



GULDBORGSUND

## Job- og personprofil: Direktør Guldborgsund Kommune

*Brænder du for børn og ungeområdet, og vil du gerne være direktør i en kommune med et stærkt og tillidsfuldt samarbejde med den politiske ledelse og en fagligt dedikeret organisation? Så skal du sende din ansøgning til naturskønne Guldborgsund Kommune.*

Aaberg+ bistår Guldborgsund Kommune ved rekruttering af direktør.

### Indhold

Job- og personprofilen indeholder følgende:

1. Stillingen – i en kommune med muligheder og moment
2. Guldborgsund Kommune – kan og vil
3. Direktørens ansvar og opgaver
4. Direktørens kompetencer og personlighed
5. Proces og ansættelsesvilkår – vi vil lære hele dig at kende
6. Spørgsmål til stillingen – vi hjælper dig gerne

# 1. Stillingen – i en kommune med muligheder og moment

Guldborgsund Kommune dækker en geografi over både Falster og en del af Lolland og udgør dermed en stor del af Sydhavsøerne. Navnet er stemningsfuldt, og det er kommunen også.

Udover at være en meget naturskøn kommune, så står Guldborgsund Kommune stærkt funderet i disse år med gang i en lang række utroligt spændende projekter og udviklingssatsninger.

Til at bistå med at forløse disse mange muligheder og til at lede kommunen sikkert i mål med de allerede igangsatte forandringer søger vi en ny direktør med fagligt fokus på velfærdsområderne.

Du skal indgå i et tæt og tillidsfuldt samarbejde med den politiske ledelse og den øvrige direktion, og lede dine egne chefer og fagområder med klare strategiske ambitioner og retning. Herudover skal du tilse, at den daglige drift bliver løftet med en sikker faglig kvalitet.

Direktøren skal finde den fine balance mellem drift og udvikling, hvor kerneopgaven altid er i fokus.

Det er også helt centralt, at der sker en positiv udvikling på børne- og ungeområdet, så kvaliteten løftes og endnu flere unge kommer sikkert videre til uddannelser og ind på arbejdsmarkedet.

Endelig skal kommunen tættere på borgerne, og vi skal gå nye veje til at sikre samskabelse og tættere samarbejder om fælles løsninger i lokalsamfund og i den konkrete opgaveløsning for borgerne.

Som person skal vi se mennesket samtidig med chefen. Du skal have en ro og ordentlighed, som giver dig det nødvendige følgeskab, og du skal kunne eksekvere på de politiske beslutninger, så der opnås en hurtig effekt. Du udviser den tillid til dine ledere og medarbejdere, som gør, at de trives og leverer de ønskede resultater.

Din endelige opgaveportefølje bliver først afklaret, når du og den ny kommunaldirektør er i gang i jobbene, og direktionen derfor har mulighed for at fastlægge den bedst mulige interne arbejdsdeling. Det er dog forventet, at du som minimum får ansvaret for børne- og ungeområdet.

## 2. Guldborgsund Kommune – kan og vil

En del af sydhavsørerne – så får du et billede af en kommune i et utroligt smukt og naturskønt hjørne af Danmark. Og det holder hele vejen, når man først kører ind i kommunen fra Sydmotorvejen, og når man kører rundt og besøger de mange byer, lokalsamfund og ser de mange stemningsbilleder på vejen.

Kommunen er dog meget mere end det. Guldborgsund Kommune er med sine ca. 59.000 borgere og ca. 4.730 ansatte en af de mellemstore kommuner. Kommunen er godt placeret på transportkorridoren mellem de nordiske lande og de tyske ruter mod Sydeuropa. Og inden længe åbner der sig et endnu større potentiale, når Femernforbindelsen åbner forventeligt omkring 2031.

Kommunen har store udviklingsprojekter i gang. Fx er udviklingen af havneområdet i Nykøbing Falster godkendt, og kommunen har igangsat et nyt partnerskab, som skal udvikle nyt ferie- og oplevelsesområde ved Marielyst.

Byrådet har udpeget 7 strategiske temaer i planstrategien, som der arbejdes efter:

- Det gode børneliv
- Uddannelsesbyen Nykøbing Falster
- Et godt erhvervsklima
- Grøn omstilling
- Kommunen som attraktiv arbejdsplads
- Turisme og bosætning
- Omsorg og sundhedsfremme

Efter seneste valg har byrådet konstitueret sig med en flertalsgruppe fra otte partier på 21 ud af 29 medlemmer i Byrådet.

Der er indgået en politisk samarbejdsaftale, som bl.a. sætter fokus på at understøtte det gode hverdagsliv for de borgere, som bor og arbejder i kommunen. Herudover ønskes der endnu bedre borgerinddragelse, og kommunen skal have en mere dialogorienteret tilgang til borgerne generelt.

Der er også et særligt politisk fokus på at få løftet det samlede børne- og ungeområde. Kvaliteten og de unges læring gennem tiden i folkeskolen skal forbedres, så endnu flere unge klarer sig godt videre i uddannelsesforløbet og ind på arbejdsmarkedet.

Samlet er der stærkt politisk fokus på den nære og gode velfærd til borgerne og ikke mindst det forebyggende arbejde.

Generelt kendetegner det gode samarbejde kommunen, og politisk er der både mod og handlekraft til hele tiden at bevæge kommunen i en positiv retning i et tæt og tillidsfuldt samspil med administrationen.

## Den politiske organisation

Den politiske organisation med borgmester Simon Hansen (A) i spidsen består af Byrådet og 8 stående udvalg:

- Økonomi & Erhvervsudvalget
- Arbejdsmarkeds- & Rekrutteringsudvalget
- Kultur-, Fritids & Folkesundhedsudvalget
- Landdistrikts-, Bosætnings- & Medborgerskabsudvalget
- Børne- & Skoleudvalget
- Sundheds- & Omsorgsudvalget
- Socialudvalget
- Teknik-, Natur- & Miljøudvalget

## Administrativ organisering

Guldborgsund Kommunes direktion består af 4 personer inkl. kommunaldirektøren.

Direktionen udøver i tæt samspil med centercheferne den fælles topledelse i kommunen.

Parallelt med ansættelse af direktøren for velfærdsområderne sker der en rekruttering af ny kommunaldirektør, så direktionen er komplet. Der skal, når alle direktører er landet, ske en vurdering af opgave- og funktionsfordelingen i direktionen. Dette ud fra præferencer, kompetencer og opgavemængde, hvor kommunaldirektøren selvfølgelig har et særligt ansvar for, at direktionens samlede funktion er så stærk som mulig.

Udover direktionen er kommunen organiseret i 8 centre.

De 8 centre er:

- Børn & Læring
- Arbejdsmarked
- Borger & Branding
- Sundhed & Omsorg
- Trivsel & Social indsats
- Teknik & Miljø
- Økonomi & Ejendomme
- Politik & Personale

Hvert center ledes af en centerchef, som hver især har reference til en direktør.

Den samlede organisation arbejder ud fra **kommunens værdigrundlag**, hvor der er fokus på kerneopgaven, som handler om at styrke borgernes muligheder for at mestre egen tilværelse og i samarbejde med borgerne sikre, at alle kan indgå i relevante fællesskaber. Herudover indgår **Det Guldborgsundske Mindset** i værdigrundlaget. Mindsetet beskriver

de værdier, hvorpå man som medarbejder forventes at indgå i relationer til borgerne og kolleger. Disse værdier er:

- Åbenhed, dialog og samarbejde
- Helhedsorienteret og tværgående tilgang
- Fagligt funderet rettidige og tidlige indsatser
- Udnyt potentialerne (potentialeorienteret i modsætning til mangelorienteret).

Den sidste del af kommunens værdigrundlag er syv kriterier, som man ønsker skal kendetegne den professionelle og attraktive arbejdsplads, fx loyalitet, professionalisme, åben dialog og tydelig ledelse.

Du kan læse uddybende om kommunen i følgende link: [Guldborgsund Kommune](#)

### **3. Direktørens ansvar og opgaver**

Du kommer til at indgå i en direktion, som med to erfarne og to nye medlemmer skal samles og udnytte mulighederne for at tænke helhedsorienteret og tværfagligt og bruge erfaringer på tværs af ansvarsområder.

Kommunen har gennem en række år haft megen fokus på udviklingsdagsordenen inden for byudvikling, turisme, erhverv mv.

I fremtiden skal fokus drejes lidt, så der sikres en god balance mellem et fortsat udviklingsfokus og så en velfærdsindsats, hvor kommunen kommer endnu tættere på borgerne, samskaber og leverer service af høj kvalitet. Det gælder ikke mindst på børne- og ungeområdet, hvor de unge generationer ses som afgørende for kommunens fortsatte vækststrategi og ønske om udvikling af en endnu mere bæredygtig befolkningssammensætning.

Der er endvidere en stor opgave med implementering af de mange reformer, som er i gang på de forskellige velfærdsområder. Uafhængig af dine endelige ansvarsområder, så indgår netop borgerne og brug af deres ressourcer i mange af disse reformer. Det hænger tæt sammen med de politiske ambitioner om øget samspil med borgere og foreninger i kommunen, og derfor bliver det en væsentlig opgave at lykkes med i de kommende år.

Der er et tæt og nærværende samarbejde med chefgruppen, som består af en gruppe erfarne og fagligt funderede chefer.

Der skal som skrevet tidligere ske en fremadrettet opgavefordeling i direktionen, når alle direktører er landet i jobbene. Det betyder også, at dit eget ansvarsområde ikke er entydigt

fastlagt. Men der er en forventning om, at du får ansvaret for børne- og ungeområdet, og et eller flere andre velfærdsområder.

Kommunen har modet og kapaciteten til at rykke på de ambitioner, der opstilles politisk og administrativt. Til gengæld kræver de økonomiske vilkår, at der sker en skarp prioritering, og at der er blik for at indhøste de ønskede effekter.

Der er ikke en forventning om, at du sætter dig på posten og kaster det hele op i luften. Du skal dog have modet, ambitionerne og beslutsomheden til at gøre den nødvendige forskel og sikre den nødvendige fornyelse og udvikling. Og der skal handles på de forhold, som kræver justeringer.

De aktuelle udfordringer og muligheder rummer bl.a.:

- Fortsat forbedring af kvaliteten i de kommunale velfærdsopgaver, herunder at bringe kommunen tættere i dialog med borgerne, og gerne samskabe løsninger hvor det giver mening.
- Implementering af de forskellige reformer som er i gang på velfærdsområderne.
- Skabe fornyet fokus på børne- og ungeområdet, som sikrer at endnu flere kommer styrket igennem deres skolegang og videre i uddannelse og job. Fx gennem blik for de unges trivsel og kvaliteten i det gode børneliv.
- Understøtte den attraktive og fleksible arbejdsplads, som giver medarbejderne lyst til at blive og yde deres bedste, og nye kolleger lyst til at søge til kommunen.

## **4. Direktørens kompetencer og personlighed**

Du har formodentlig en lang videregående uddannelse og/eller en relevant lederuddannelse.

Det er forventningen, at du har relevant direktør eller chef erfaring, herunder ledelse af ledere og erfaring med betjening af en politisk bestyrelse og politiske udvalg. Din ledererfaring må gerne være kommunal, men det er ikke et endegyldigt krav. Det vil være godt, hvis du har erfaring fra lignende stilling, men vi forventer omvendt ikke, at du kommer med mange års erfaring. Hellere relevante erfaringer kombineret med ambitioner og virkelyst.

Du skal mestre opgaven med at lede ledere og sætte en tydelig retning.

Som person er du jordnær og ligetil. Du forventes at være synlig og nærværende på tværs af organisationen og af kommunen. Guldborgsund Kommune er en stor kommune geografisk, og du bør være nysgerrig på, hvad der rører sig på de mange kommunale

arbejdspladser rundt om i kommunen, og hvad der findes af potentialer lokalt i foreninger og blandt borgere og erhvervsliv.

Guldborgsund Kommune er som alle kommuner en stor driftsorganisation. Kommunen er veldrevet, men har ikke en prangende økonomi. Det betyder også, at du skal have et godt blik for den økonomiske styring og evne at få meget effekt ud af de knappe ressourcer. Der er et klart ønske om at arbejde dataorienteret og faktabaseret, og dette arbejde skal videreføres og udvikles yderligere.

Der er en stor tillid mellem det politiske niveau og administrationen, og det skal direktionen fortsætte med at understøtte. Det bl.a. ved at gå til samarbejdet på en åben og udfordrende måde, og ved at sikre den nødvendige oversættelse begge veje mellem det politiske niveau og organisationen.

Det kræver, at du er en stærk kommunikator, og at du ser samme værdi i at sikre et stærkt samarbejde i MED systemet såvel som i ledelseslinjen fra Byrådet og udvalgene til den lokale institutionsleder.

Du står for en ordentlighed, og du er god til relationer.

Som person skal du kunne bevare roen, udvise den nødvendige pondus og skabe den nødvendige organisatoriske tryghed ved at tage ansvaret, når det er svært og ikke mindst have dine chefers og medarbejderes ryg. Det handler også om at udfolde det Guldborgsundske Mindset og vise tillid til dine medarbejdere og sikre, at deres faglighed kommer i spil på den bedst mulige måde.

Vi ser "mennesket" i dig samtidig med "chefen".

Sammenfattende ser vi gerne at du:

- Har et stærkt strategisk blik.
- Har gode relationelle kompetencer.
- Kan arbejde innovativt og fremme en kultur, hvor kommunen møder borgerne på nye konstruktive og samskabende måder.
- Er en dygtig kommunikator der kan oversætte de komplekse dagsordener både opadtil det politiske og udadtil til organisationen, medarbejdere og borgere.
- Er et grundlæggende ordentligt, nysgerrigt og tillidsskabende menneske.

## **5. Proces og ansættelsesvilkår – vi vil lære hele dig at kende**

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtale med ansøgere.  
Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i job- og personprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Simon Hansen – Borgmester
- Johannes Kristensen - Viceborgmester
- Henrik Steen Jensen – Økonomi- & Erhvervsudvalget
- Karina Nørby - Direktion
- Christian Refstrup - Direktion
- Klaus Kronow - Centerchef
- Hanne Nielsen – Repræsentant for Hoved MED
- Kim E Due Christiansen – Repræsentant for Hoved MED

### **Tidsplan for ansættelsesprocessen:**

Ansøgning sendes til os via rekrutteringssystemet fra Signatur senest 12. marts 2026 via dette link <https://www.aabergplus.dk/ledige-stillinger>

Der sendes en kvitteringsskrivelse for modtagelse af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og Aaberg+ i resten af ansættelsesprocessen.

Den 1. samtale afholdes 19. marts. For ansøgere der går videre til 2. samtale, vil der være test, testtilbagemelding og referencetagning i perioden mellem 1. og 2. samtale. Inden 2. samtale afholdes der også et kaffemøde med borgmester Simon Hansen.

2. samtale afholdes 27. marts. Umiddelbart efter 2. samtale træffes der beslutning om eventuel ansættelse.

Vi forventer, at du kan begynde i jobbet den 1. maj 2026.

### **Ansættelsesvilkår**

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i henhold til "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer" og aflønnes i henhold til gældende "Aftale om aflønning af chefer" inkl. kontrakttillæg.

## **6. Spørgsmål til stillingen – vi hjælper dig gerne**



Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til borgmester Simon Hansen, tlf: 25 18 18 16 eller til partner i Aaberg+, Lau Svendsen-Tune, tlf. 21 64 40 80, mail: [lau@aabergplus.dk](mailto:lau@aabergplus.dk).

