

Maj 2026

Fælles job- og personprofil

Chef til Center for Skole og Dagtilbud

Chef til Center for Kultur, Fritid og Borgerservice

Slagelse Kommune



SLAGELSE
KOMMUNE

Indledning

Slagelse Kommune søger to nye chefer: en chef for Skole og Dagtilbud og en chef for Kultur, Fritid og Borgerservice. Det er to meget attraktive stillinger i en stor kommune centralt placeret på landets tværgående transportlinje:

- Slagelse er blandt landets større kommuner med ca. 80.000 borgere og tre købstæder med hvert sit DNA. Beliggenheden og infrastrukturen gør kommunen let tilgængelig.
- Slagelse Kommune er en kommune under udvikling. Det gælder både i indbyggerantal såvel som i den aldersmæssige sammensætning. Der er politisk og administrativt fokus på udvikling af både by og landdistrikter, boligbyggeri og nye by- og lokalsamfund, der kalder på velfærd, attraktive fællesskaber og tydelig ledelse.
- Slagelse Kommune huser en mangfoldighed af uddannelser med faglige miljøer og institutioner. Det giver et solidt fundament for partnerskaber og udvikling.
- Vi har et lokalt bagland af stærke interessenter, der stiller sig til rådighed for at være med til at løfte kommunens ambitioner for børn, unge og voksne på såvel de brede velfærdsområder som på kultur- og fritidsområdet samt i den borgernære service.
- Slagelse Kommune er kendetegnet af en "vi kan godt"-mentalitet og et tydeligt ønske om at skabe kvalitet og udvikling, helt tæt på borgerne.
- Slagelse Kommune søger to nye chefer, der vil træde ind i en organisation i bevægelse med fokus på koncern- og helhedstænkning på tværs. De to nye chefer får mulighed for at sætte strategisk retning, prioritere, sikre fremdrift og skabe tydelige sammenhænge mellem politiske ambitioner, drift og udvikling.
- Begge chefroller er brede og synlige både eksternt såvel som internt i kommune. Opgaverne har stor volumen og mange snitflader: fra borgerrettet drift og myndighed til udvikling og samarbejde med lokalsamfund, foreninger og institutioner.
- De to nye chefer bliver en del af Strategisk Chefforum, hvor den samlede chefgruppe sparer med direktionen. I Slagelse Kommune arbejder vi med koncernledelse, og vi gør os derfor umage med at tænke tværgående løsninger på komplekse problemer.
- I Slagelse Kommune er der meget, som fungerer godt: stærke fagmiljøer, engagerede medarbejdere, dygtige ledere samt gode resultater og høj tilfredshed i centrale velfærdsydelser.
- I begge chefstillinger vi der være behov for økonomisk ansvarlighed og tydelige prioriteringer. Spændende opgaver, som kræver tydelig og kompetent ledelse.

Denne job- og personprofil indeholder først en beskrivelse af de væsentligste opgaver, og dernæst en beskrivelse af de kompetencer, som Slagelse Kommune forventer hos de to nye chefer. Nogle ting er ens for de nye chefer, men der er, naturligvis, også forskel på de to stillinger.

Selve ansættelsesprocessen er beskrevet sidst i profilen. Afslutningsvis er beskrevet, hvor I kan finde mere information om kommunen og de to stillinger.

Jobprofil

I Slagelse Kommune bliver beslutninger til i et tæt samspil mellem Byråd og administrationen. Det politiske engagement er stort – og dialogen mellem det politiske niveau og administrationen er en central del af hverdagen med tydelige forventninger til kvalitet, tempo og ordentlighed i opgaveløsningen.

Kommunen dækker et stort geografisk område med flere lokalområder og bysamfund, og den administrative organisation er derfor fordelt på flere adresser. Det stiller høje krav til et tæt samarbejde, både på tværs af fagområder og på tværs af lokale behov, så borgerne oplever én kommune, der arbejder i samme retning.

Vi praktiserer ledelse med en høj grad af frihed under ansvar, kombineret med klare forventninger til loyalitet, samarbejde og en fælles linje. Vi vil gerne invitere både interne og eksterne samarbejdspartnere ind i samme retning, og vi står på en stærk samarbejdskultur med MED-systemet og de faglige organisationer. Det er vores erfaringer, at dialog, gennemsigtighed og tydelige aftaler er med til at skabe ro, retning og handlekraft.

Slagelse Kommune står midt i en bred implementeringsproces under overskriften "*Frisættelse og Helhedstænkning*". Processen involverer alle dele af organisationen og er samtidig politisk forankret.

I starten af 2025 lancerede vi et nyt ledelsesgrundlag, hvor vi forpligter os på at **Forbinde, Forenkle, Fremme og Forstærke**. Ledelsesgrundlaget har fokus på, at ledere fungerer som kulturbærere, der går forrest med ordentlighed og kan lede i krydsfeltet mellem politiske ambitioner og administrativ drift. Ledelsesgrundlaget anvendes i hele organisationen for at skabe en ensartet og moderne lederkultur.

Du kan orientere dig i vores ledelsesgrundlag her:

<https://www.slagelse.dk/media/1fjq1dk/slagelse-kommune-ledelsesgrundlag.pdf>

Den kommunale forvaltning er organiseret med kommunaldirektøren og tre direktørområder, som dækker i alt 9 centre og 1 stabsfunktion.

Center for Kultur, Fritid og Borgerservice samler det borgernære kultur- og fritidsområde samt den helt tætte opgave, der er placeret i Borgerservice. Opgaven er at skabe rammer for gode hverdagsliv, stærke fællesskaber og en kommune, der er let at møde og forstå. Centeret arbejder på tværs af fire spor: Kultur- og fritidsforvaltning, biblioteker, arkiver og kulturhuse, bosætning og turisme og borgerservice og omstilling. Her er ledelse af opgaver, der både handler om service, driftssikkerhed og udvikling i den brede portefølje af opgaver, der spænder over borgerbetjening, tydelige indgange, kultur- og fritidsliv, attraktive byer og lokalsamfund samt samarbejder med civilsamfund og aktører. En stor del af værdien skabes i samspillet med foreninger, frivillige, institutioner og lokale miljøer, hvor retning, prioritering og tydelig kommunikation er afgørende.

Center for Skole og Dagtilbud samler en stor del af det, der har direkte betydning for børn og unges hverdag: fra det første møde med sundhedsplejen, de første år i dagtilbud til skoleliv og fritidstilbud. Området spænder bredt og rummer både driftssikre kerneopgaver og udviklingsdagsordener, der kræver tæt samarbejde med ledere, medarbejdere, forældre og andre fagligheder. Centeret dækker blandt andet dagtilbud og dagpleje, folkeskoler og specialskoler, SFO- og klubtilbud, sundhedstjeneste og tandpleje samt ungdomsskolen.

Begge centre er kendetegnet ved mange decentrale enheder, ledere og stærke fagmiljøer. Det stiller krav til, at de to chefer kan lede på distancen, og samtidig være tæt nok på praksis til at kunne mærke organisationen, støtte lederne og gribe de sager, hvor chefens nærvær gør en forskel.

Hovedopgaver – begge stillinger

Gældende for begge stillinger er opgaver, som omfatter strategisk ledelse, faglig ledelse, personaleledelse og administrativ ledelse.

På tværs af de to stillinger er kerneopgaven at **udøve tydeligt lederskab**, der skaber sammenhæng mellem politiske mål, faglige ambitioner og en stabil, effektiv drift.

En central opgave er at **lede ledere** og styrke ledelseskæden, så opgaver og udfordringer kan løses smidigt og praksisnært. Det kræver tydelige rammer, mandat og fælles standarder samt klare snitflader og en fælles tilgang til dialog, sparring og opfølgning. Samtidig handler det om at vedligeholde og udvikle et professionelt ledelsesfællesskab med høj kvalitet i lederfora, og at balancere synlighed og nærvær i driften med ledelse på distance.

Stillingerne rummer også et ansvar for at bidrage til et **konstruktivt samspil med det politiske niveau**. Begge chefer er ansvarlige for forberedelse og kvalitetssikring af beslutningsgrundlag samt løbende dialog og forventningsafstemning i forhold til mål og prioriteringer. Som chef i Slagelse forventes det, at man hurtigt etablerer sig som en troværdig rådgiver og kompetent sparringspartner.

Ligeledes har chefer i Slagelse Kommune ansvaret for en **robust økonomi- og ressourcestyring**. Opgaven indebærer løbende prioritering og at fastholde vedtagne rammer og serviceniveauer med ordentlighed – samtidig med, at der skabes bedst mulig balance mellem økonomi, kvalitet, struktur, drift og udvikling på områder med høj kompleksitet.

Begge chefer skal medvirke til at skabe **fremdrift i udviklings- og forandringsdagsordener**, f.eks. gennem digitalisering, automatisering og systematiske forbedringer. Opgaven er at sikre struktur, eksekvering og forankring, så beslutninger og forandringer bliver omsat til praksis på tværs af organisationen.

Som chef **indgår man i og forventes at bidrage aktivt til det strategiske cheffora**, der samler organisationen om en fælles retning, sikrer helhedstænkning og tværgående sammenhænge i løsningerne af de kommunale kerneopgaver, såvel i drift som i udvikling, og arbejder med de problemstillinger, der rammer imellem områder og fagligheder. Som chef i Slagelse Kommune er det ligeledes vigtigt, at man kan opbygge og vedligeholde **stærke samarbejdsrelationer** til MED-system, faglige organisationer samt øvrige eksterne samarbejdspartnere.

At tegne Slagelse Kommune som **en attraktiv arbejdsplads**, herunder understøtte et godt arbejdsmiljø, hvor fysisk og psykisk trivsel er i højsædet, er også centralt. Vi har forudsætningerne for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og ledere – forudsætninger, der skal udnyttes og styrkes. Der ligger en vigtig opgave i løbende at sikre, at de rette kompetencer er til stede i organisationen, så den er gearret til at håndtere fremtidens udfordringer og behov.

Begge chefer forventes at arbejde strategisk med større **frisættelse og helhedstænkning**, udvikling af arbejdsgange og digitalisering. I Slagelse Kommune vil vi gerne sikre mere handlefrihed tæt på opgaven, en mere enkel og stabil drift, og samtidig fastholde den gode oplevelse i mødet med kommunen.

Særligt for den nye chef for Kultur, Fritid og Borgerservice gælder desuden:

- At den nye chef **sætter en samlet strategisk og organisatorisk retning** for Kultur, Fritid og Borgerservice med fokus på tilgængelige, sammenhængende og borgernære tilbud. Området har været præget omskiftelighed – der er således behov for at samle trådene, få styr på prioriteringerne og sætte en realistisk udviklingsdagsorden, så både drift, retning og udvikling sættes på

dagsordenen.

- At den nye chef **opbygger relationer og skaber følgeskab**. Chefen skal arbejde tæt sammen med foreningsliv, frivillige, kulturaktører, haller, anlæg samt lokale fællesskaber og skal kunne omsætte dialog til konkrete løsninger. Oplevelsen af *“én sammenhængende kommune”* skal styrkes, blandt andet gennem klare snitflader og samarbejde på tværs af lokationer i centret og med øvrige centre i kommunen. Kultur, Fritid og Borgerservice er derudover ofte **bindeleddet til mange af de andre centre**, og derfor er det helt nødvendigt, at du som chef kan og vil samarbejdet på tværs både for at lykkes med egne kerneopgaver og med det fælles tredje.
- At den nye chef sikrer **drift, ressourceprioritering og udvikling** i forhold til kultur- og fritidsfaciliteter samt borgerservice, herunder klare serviceniveauer, høj tilgængelighed, korte ventetider og en kompetent sagsbehandling. Du skal sikre den rette balancere mellem myndighed og retssikkerhed med en service, hvor det er nemt at få hjælp og komme videre – også for borgere, der ikke kan selvbetjene digitalt.

Særligt for den nye chef for Center for Skole og Dagtilbud gælder desuden:

- At den nye chef arbejder strategisk med **inklusion og omlægning mellem almen- og specialundervisning**: Den nye chef skal fastholde en langsigtet inklusionsdagsorden, så flere børn lykkes i almene fællesskaber – og samtidig sikre stærke tilbud til børn med omfattende behov. Opgaven kræver tæt samspil på tværs, kompetenceløft og sikker styring, så omlægnings bliver til en samlet, bæredygtig praksis.
- At den nye chef kan sikre **økonomisk styring under pres**: Særligt på specialundervisningsområdet er der betydelige udgiftsdrivere. Du skal som chef skabe gennemsigtighed i sammenhængen mellem faglige valg, kapacitet og økonomi.
- At den nye chef kan skabe **sammenhæng i hele børnelivet**: Et væsentligt fokus i stillingen er at styrke forebyggende og sammenhængende indsatser på tværs af overgange. En fælles tilgang til tidlig indsats er helt afgørende, så børn og familier oplever sammenhæng, og så udfordringer håndteres tidligt.
- At den nye chef går forrest og bagerst i det **tværfaglige samspil**: Klare snitflader, mandat og rollefordeling kan med fordel styrkes, eksempelvis i

forhold til PPR, inklusion, det specialiserede børne- og ungeområde, økonomi, HR og digitalisering, så der i endnu højere grad arbejdes i samme retning.

- At den nye chef bidrager til **udvikling af det samlede skole- og dagtilbudsområde**: En vigtig opgave er desuden at bygge videre på den positive udvikling i samarbejde og faglighed, både i forvaltningen og i samspillet med ledelserne decentralt. Hertil kommer et fokus på at understøtte arbejdet med fastholdelse og kompetenceudvikling af pædagogisk personale og ledere.

Faktaboks

Titel:	Chef for Center for Skole og Dagtilbud Chef for Kultur, Fritid og Borgerservice
Ansvarsområde og funktion:	Ledelsesopgaven omfatter strategisk ledelse, personaleledelse, faglig ledelse og administrativ ledelse (økonomi- og budgetansvar).
Løn og ansættelsesvilkår:	Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter Aftale om aflønning af chefer.
Reference:	Begge chefer refererer til direktør for Børn, Unge og Kultur Torben Møller Nielsen

Personprofil

Slagelse Kommune søger erfarne chefer med følgende faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer. Det forventes at du har relevant erfaringsbaggrund i forhold til den chefstilling du søger.

- Skole- og Dagtilbudschefen forventes at have solid erfaring fra minimum ét af områderne.
- Chefen for Kultur, Fritid og Borgerservice forventes at have solid indsigt i minimum ét af områderne.
- Ledelseserfaring fra en offentlig organisation, herunder erfaring med ledelse af ledere samt forandringsledelse.

- Et sikkert forvaltningsmæssigt håndværk. Styr på sikker drift, økonomi, forvaltning og administration.
- Erfaring med politisk betjening, herunder politisk sagsfremstilling. Evnen til at navigere sikkert og troværdigt som rådgiver.

Derudover ser vi gerne, at du som person er:

- Tydelig og nærværende i din ledelsesstil. Du har let ved at skabe følgeskab, er lydhør og konstruktiv i din feedback.
- Relationsorienteret. Du er åben, nysgerrig og dialog søgende. Du skaber gode samarbejdsrelationer og faciliterer konstruktive samspil, både i og uden for organisationen.
- Helhedsorienteret med et strategisk udsyn. Du engagerer dig i og understøtter det brede fællesskab. Du har et godt tværgående blik, afprøver nye greb og kan omsætte knappe ressourcer til mest mulig effekt
- Gode kommunikative kompetencer. Du kan inspirere og skabe gejst. Du kan samle forskellige fagligheder og interesser, håndtere uenighed konstruktivt og kommunikere enkelt og tydeligt.
- Struktureret og skarp på processer. Du skaber overblik og følger opgaverne til dørs. Du kan skabe transparens om prioriteringer samt forenkle og effektivisere, uden at miste kvalitet og involvering.

Derudover forventer vi, at du som ny chef vil prioritere at lære organisationen at kende på alle niveauer. Det omfatter synlighed og tilgængelighed i og for hele organisationen.

Ansættelsesproces

Slagelse Kommune har nedsat to ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen. Ansættelsesudvalgene består af:

Chef for Skole og Dagtilbud:

- FTR for BUPL-ansatte, Torsten Roos
- FTR for DLF-ansatte, Jacob Seersholm
- FTR for FOA ansatte, Per Hansen Berg
- Afdelingsleder for PPR, Mads Harkjær Møller
- Medarbejder fra Center for Skole og Dagtilbud, Erik Nordentoft
- TR for dagtilbudslederne, Gitte Krogh
- TR for skolelederne, Henrik Hallig
- Leder af Sundhedstjenesten, Malene Seier Holm
- Chef for Børn og Unge, Majken Ravnås
- Direktør for Børn, Unge og Kultur Torben Møller Nielsen

Chef for Kultur, Fritid og Borgerservice

- Administrativ koordinator i Kultur, Fritid og Borgerservice, Dorthe Nayberg
- Event- og projektkoordinator i Kultur, Fritid og Borgerservice, Malene Gerding Nielsen
- Leder af Kultur og Biblioteker, Tue Frøsig Fabricius
- Teamleder ved Fritid, folkeoplysning og faciliteter, Mads Schulze Morley
- Chef for Kommunale Ejendomme, Chris Balle Nørregaard
- Direktør for Børn, Unge og Kultur Torben Møller Nielsen

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk.

Der er ansøgningsfrist mandag den 1. juni 2026.

Ansættelsesudvalgene mødes tirsdag den 4. juni og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles tirsdag den 9. juni (Skole og Dagtilbud) og tirsdag den 16. juni (Kultur, Fritid og Borgerservice).

Anden samtalerunde afvikles mandag den 22. juni (Skole og Dagtilbud) og tirsdag den 23. juni (Kultur, Fritid og Borgerservice).

Mellem første og anden samtalerunde gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede
- begavelsestesten IST-2000R, der er en omfattende og nuanceret test til vurdering af generel intelligens
- en opfølgende testsamtale, hvor vi med udgangspunkt i personligheds- og begavelsestestene drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og begavelsestesten
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd

- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Forud for anden samtalerunde får du tilsendt en caseopgave, som du skal fremlægge ved samtalen.

Forventet tiltrædelse: **den 1. august 2026.**

Yderligere information

Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig i Slagelse Kommunes værdigrundlag, borgerperspektiv, politikker og andet relevant materiale på kommunens hjemmeside www.slagelse.dk.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte direktør for Børn, Unge, Kultur i Slagelse Kommune Torben Møller Nielsen på tlf. 2545 1426 (send gerne først en sms) eller partner i Genitor Trine Kern Schandorff på tlf. 3141 0255 eller ts@genitor.dk.

Hvis du ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Trine. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.