. Rollen är tydligt strategisk/operativ, det vill säga man behöver såväl ha nära kontakt med verksamheternas vardag och utmaningar som att ha utblicken och förståelse för de mer strategiska perspektiven. Att bidra med just helhetstänk och förståelse för vad man behöver anpassa sig till över tid är en av controllerns uppgifter. Detta skapar också möjligheter för controllern att vara med och påverka och bidra till verksamheternas utveckling.

5 Kravprofil

5.1 Utbildning

Relevant akademisk examen

5.2 Erfarenhet och övriga krav

- Erfarenhet från ekonomiarbete med betoning på ekonomi och controlling inom kommunal verksamhet
- God IT mognad
- Goda kunskaper i svenska och engelska
- Körkort

Erfarenhet från arbete inom någon av Sektorn arbetsliv och fritids verksamhetsområden ser vi som meriterande.

5.3 Motivationsfaktorer

För framgång i rollen bedöms följande motivationsfaktorer vara viktiga:

- Motiveras av sektorns bredd och behov av att hitta för verksamheterna relevanta nyckeltal och uppföljningsmetoder för att visa på övergripande resultat
- Motiveras av framåtriktat arbete och av att arbeta med utvecklingsfrågor av verksamheten
- Motiveras av den serviceinriktade delen av rollen. Att genom sin kompetens kunna bidra till verksamhetens utveckling, ledning och styrning

5.4 Efterfrågade kompetenser

- Ansvarstagande och självgående, i kombination med en tydlig samverkande förmåga. God förmåga att ta ledarskap utan att vara chef
- Förmågan att utifrån ett helhetsperspektiv se de tydliga samspelet mellan ekonomi och verksamhet och utgöra en naturlig brygga i arbetet. Sätter frågorna i ett större sammanhang och kan därmed röra sig mellan de strategiska och operativa perspektiven
- Förtroendeingivande med förmågan att skapa och bibehålla goda relationer. Naturlig fallenhet för att skapa värdefulla nätverk
- Lyhörd och är van att kommunicera på ett tydligt, smidigt och pedagogiskt sätt med god kommunikativ förmåga i såväl tal som skrift. Förmåga att förklara ekonomiska samband för såväl tjänstemän som för politiken
- Strukturerad, uthållig och prestigelös och trivs med att arbeta med varierade arbetsuppgifter. God förmåga att arbeta processorienterat
- Utvecklingsinriktad och nyfiken. Mod att prova nytt och öppen för förändring

6 Om People Impact

People Impact genomför uppdrag inom Executive Search, Rekrytering och Personbedömning/Second opinion. Vi rekryterar framförallt chefer och specialister på ledningsgruppsnivå. Vi anpassar sökmetoden beroende på tjänstens karaktär och placering och har under många år framgångsrikt löst uppdrag inom de flesta branscher regionalt, nationellt samt internationellt.

Vi arbetar även med utvecklingsuppdrag relaterat ledarskap och företagsutveckling. Vi har en gedigen beteendevetenskaplig plattform som kombinerad med affärsmässighet gör oss till en trovärdig partner i dessa frågor.

www.peopleimpact.se

People Impact i Sverige AB
Stortorget 8
211 34 Malmö
+46 40 35 48 88

People Impact konsultteam för detta uppdrag

Boel Lundell, Senior konsult och projektledare
Tel direkt +46 (0) 708 41 70 40
boel.lundell@peopleimpact.se

Louise Gustafsson, Researcher
louise.gustafsson@peopleimpact.se

Boel Lundell 2025-11-17