



GULDBORGSUND

Job- og personprofil: Kommunaldirektør Guldborgsund Kommune

Vil du være kommunaldirektør i en kommune der kan og vil, og som har alle mulighederne? Og vil du indgå i et nært og tillidsfuldt samarbejde med den politiske ledelse? Så skal du sende din ansøgning til naturskønne Guldborgsund Kommune.

Aaberg+ bistår Guldborgsund Kommune ved rekruttering af ny Kommunaldirektør

Indhold

Job- og personprofilen indeholder følgende:

1. Stillingen – i en kommune med muligheder og moment
2. Guldborgsund Kommune – kan og vil
3. Kommunaldirektørens ansvar og opgaver
4. Kommunaldirektørens 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 det, vi kalder 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 kommunaldirektør.

Du skal indgå i et tæt og tillidsfuldt samarbejde med den politiske ledelse, og du skal stå i spidsen for en faglig stærk og ambitiøs organisation, samt en direktion og en chefgruppe, som med stor erfaring og sikker faglig hånd løfter den daglige strategiske og driftsmæssige ledelse af kommunen.

Kommunaldirektøren skal finde den fremtidige fine balance i at fokusere på kvaliteten i kerneopgaverne og velfærden til borgerne og så de mere fysiske og rammesættende udviklingstiltag for kommunen, som mere strukturelt skal sikre vejen for en bæredygtig udvikling af kommunen.

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 kommunaldirektør er det selvfølgelig også forventningen, at du kan sikre fremdrift, og at der bliver handlet på de forhold, som det er nødvendigt, at der bliver gjort noget ved.

Som person skal vi se mennesket samtidig med chefen, og du skal have den ro og autoritet, så du naturligt stiller dig i spidsen for organisationen, tager ansvaret på dig når det er svært og kritisk, samt udviser den tillid til dine ledere og medarbejdere som gør, at de trives og leverer de ønskede resultater.

2. Guldborgsund Kommune – kan og vil

En del af sydhavsøerne – så får du et billede af en kommune i et utroligt smukt og naturskønt hjørne af Danmark. 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 en investor har købt arealer bl.a. til opførelse af nyt rådhus, nye boliger og et længe efterspurgt hotel.

Kommunen har også igangsat et nyt partnerskab, som skal udvikle nyt ferie- og oplevelsesområde ved Marielyst. Området er på knap 90 hektar, og det vil styrke turismen i kommunen og ikke mindst skabe mange varige arbejdspladser.

Naturen, strande og vandet er lige uden for døren næsten lige meget, hvor du er i Guldborgsund Kommune. Det er et kæmpe aktiv for dem, som bor i kommunen. Det er også det, som mange turister kommer efter, når de besøger de mange sommerhuse, som findes.

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.

Den nære og gode velfærd til borgerne og ikke mindst det forebyggende arbejde udgør således helt naturligt det andet ben, som kommunen står sikkert på. Både politisk og administrativt.

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 kommunaldirektøren sker der en rekruttering af den sidste direktørstilling, 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 at 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. Kommunaldirektørens ansvar og opgaver

Du kommer til at blive leder af 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 børneområdet, hvor de unge generationer ses som afgørende for kommunens fortsatte vækststrategi og ønske om udvikling af en endnu mere bæredygtig befolkningssammensætning.

Arbejdet med udvikling af sammenhængen mellem land og by, samt fortsat udvikling af turisme- og erhvervsområdet som forudsætning for at skabe varig beskæftigelse må dog ikke miste momentum.

Der er et tæt og nærværende samarbejde i chefgruppen, som består af en gruppe erfarne og fagligt funderede centerchefer og direktionen.

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 historisk har kommunaldirektøren haft ansvar for de centrale stabsfunktioner, samt på det seneste et velfærdsfagområde, mens der manglede en fagdirektør.

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 går i gang med større paladsrevolutioner – men du skal have modet, ambitionerne og beslutsomheden, som indebærer, at der bliver handlet på de forhold, som der skal handles på.

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.
- Skabe fornyet fokus på børne- og ungeområdet, som sikrer at endnu flere kommer styrket igennem deres skolegang og videre i uddannelse og job.
- Gennemføre samarbejdet med byggeinvestor på havnearealerne, herunder opførelsen af det ny rådhus.
- Fortsætte udviklingsarbejdet på feriecenterområdet ved Marielyst.
- 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.
- Løfte kommunens eksterne relationer og positionering fx i K98, K17, nabokommuner og i Business Lolland Falster til gavn for kommunens omdømme, vækst og udvikling lokalt.

4. Kommunaldirektørens kompetencer og personlighed

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

Det er forventningen, at du har erfaring med betjening af en politisk bestyrelse og en politisk leder som fx en borgmester. Din topledereerfaring må gerne være kommunal, men det er ikke et endegyldigt krav, og en kombination af erfaringer fra flere sektorer eller typer af virksomheder kan være en fordel. Vi forventer omvendt ikke, at du nødvendigvis kommer med mange års erfaring. Hellere relevante erfaringer – gerne fra en lignende stilling – kombineret med ambitioner og virkelyst.

Du skal mestre opgaven med at lede og videreudvikle en erfaren og kompetent chefgruppe. Der skal være fokus på, at såvel direktion som chefgruppe præsterer som et hold, og det kræver bl.a., at der bliver sat en tydelig fælles retning, og at de samlede personlige kompetencer og erfaringer bliver brugt aktivt til at møde fremtidige behov og muligheder.

Som person er du jordnær og ligetil. Hvis du siger du har en åben dør, og er god til at lytte til organisationen, så regner vi med, at du selv bruger den til at komme ud af kontoret og 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.

Du skal kunne begå dig i mange forskellige arenaer. Politisk flair og solid situationsfornemmelse er nødvendige egenskaber.

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 den ny kommunaldirektør 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 er en naturlig autoritet, og du er god til relationer - også ud af kommunen.

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 organisationens ryg. Du står forrest, når det gælder, og værner om din legitimitet ved at være ordentlig, transparent og forudsigelig.

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

Sammenfattende ser vi gerne at du:

- Har et stærkt strategisk blik
- Har gode relationelle kompetencer
- Er tydelig og retningssættende og kan sikre den fornødne fremdrift i organisationen.
- Er en dygtig kommunikator, der kan oversætte de komplekse dagsordener både opad til det politiske niveau og udad 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
- Kathrine Burmann – Økonomi & Erhvervsudvalget
- Bob Richard Nielsen – Økonomi & Erhvervsudvalget
- John Brædder – Økonomi & Erhvervsudvalget
- Martin Lohse – Økonomi & Erhvervsudvalget
- Henrik Høegh-Andersen – Økonomi & Erhvervsudvalget
- Camillo Krog – Økonomi & Erhvervsudvalget
- Karina Nørby – Direktion
- Christian Refstrup – Direktion
- Hanne Lindholm – Centerchef
- Bodil Pedersen – Centerchef
- Hanne Nielsen – Repræsentant Hoved MED
- Kim E Due Christiansen – Repræsentant 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 20. 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 26. 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⁺, Hjalte Aaberg, tlf. 26 86 58 31, mail: hjalte@aabergplus.dk.