

Marts 2026



Svendborg
Kommune

Job- og personprofil

Kommunaldirektør

Svendborg Kommune



Indledning

Svendborg Kommune søger for første gang i 22 år en ny kommunaldirektør. Det er store sko at fylde ud, og forventningerne til dig er høje. Til gengæld er det en virkelig attraktiv stilling, fordi Svendborg Kommune er karakteriseret ved at være:

- **En organisation med en stærk samarbejdskultur og psykologisk tryghed:** Du bliver en del af en veldrevet organisation præget af ordentlighed, åbenhed og stærke relationer på tværs af ledelseslag. Her samarbejder direktion, chefer og medarbejdere om at finde løsninger, også når dagsordenerne er svære. Du får rammerne for at sætte en klar og fælles retning i et miljø, hvor tillid, faglig respekt og konstruktiv dialog er en del af hverdagen. Du får samtidig en central rolle i at videreføre og forankre strategien for den attraktive arbejdsplads.
- **Et politisk klima med stabilitet, tillid og god tone:** Svendborg Kommune tilbyder et sjældent stabilt politisk ledelsesmiljø, hvor samarbejdsklimaet mellem kommunalbestyrelse, udvalg og administration er præget af ordentlighed, respekt og fokus på fælles løsninger. Du træder ind i et rum, hvor politikerne værdsætter en faglig stærk kommunaldirektør, der understøtter beslutningerne og hjælper med at se muligheder. Det giver et virkelig godt afsæt for at skabe langsigtet værdi.
- **En kommune med høj faglighed og store udviklingsmuligheder:** Svendborg kombinerer levende byliv, markant kulturliv, stærke uddannelsesmiljøer og smuk natur – og rummer både by- og landdistrikter med tydelig lokal identitet. Du får mulighed for at stå i spidsen for en kommune, der både kan og vil udvikling, og som har et stærkt fundament at bygge videre på. Her kan du præge fremtidens retning i en kommune, der har vilje, ambitioner og solid organisatorisk kapacitet.
- **En veldrevet og velfungerende kommune** med samme kendte udfordringer i forhold til økonomi og demografisk udgiftspres som i mange andre kommuner. Svendborg Kommune har imidlertid en helt optimal størrelse, hvor man på den ene side er tæt på beslutningerne, og på den anden side har en volumen, der sikrer stærke faglige miljøer. Her er højt til loftet, en lav magtdistance og få beslutningsled.
- **En kommune der ligger naturskønt** ved det Sydfynske Øhav og har oplevet en stor tilflytning over de seneste år. Det er ikke uden grund. Ud over at have en rig natur, et rigt kulturliv, stor turisme, det maritime liv mv. er Svendborg Kommune UNESCO-certificeret som geoparkområde sammen med Faaborg-Midtfyn-, Ærø- og Langelands Kommuner.

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

Om Svendborg Kommune

Der bor ca. 60.000 borgere i Svendborg Kommune, og heraf bor ca. halvdelen i byen og den anden halvdel i kommunens landsbyer og lokalområder. Kommunen ligger naturskønt ved det Sydfynske Øhav. Den smukke natur har en nøgleposition i den kommunale udviklingsstrategi, og den ses som en ramme for kommunens øvrige styrkepositioner: Kultur, turisme, det maritime og uddannelse.

Kommunen ledes overordnet af kommunalbestyrelsen på 29 medlemmer med borgmester Bo Hansen (A) i spidsen. Kommunen har et økonomiudvalg og syv fagudvalg:

- Børne-, Unge- og Uddannelsesudvalget
- Erhvervs- og Arbejdsmarkedsudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Plan- og Lokalsamfundsudvalget
- Senior-, Social- og Sundhedsudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget
- Beredskabsudvalget

Den politiske ledelse sætter mål og retning gennem overordnede politikker, strategier og handlingsplaner. Der er politisk konsensus om det vigtige og god sammenhæng mellem vision, initiativer og handlinger.

Kommunens vision er: *"I Svendborg gør vi det vigtigste bedre, i stedet for at stræbe efter mere, større, flere og hurtigere. Vi giver tid, rum og mulighed for, at alle kan leve og skabe det gode liv her. Vi har samtidig udsyn: blik for, hvordan Svendborgs særlige ekspertiser og fordele kan blive til gunst for verden – og være med til at sikre vores grundlag for det gode liv. Svendborgs styrker er vores råstof og kompas for udviklingsarbejdet, der skaber bedre erhverv, oplevelser, viden og vigtig arbejdskraft rundt om vores kernevelfærd."*

Du kan finde kommunens udviklingsstrategi med meget mere på kommunens hjemmeside.

Den administrative organisation

Svendborg Kommunes administrative organisation består af en direktion på fire medlemmer (kommunaldirektør og tre direktører: Miljø og Teknik, Social, Sundhed, Beskæftigelse og Erhverv samt Børn, Unge, Kultur og Fritid) samt 13 afdelinger fordelt under de fire direktører.

Der er en stærk samarbejdskultur karakteriseret ved et stærkt "vi". Dette gennemsyrrer også Svendborg Kommunes Ledelsespolitik, hvor god ledelse sker i relationer og er noget, vi skaber sammen. Der er samtidig plads til forskellighed, fleksibilitet og respekt for livsfaser. Kommunestørrelsen opleves ideel, bl.a. fordi der er kort afstand både geografisk og mentalt fra rådhuset og ud i den "spidse ende" af organisationen. Her er plads til udvikling og prøvehandling, men man er samtidig stolte af at være *fast followers* frem for *first movers*. Omgangstonen er uformel og lun, og det er vigtigt for organisationen, at det også er en form, der falder en ny kommunaldirektør naturlig.

Jobprofil

Som Svendborg Kommunes nye kommunaldirektør får du et bredt ansvar, der favner politisk betjening, strategisk ledelse, kulturudvikling og ekstern repræsentation. Du bliver den, der sikrer sammenhængskraft, retning og ro, også når dagsordenerne og rammerne er udfordrende.

Dine overordnede ansvarsområder er følgende:

- Politisk betjening og rådgivning af borgmesteren, økonomiudvalget og kommunalbestyrelsen, herunder ift. styrelsesforhold og andre juridiske aspekter.
- Overordnet strategisk ledelse af den kommunale organisation i samarbejde med den øvrige direktion og chefgruppe.
- Ledelse af direktionen og stabschefen.
- Formand for Hoved-MED, herunder sikring af det gode samspil mellem ledelse og medarbejdere gennem MED-organisationen.
- Repræsentation af kommunen udadtil over for lokalsamfundet, herunder sikring af det gode samspil mellem kommune, erhvervsliv, institutioner og civilsamfund.
- Repræsentation af kommunen over for staten, regionen, andre kommuner, parter og organisationer i det tværgående samarbejde, herunder arbejdet med at etablere nye tværgående opgavefællesskaber.

Dine væsentligste opgaver på både kortere og længere sigt kan sammenfattes i følgende overskrifter.

Drive og koordinere de store strategiske udviklingsdagsordener

Svendborg står over for en række omfattende udviklingsopgaver, der omfatter byudviklingsprojekter, klimainsatser samt implementering af en række store reformer på bl.a. sundheds-, beskæftigelses- og skoleområdet. Som kommunaldirektør skal du sikre, at disse dagsordener drives fremad med tydelig retning, prioritering og tværgående samarbejde. Du skal arbejde tæt sammen med direktionen om at sikre, at opgaverne koordineres på tværs, at politikerne får solide beslutningsgrundlag, og at organisationen kan navigere blandt de mange interesser.

Opgaven indebærer også at være den, der hjælper politikerne med at sætte retning i store diskussioner, fastholde fokus på langsigtede mål og sikre, at kommunen som helhed udvikler sig med afsæt i de fælles visioner.

Styrke erhvervsklimaet og dialogen med erhvervslivet

Erhvervsklimaet fylder politisk og kræver en kommunaldirektør, der aktivt kan bidrage til at skabe dialog, smidige processer og en mulighedssøgende tilgang. Du skal understøtte, at kommunen møder erhvervslivet med imødekommenhed, klar kommunikation og en vilje til at finde løsninger.

Det indebærer bl.a., at du skal arbejde sammen med erhvervskontoret, de relevante direktør-områder og borgmesteren om at styrke samarbejdet med investorer, virksomheder og iværksættere. Du bliver en synlig aktør i erhvervsdialogen og skal medvirke til at skabe et

erhvervsklima, hvor kommunen opleves som konstruktiv, professionel og engageret – og hvor der er en tydelig balance mellem myndighedsansvar og udviklingsorienteret service.

Implementere strategien for den attraktive arbejdsplads

Du står i spidsen for implementeringen af en strategi, der har stor betydning for kommunens fremtidige evne til at tiltrække og udvikle medarbejdere og ledere. Arbejdet med psykologisk tryghed og ledertrivsel har været i fokus i flere år, og du får en vigtig opgave i at sikre, at den nye strategi får liv i praksis. Det betyder, at du skal arbejde tæt sammen med direktion, chefgruppe, MED-system og medarbejdere om at omsætte strategiens ambitioner til konkrete handlinger i hverdagen og sikre, at indsatserne kommer til at gøre en positiv forskel.

Du bliver den, der sætter retningen for, hvordan strategien bliver en integreret del af ledelsesopgaven, og hvordan arbejdspladsens kultur kan udvikles i takt med organisationens behov. Det indebærer både at understøtte lederne i deres ansvar og at sikre et fælles fokus på attraktive faglige fællesskaber i hele organisationen.

Sætte retning samt sikre ro og stabil drift

Som kommunens kommende kommunaldirektør får du ligeledes en central opgave i at sætte retning samt sikre ro og kontinuitet i en organisation, der allerede fungerer godt og har stærke faglige miljøer. Du skal sikre, at driften kører sikkert på tværs af de store velfærdsområder, og at medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere oplever en kommunaldirektør, der er til stede, nærværende og afbalanceret.

En væsentlig del af opgaven bliver at fastholde fokus på kerneopgaverne, sikre en robust økonomistyring samt positivt at udfordre direktionens og chefgruppens arbejde med at prioritere og navigere i udviklingsdagsordener uden at forstyrre den stabilitet, der er en af Svendborg Kommunes unikke styrker.

Personprofil

Svendborg Kommune forventer, at du som ny kommunaldirektør har nedenstående kompetencer.

De formelle kvalifikationskrav:

- Solid ledelseserfaring, herunder ledelseserfaring på direktionsniveau og fra en stor kompleks driftsorganisation.
- En sikker organisatorisk forståelse, herunder et godt kendskab til det administrative og forvaltningsmæssige håndværk og til offentlig økonomistyring.
- Du har solid økonomisk og juridisk indsigt. Du arbejder analytisk og kan gennemskue og styre en kompleks økonomi og navigere i den offentlige forvaltning og kommunale styrelsesvedtægt.
- Du har stærke kommunikative kompetencer, både skriftligt og mundtligt.

Når det gælder de mere personlige kompetencer, vil indstillingsudvalget lægge vægt på, at den kommende kommunaldirektør:

- Sætter en tydelig retning og samler organisationen om de opgaver, alle skal lykkes med på tværs.
- Ser muligheder – også når det handler om digitalisering og AI - og tænker strategisk uden at forstyrre det, der virker.
- Skaber ro, overblik og tryghed, også i perioder med pres.
- Indgår naturligt og nærværende i relationer på alle niveauer.
- Kommunikerer klart, tillidsvækkende og meningsskabende.
- Udviser mod og kan give respektfuldt modspil til politikere og samarbejdspartnere.
- Bygger stærke samarbejdsrum og understøtter fælles ledelse.
- Har høj ydmyghed og sætter organisationen før sig selv.
- Søger sparring og bruger andres kompetencer klogt og professionelt.

Ansættelsesproces

Svendborg Kommune har nedsat et indstillingsudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen og indstiller kandidater til Økonomiudvalget. Udvalget består af:

- Bo Hansen, Borgmester
- Henrik Nielsen, 1. viceborgmester og formand for Kultur- og Fritidsudvalget
- Pia Dam, medlem af økonomiudvalget
- Rasmus Schjødt Kold, medlem af økonomiudvalget
- Arne Ebsen, formand for Plan- og Lokalsamfundsudvalget
- Jesper Kiel, 2. viceborgmester og formand for Teknik og Miljøudvalget
- Mette Kristensen, formand for Børn, Unge og Uddannelsesudvalget
- Dorthe Ullemose, formand for Beredskabsudvalget
- Per Nykjær Jensen, medlem af økonomiudvalget
- Claus Sørensen, direktør
- Jonas Wittendorff, direktør
- Jens Otto Kromann, stabschef
- Charlotte Bentsen, leder af HR-Konsulentafdelingen
- Merete Henriksen, medarbejderrepræsentant
- Bjørn Sjøll Ballisager, medarbejderrepræsentant

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

Ansøgningsfristen er den 8. april 2026.

Indstillingsudvalget mødes den 10. april 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 14. april 2026, og anden samtalerunde afvikles den 21. april 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.

Ved anden samtalerunde præsenteres du for en caseopgave.

Vi forventer, at Indstillingsudvalget indstiller kandidat til Økonomiudvalget i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter.

Vi forventer tiltrædelse den 1. juni 2026.

Yderligere information

Svendborg Kommune har en meget informativ hjemmeside: <https://www.svendborg.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 kommunaldirektør, og vi anbefaler, at du særligt orienterer dig i disse:

- Kommunens udviklingsstrategi
- Svendborg Kommunes strategi for den attraktive arbejdsplads
- Svendborg Kommunes personalepolitik
- Svendborg Kommunes Ledelsespolitik

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte borgmester Bo Hansen på tlf. 2927 2959 eller partner i Genitor Trine 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.