

Oktober 2026

Job- og personprofil

Leder af Bystrategi og bystrategisk chefrådgiver Odense Kommune

Stefan Birkebjerg Andersen

Indledning

Odense Kommune søger en ny leder af Bystrategi og bystrategisk chefrådgiver - en fagligt stærk bystrateg, der kan fastholde det strategiske overblik over byens udvikling, være med til at omsætte byrådets vision til konkrete projekter med fremdrift og samtidig lede et team af dygtige medarbejdere.

Siden finanskrisen har Odense bevæget sig fra stor dansk by til dansk storby. Thomas B. Thriges Gade er forvandlet fra trafikkorridor til ny bydel, letbanen binder byen sammen, og Vollsmose er ved at blive en integreret del af Odense. Med visionen om en storby med omtanke har byrådet sat en tydelig kurs. Den kommende bystrategi bygger videre på visionen og udpeger en række konkrete spor for de kommende år. Nu gælder det om at holde den strategiske kurs og samtidig føre sporene ud i livet - fra havnen og bymidten til letbanens videre udbygning.

Stillingen rummer muligheder, som er svære at finde andre steder. Som leder af Bystrategi kan du:

- Have det faglige ansvar for Odenses bystrategi og være med til at sætte retningen for, hvordan Danmarks tredjestørste by udvikler sig.
- Lede og sætte retning for et team af engagerede bystrateger med stor faglig stolthed og en dyb kærlighed til byen - og få indflydelse på teamets rolle, kompetencer og sammensætning.
- Stå i spidsen for konkrete bystrategiske projekter og se dit arbejde blive til mærkbare forandringer i byen.
- Arbejde med kort vej til topledelsen og få indsigt i og netværk omkring beslutninger, der rækker langt ud over stillingens organisatoriske placering.

Brænder du for byudvikling og for at se strategier blive til virkelighed, er der få steder i landet, hvor du kan gøre det med større betydning.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye leder af Bystrategi vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Odense Kommune forventer, at den nye leder af Bystrategi har (læs afsnittet 'Personprofil').

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen og se, hvor du kan finde mere information om Odense Kommune og jobbet.

Bystrategi i Odense Kommune

Byrådets retning for kommunens udvikling er Bystrategi 2023 - "En storby med omtanke" - med visionen om en grøn, sund og levevenlig storby, bygget med kvalitet. Den kommende

bystrategi viderefører visionen i en justeret udgave, giver velfærd, stærke lokalområder og folkesundhed en større plads og bliver knyttet tættere til kommunens budget og øvrige styring.

Det er kendetegnende for Odense, at byrådet gennem mange år har holdt fast i en holistisk og langsigtet bystrategi, og at den i stigende grad sætter aftryk i kommuneplan, mobilitetsplaner og konkrete projekter. Erfaringen er samtidig, at de høje ambitioner kun realiseres med stærkere proaktiv styring og nye værktøjer.

Bystrategi er et team på pt 8 medarbejdere og er en del af kontoret Ledelsessekretariat & Bystrategi. Kontoret ledes af en dygtig og vellidt kontorchef og hører under staben Politik & Strategi i Borgmesterforvaltningen, der varetager kommunens tværgående opgaver inden for bl.a. strategi, økonomi og politisk betjening af borgmester, Økonomiudvalg og byråd. Placeringen giver kort vej til de rum, hvor de strategiske beslutninger træffes.

Jobprofil

Som leder af Bystrategi skal du både sikre det strategiske overblik over byens udvikling og medvirke til, at bystrategien ikke bliver ved visionen, men omsættes til projekter, der virker i byen. Opgaven fordeler sig i tre nogenlunde lige store dele: ledelse af teamet, bystrategisk faglighed og styring af konkrete projekter. Det strategiske og det eksekverende er to sider af samme opgave: Overblikket giver projekterne retning, og projekterne giver strategien gennemslag.

Som ny leder af Bystrategi bliver du overordnet ansvarlig for:

- Det bystrategiske overblik og den faglige kvalitet i arbejdet med bystrategien, analyser og sparring.
- De bystrategiske projekter, som Bystrategi har ansvaret for fra opstart til overdragelse.
- Personaleledelsen af Bystrategis 8 medarbejdere.

Dine væsentligste opgaver vil være at:

- Have overblikket over byens samlede udvikling og sikre, at projekter og indsatser ses i sammenhæng og trækker i samme retning.
- Stå i spidsen for opfølgningen på den kommende bystrategi, herunder omsætte dens spor til konkrete projekter og indsatser med klare mål og fremdrift, og for det faglige arbejde med den næste.
- Identificere nye strategiske udfordringer og potentialer for byen - gerne før andre ser dem - og omsætte analyser til konkrete forslag.
- Lede projekterne i udviklingsfasen med professionel projektstyring og sikre et modent grundlag og en god overlevering, når de overgår til realisering.
- Rådgive din nærmeste leder, stabschefen og topledelsen tydeligt og fagligt kvalificeret - også om dilemmaer og nødvendige fravalg.

- Styrke koblingen mellem bystrategi og budget og opbygge relationer til fonde, investorer, developere og kommunale selskaber.
- Lede og udvikle teamet med tydelighed om retning, prioriteter og forventninger.

Strategisk overblik og eksekveringskraft

Opgaverne samler sig i tre klynger: selve bystrategien, bystrategiske projekter samt analyse, inspiration og sparring. Fælles for dem er det lange sigte, det byforandrende potentiale og en kompleksitet, der går på tværs af forvaltninger og kræver eksterne partnere. I udviklingsfasen er Bystrategi projektleder og bærer en større del af ansvaret. Når projekterne bevæger sig over i planlægning, myndighed og drift, overdrages ansvaret til fagforvaltningerne eller selskaber. Derudover er Bystrategi sparringspartner for andre forvaltninger i opgaver af betydning for byens transformation og understøtter kommunens ejerrolle i arealudviklingsselskaber - bl.a. i forbindelse med udviklingen af det nuværende OUH-område.

Bystrategi skal fortsat være det sted i kommunen, hvor byens udvikling ses i helhed og på langt sigt - på tværs af fysisk udvikling, velfærd og vækst. Samtidig er vejen fra en ambitiøs strategi til noget, der virker i byen, ofte det sværeste led, og her er der brug for et løft. Ambitionen er, at Bystrategi koncentrerer sig om færre, konkrete projekter med et klart ansvar frem for deltagelse i mange forløb uden tydeligt mandat. Den kommende bystrategi udpeger spor for de næste 4-12 år. Det kræver stærk projektstyring: præcise kommissorier, klar bemanding og rollefordeling, realistiske tidsplaner og en plan for overlevering fra første dag.

Samspil og mandat

Strategisk byudvikling i Odense er et fælles anliggende på tværs af forvaltningerne. Du kommer til at arbejde tæt sammen med kollegaer i fagforvaltningerne, særligt By- og Kulturforvaltningen og Klima- og Miljøforvaltningen og i kommunale selskaber som Odense Letbane - ofte i sammenhænge, hvor andre har en højere formel placering. Det kræver faglig tyngde og et klart mandat. Samarbejdet understøttes af et strategisk forum på tværs af forvaltningerne, og du får en aktiv rolle i at udvikle en fælles projektmodel.

Din kontorchef og stabschefen bærer sammen med dig opgaven op mod den politiske ledelse og topledelsen og sikrer dit mandat i samarbejdet på tværs. Det giver dig plads til at koncentrere dig om projekterne og det bystrategiske arbejde. Hverdagen er tæt på det politiske niveau, og prioriteterne kan skifte hurtigt, uden at det lange, seje træk må tabes af syne. Det forudsætter et nært og tillidsfuldt samarbejde med begge.

Ledelse af Bystrategi

Bystrategi består af 8 medarbejdere med forskellige fagligheder og et stærkt engagement i byens udvikling. Teamet rummer både generalister og meget stærke specialister, og trivslen hænger tæt sammen med, at fagligheden får lov at udfolde sig i meningsfulde opgaver. Teamet har i de senere år været organiseret på forskellige måder og under skiftende ledelse. Der er derfor brug for stabilitet og en leder, der kan sætte en tydelig retning og prioritere mellem opgaverne - og som tør træffe beslutninger. Du får samtidig indflydelse på, hvordan teamets opgaver, kompetencer og sammensætning udvikles fremover. Ledelsen af teamet er en reel

del af opgaven og ikke et vedhæng til den faglige rolle - og du får sparring og opbakning til at løfte den.

Faktaboks

Titel:	Leder af Bystrategi og bystrategisk chefrådgiver.
Ansvarsområde og funktion:	Leder af Bystrategi med personaleansvar for 8 medarbejdere. Bystrategi er et team i kontoret Ledelsessekretariat & Bystrategi i staben Politik & Strategi, Borgmesterforvaltningen.
Løn og ansættelsesvilkår:	Stillingen er placeret på ledelsesniveau 4. Lønnen fastsættes efter forhandling med din faglige organisation.
Reference:	Kontorchef Louise Nowak Rasmussen, Ledelsessekretariat & Bystrategi.

Personprofil

Odense Kommune forventer, at du som ny leder af Bystrategi har nedenstående kompetencer.

Flere veje ind i stillingen

Stillingen kan med succes bestrides af kandidater med ret forskellig profil og baggrund, men som eksempler kan to forskellige veje ind være:

- Et fagligt talent tidligt i karrieren, som allerede har vist en stærk bystrategisk faglighed samt evne til at drive projekter - fx i en kommune, en rådgivende virksomhed eller en organisation, der arbejder med byudvikling. Du motiveres af at komme tæt på beslutningerne og af en stilling med et stort udviklingspotentiale. Har du endnu begrænset erfaring med personaleledelse, vil du blive understøttet i at udvikle dig som leder. Du ser stillingen som et sted, hvor du kan vokse med opgaven og sætte et varigt aftryk.
- En erfaren profil, der har haft større ledelsesansvar eller en markant rolle i byudvikling, og som nu ønsker en opgave, hvor stor faglig betydning kombineres med ledelse af et mindre, fagligt stærkt team.

Mandat og understøttelse tilpasses den, der ansættes. Uanset vej er det afgørende, at du har lyst til at blive i stillingen længe nok til at se projekterne lykkes.

De formelle kvalifikationskrav:

Kvalifikationerne kan være opnået ad forskellige veje, men det er vigtigt, at du:

- Har en solid bystrategisk faglighed og evnen til at se byens udvikling i et langt og helhedsorienteret perspektiv. Du har erfaring med strategisk byudvikling - gerne fra større byforanderende projekter - og har et vist kendskab til de strategiske værktøjer fra planstrategi og udviklingsplaner til arealudvikling, partnerskaber og finansiering.
- Har dokumenteret erfaring med projektledelse og projektstyring og har vist, at du kan skabe fremdrift og resultater i komplekse projekter på tværs af organisationer.
- Kender den politisk styrede organisation indefra eller har indsigt i den, herunder samspillet mellem politiske visioner, budget og lovgivning.
- Har ledelseserfaring eller tydelige forudsætninger for og ambitioner om at lede fagligt stærke medarbejdere.
- Har kendskab til eller lyst til hurtigt at tilegne dig Odenses geografi, historie og særlige dynamikker - bystrategisk arbejde skal være forankret i den konkrete by.

Vi stiller ikke krav om en bestemt uddannelse. Mange veje kan føre til den nødvendige bystrategiske faglighed.

De mere personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

Vi ser gerne, at du:

- Er visionær og strategisk tænkende med blik for helheden og det næste udviklingsgreb - og kan omsætte overblik til handling.
- Er eksekveringsstærk, struktureret og vedholdende og bevarer overblik og ro, når presset stiger.
- Er en tydelig og samlende leder, der sætter retning, stiller krav og skaber et fagligt udviklende rum.
- Har en stærk faglig og personlig integritet og tør sige fra og pege på konsekvenser - også opad - samtidig med at du loyalt respekterer de prioriteringer, der træffes.
- Har en naturlig og uformel autoritet, kender dit eget værd uden at være statussøgende og opbygger tillidsfulde relationer på tværs af niveauer, forvaltninger og med eksterne partnere.
- Er nysgerrig og lærenem og sætter dig hurtigt ind i komplekse sammenhænge.
- Formidler klart og levende i skrift og tale, så bystrategien og de strategiske projekter kommer i spil blandt politikere, kollegaer og byens aktører.

Ansættelsesproces

Odense Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og indstiller kandidater til kontorchefens afgørelse. Ansættelsesudvalget består af:

- Kaare Pedersen, stabschef, Politik & Strategi (deltager i 2. samtalerne)

- Louise Nowak Rasmussen, kontorchef, Ledelsessekretariat & Bystrategi
- Karina Elbrønd, kontorchef, Jura & Byhistorie
- Helene Grenild, landskabsarkitekt, Bystrategi
- Bo Jessen, chefkonsulent, Bystrategi
- Steen Kærn Christiansen, kst. funktionsleder, Bystrategi

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er den 18. november 2026.

Ansættelsesudvalget mødes den 20. november 2026 og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles den 24. november 2026, og anden samtalerunde afvikles den 17. december 2026.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede. Testen tages online og tager 30-40 minutter.
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens. Testen tages i Genitor og tager ca. 30 minutter.
- en opfølgende testsamtale på 1,5 time i Genitor, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test 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 den kognitive test.
- 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.

I forbindelse med anden samtalerunde vil der være en caseopgave.

Vi forventer, at ansættelsesudvalget indstiller kandidater i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter. Vi forventer tiltrædelse den 1. februar 2027.

Yderligere information

Odense Kommune har en meget informativ hjemmeside: www.odense.dk. Her kan du bl.a. se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering samt politikker m.m. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

En række dokumenter er helt centrale for stillingen som leder af Bystrategi, og vi anbefaler, at du særligt orienterer dig i disse:

- Bystrategi 2023 - "En storby med omtanke":
<https://tinyurl.com/3rvb8xw8>
- Oversigt over Bystrategis aktuelle opgaver og projekter:
<https://tinyurl.com/4bf4xwx5>
- Organisationsdiagram for Borgmesterforvaltningen:
<https://tinyurl.com/2m28wyfw>

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte kontorchef Louise Nowak Rasmussen på tlf. 4031 9836 eller chefkonsulent i Genitor Stefan Birkebjerg Andersen på tlf. 2490 4141 eller stba@genitor.dk.

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

Vi glæder os til at høre fra dig.