JL, november 2026

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

# Leder for Plan, Byg og Erhverv i Slagelse Kommune

LUNDGAARD KONSULENTERNE

# Vil du have en nøglerolle i en udviklingskommune midt i Danmark?

Der er mange grunde til, at lederen for plan-, byg-og erhvervsområdet i Slagelse Kommune får en nøglerolle. I en udviklingskommune er det fundamentalt vigtigt, at der planlægges for fremtiden, i en god balance mellem vores tre købstæder og vores mange stærke lokalsamfund.

Vi er begyndt med en stor byudviklingsplan for Korsør, hvor blandt andet Projekt Havneskoven tager form i de kommende år. Et stort byfornyelses- og kystsikringsprojekt, hvor der samlet set investeres et tocifret millionbeløb. Vi fortsætter med markante byudviklingsplaner i Slagelse og Skælskør og skaber dermed grundlaget for alt fra udviklingen af arealer til, hvordan det gode byliv skal være.

Vi er i 2026 blevet danmarksmester i byggesagsbehandling, hvilket markerer et historisk og spektakulært vendepunkt for kommunen. Efter en massiv oprydningsindsats i en gigantisk sagspukkel har vi formået at barbere ventetiden så markant ned, at den nu ligger helt i top på landsplan. Denne succes afspejler sig direkte i Dansk Industris (DI) årlige erhvervsklimaundersøgelse, hvor Slagelse Kommune fortsætter en solid fremgang. Og netop erhvervsområdet er tredje ben i din portefølje. Vi har en ambitiøs erhvervsstrategi, der ønsker at binde en bæredygtig fremtid sammen med udnyttelsen af de potentialer, der er i en kommune, der ligger midt i Danmark og med en stærk position som uddannelsesby. Vi har en servicekultur under overskriften: Vi løser det sammen – baseret på, at vi er løsningsorienterede, tilgængelige og i tæt dialog med erhvervslivet og borgerne.

Udviklingen er et udtryk for en skarp og bevidst politisk prioritering, af politikere som ved, at der også skal investeres, når der udvikles.

Du kommer til en arbejdsplads, "der spiller". Vi har fokus på helhedstænkning, faglig stolthed, trivsel og arbejdsglæde – og det begynder ovenfra i ledelseskæderne – så det skal du ville og kunne understøtte. Alle dine medarbejdere sidder sammen med deres (administrative) kolleger på direktørområdet i vores nyindrettede domicil på Dahlsvej i Korsør, hvilket betyder, at der er nem adgang til hinanden i forhold til løbende sparring og aftaler.

Hvad har du med ind ad døren? Det er formodentlig en forudsætning for udfyldelsen af lederrollen, at du har viden om planområdet. Der er også her virkelig dygtige medarbejdere på området, og de – og kommunen – vil gerne udfordres på, hvor overliggeren for ambitionerne egentlig skal ligge.

Du *vil* personaleledelse er er god til at finde balancen mellem et stort råderum til at handle for medarbejdere under dig og vurderingen af, hvornår der er brug for ledelse.

Du har god proces forståelse herunder for den kompleksitet der er, når processer er en del af en politisk sammenhæng. Du har derfor politisk flair – og erfaringer – med dig ind i stillingen. Du er interesseret i *hele* din faglige portefølje, så alle medarbejdere oplever, at du værdsætter deres faglighed. Du er en god rollemodel i kontakten med de borgere og virksomheder som vi dagligt er i samarbejde med om store som små opgaver. Og så er du et ordentligt og rummeligt menneske, der ikke er konfliktsky og gerne har en portion humor, der kan bidrage til at gøre dagligdagen lettere for alle.

## Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på overenskomstvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau på cirka 820.000 kr. årligt. Dertil kommer pension.

## Hvem er vi?

**Plan, Byg og Erhverv** – med 34 medarbejdere – er organiseret i tre teams, og der er i alt fire fagkoordinatorer imellem. Dermed er personaleledelse en vigtig opgave, men den er absolut ikke uoverkommelig, da der er skabt en god arbejdsdeling med fagkoordinatorer, der virkelig tager fra, og dygtige medarbejdere, der tør tage ansvar i det daglige.

De tre teams er:

- Erhvervsteamet med seks medarbejdere, herunder en koordinator
- Byggesagsteamet med 18 medarbejdere, herunder to koordinatorer
- Planteamet med ni medarbejdere, herunder en koordinator

Der skal sættes gode mødestrukturer op med teamsene, med koordinatorerne og med medarbejderne. Det kan lyde banalt, men det er en forudsætning for de gode rammevilkår om afdelingslederens arbejde. I forlængelse af dette skal arbejdsdeling og aftaler med fagkoordinatorer være en eksplicit samtale i kredsen af koordinatorer, så det bliver udtalt, hvad forventningerne til hinanden er. Der er heldigvis en udpræget god stemning blandt såvel koordinatorer som medarbejderne generelt.

Vi har fortalt, at Slagelse er blevet danmarksmester i byggesager i 2026. Det er virkelig en bemærkelsesværdig udvikling, der er sket over en ganske kort periode, og der er flere årsager til udviklingen. Politisk har man bakket op om byggesagsområdet og afsat ekstra ressourcer. Metodemæssigt blev sagsgangene ændret fundamentalt – understøttet af centerchefen, der medbragte god erfaring med netop dette. Det betyder, at der blev ryddet op i 700 gamle sager og skabt en ny metodik, så ingen sager "ligger hen". Alle sager tages op med det samme.

Men vigtigst af alt – det skyldes virkelig dygtige medarbejderes ihærdige indsats. Det betyder, at der i dag er en velsmurt maskine, der ikke kræver større tiltag eller forandringer. Men det betyder *ikke,* at den nye leder ikke skal vie det sin store, positive opmærksomhed. En del af dette er at medsikre, at byggesag og de fagområder, der understøtter, at byggesag kan fungere så godt, går i sync og husker hinandens faglige præmisser.

På erhvervsområdet er der udarbejdet en helt ny erhvervsstrategi, der fokuserer på erhvervsvenlighed, uddannelse og beskæftigelse, udvikling af erhvervsarealer, turisme og samspil med offentlige institutioner. Slagelse Kommune skal udnytte det store potentiale endnu mere, heriblandt den unikke placering midt i Danmark og Slagelses stærke position som uddannelsesby.

Erhvervsteamet har ansvaret for 'Én Indgang for erhvervslivet' og er også derfor meget tværorganisatorisk arbejdende, ligesom det ofte har sager, der indebærer, at centerchef og direktør

involveres. Men det betyder heller ikke på det felt, at der ikke skal være ledelsesmæssig opmærksomhed. For netop Én indgang er jo processer, der går på tværs og skal underbygges og masseres, så hele direktørområdet arbejder med en servicekultur, der er tydelig for alle.

Vi har beskrevet de største projekter på planområdet – de tre store byudviklingsprojekter. Det buldrer derudad – på den gode måde. Kommuneplanen skal være færdigbearbejdet inden udgangen af 2027, og det bliver dermed en nærmest perfekt anledning for den nye leder til at få indblik i – og sat fingeraftryk på – de fire kommende års arbejde på planområdet.

Det er formodentlig en forudsætning for udfyldelsen af lederrollen, at der er en særlig interesse for – og gerne viden om – planområdet. Der er virkelig dygtige medarbejdere på området, men de – og kommunen – vil gerne udfordres på, hvor overliggeren for ambitionerne egentlig skal ligge. Her hjælpes dialogerne på vej af, at politikerne har valgt at investere en del tid i at dygtiggøre sig inden for strategisk byudvikling. De har som led i dette været på inspirationsbesøg i danske kommuner, der er lykkedes godt på den bane. Det giver helt naturligt en mulighed for en kvalificeret dialog og sparring med det politiske niveau i bred forstand og et godt engagement, når de ambitiøse planer skal ud at leve.

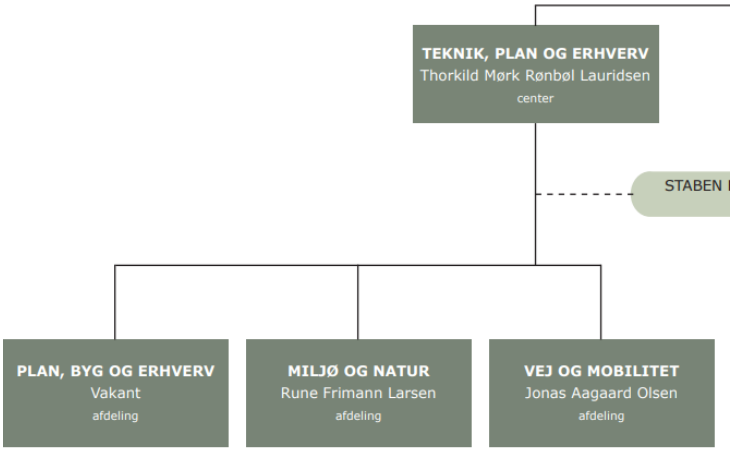
Understøtningen af landzoneområdet skal have en særlig opmærksomhed fra den nye leders side. Det er et område præget af en stram lovgivning, der indeholder konfliktpotentiale. Her skal lederen bidrage til at finde faglige løsninger, hvor det er muligt, og forklaringer dér, hvor det ikke er muligt.

Baggrunden for, at stillingen er blevet ledig, er, at afgående afdelingsleder – der har været ansat i en lang årrække – er blevet afdelingschef i en anden kommune.

## Center for Teknik, Plan og Erhverv

Centeret består af tre afdelinger. De tre afdelingsledere udgør sammen med centerchefen ledergruppen. Der er ugentlige møder i ledergruppen og 1-1 ca. hver 14. dag. Alle ledere forventes at bidrage til de andres succes og dele udfordringer med hinanden. De tværgående arbejdsprocesser skal også på bordet dér, hvor der er brug for en ledelsesindsats for at skabe bedre processer på tværs.

Centret har været i en positiv udvikling i de senere år, hvor der er udviklet et center, hvor faglig dygtighed og trivsel går hånd i hånd. Et af de vigtige udtryk herfor er en stærkt faldende medarbejderomsætning: Det er i dag et center, folk gerne vil komme til – og blive i.




## Direktørområdet Erhverv, Ejendomme og Teknik

Området er organiseret i to centre: Teknik, Plan og Erhverv samt Kommunale Ejendomme. Der er derudover en fællesstab, der servicerer de to centre/afdelinger på tværs af direktørområdet.

Der er aftalt faste møder for hele ledergruppen – direktør, centerchefer og afdelingsledere – med jævne mellemrum.

Der er etableret et ledelseskontor, hvor direktør (der også har en base i Slagelse), centerchefer og afdelingsledere sidder sammen.

Direktørområdet servicerer de politiske udvalg Klima- og Miljøudvalget samt Erhvervs-, Udviklings- og Landdistriktsudvalget. Afdelingen Plan, Byg og Erhverv refererer politisk til Erhvervs-, Udviklings- og Landdistriktsudvalget, hvor man skal regne med at være hyppig gæst og bidragsyder.

Direktørområdet er kendetegnet ved at være en arbejdsplads, hvor folk gerne vil hinanden, og hvor de venlige – og kvikke – bemærkninger sidder løst. Men der er også en klar forventning om, at alle ledere er med til at sikre de bedste betingelser for det gode arbejdsmiljø.

Vi arbejder  under overskriften 'Vi løser det sammen'. Kerneelementer i servicekulturen er:

- Tilgængelighed. Vi arbejder på at minimere ventetider og skabe smidige processer.
- Positiv kommunikation. Vi kommunikerer klart og sikrer os, at vi forstår hinanden.
- Helhed. Vi arbejder aktivt for tværgående samarbejde og forståelse.
- Faglig kvalitet. Vi leverer høj faglig kvalitet og tør træffe beslutninger.
- Handlekraft. Vi handler proaktivt og tager ansvar for at følge opgaven til dørs.

Digitaliseringen af forvaltningen er forankret i staben, men det kræver en samlet ledelse, der byder ind, skubber på og helt generelt er åbne over for nye måder at effektivisere sagsgangene på.

## Mere om Slagelse Kommune

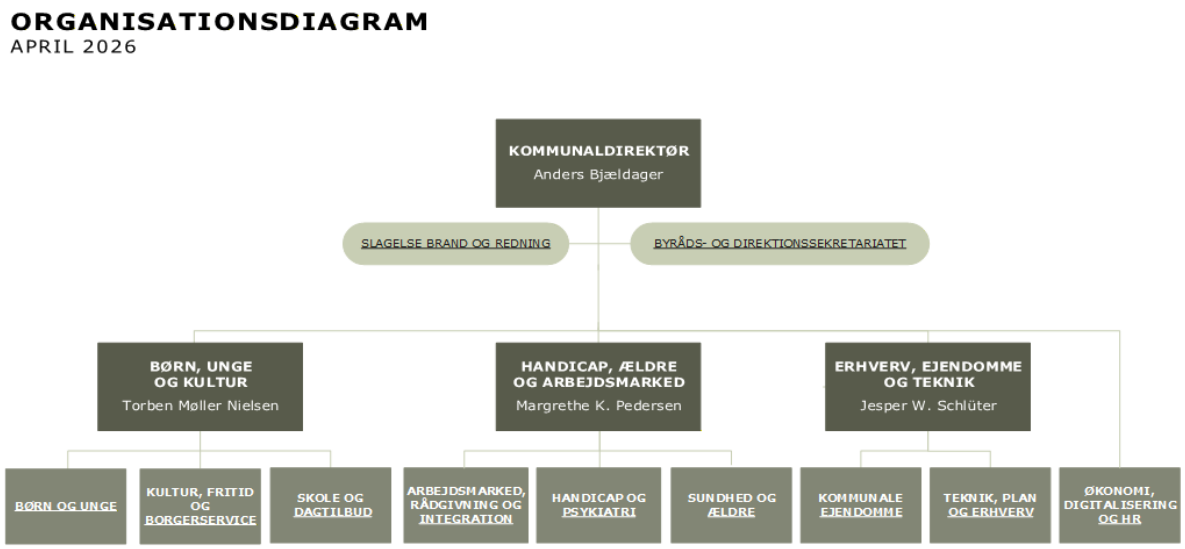
Kommunen er en af landets større med 80.000 indbyggere med pil opad. Næsten alle danskere har set den varierede natur på deres vej hen over Østbroen på Storebælt, hvor man kan se kyststrækningen og, på en klar dag, næsten hele kommunen. Kommunens tre købstæder – Slagelse, Korsør og Skælskær – har alle rødder tilbage fra middelalderen, og byernes kulturhistorie har været en medvirkende inspiration til Danmarks kendteste fiktive by – Korsbæk – der formodentlig ligger et eller andet sted i kommunens sydlige del.

Vikingeborgen Trelleborg er et nationalt kulturhistorisk klenodie, der i 2023 opnåede at blive optaget på UNESCO's Verdensarvsliste. Museet udstiller arkæologiske fund fra og omkring Trelleborg og afholder vikingefestival hvert år i uge 29, hvor folk valfarter til for at besøge boderne og for at se de drabelige slag.

Korsør Havn er en central erhvervshavn, ejet af Slagelse Kommune, som fungerer som et vigtigt knudepunkt for gods og logistik midt i Danmark med direkte adgang til Storebæltsbroen, motorvejsnettet og jernbanen.

Slagelse Kommune har været igennem nogle svære år med økonomisk genopretning, hvor der har skullet foretages hårde økonomiske prioriteringer. Det betyder til gengæld, at kommunen i dag står langt mere solidt ift. den samlede økonomistyring og likviditet.

Slagelse Kommunes administrative organisation er bygget op om tre direktørområder og ni centre.



## Forventningerne

### Dine ansvarsområder som leder

Lederen for Plan, Byg og Erhverv refererer til centerchef Thorkild Mørk Rønbøl Lauridsen og har det overordnede personalemæssige ledelsesansvar og fagansvar for afdelingens medarbejdere, herunder de fire koordinatorer.

### Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år

- Udvikle tæt samarbejde med de øvrige afdelinger samt med Kommunale Ejendomme
- Bidrage og understøtte en arbejdsplads, der er fagligt dygtig og samtidig er i trivsel.
- Drøfte og aftale ledelsesstruktur i afdelingen med koordinatorer og medarbejdere.
- Være "over" videreudviklingen af servicekulturarbejdet i hele afdelingen, herunder Én Indgang.
- Gå meget aktivt ind i kommuneplanarbejde i 2027 – ideelt set er den nye leder med til at skubbe til ambitionsniveauet.
- Sætte sig ind i – især – de større udviklingsprojekter på planområdet, herunder de tre byudviklingsstrategier.
- Tage ledelse på udviklingen af landzoneområdet, hvor medarbejderne skal understøttes i arbejdet med at være så løsningsorienterede som muligt, men også så dygtige til at forklare rammerne omkring lovgivningen som muligt.
- Sætte sig ind i byggesags- og erhvervsområdet, så man også kan blive leder for disse teams – ikke kun plan.
- Digitaliseringen af forvaltningen er forankret i staben, men det kræver en samlet ledelse, der byder ind, skubber på og helt generelt er åbne over for nye måder at effektivisere sagsgangene på.

### De allervigtigste kompetencer og erfaringer

- Det er formodentlig en forudsætning for udfyldelsen af lederrollen, at der er viden om planområdet. Der er også her virkelig dygtige medarbejdere på området, og de – og kommunen – vil gerne udfordres på, hvor overliggeren for ambitionerne egentlig skal ligge.
- Du *vil* personaleledelse er er god til at finde balancen mellem et stort råderum til at handle for medarbejdere under dig og vurderingen af, hvornår der er brug for ledelse
- Proces forståelse herunder den kompleksitet der er når processer er en del af en politisk sammenhæng. Du har derfor politisk flair – og erfaringer – med dig ind i stillingen.
- Du er interesseret i hele din faglige portefølje så alle medarbejdere oplever at du værdsætter deres faglighed
- Du er en god rollemodel i kontakten med de borgere og virksomheder som vi dagligt er i samarbejde med om store som små opgaver.
- Du er et ordentligt og rummeligt menneske, der ikke er konfliktsky og gerne har en portion humor, der kan bidrage til at gøre dagligdagen lettere for alle.

**Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:**

- Din faglige og uddannelsesmæssige baggrund, der gerne støtter op om dine øvrige styrker.
- Om du er struktureret af natur – du evner derfor at bidrage til overblik, prioritering og det lange, seje træk.
- Om du leder godt opad og derfor bidrager til, at din centerchef og direktør sjældent behøver at gå ned i detaljerne i din afdeling.
- Troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Om du er kommunikativt stærk og evner at skabe ledelse og følgeskab, også fra scenekanten.
- Du har let ved at danne dig et overblik. Formodentlig fordi du har et godt hoved.
- Om du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter – eksekvering og det lange, seje træk skal være en del af dit DNA og dokumenterede erfaringsbagage.
- Din samlede uddannelsesbaggrund, hvor der formodentlig også er relevant ledelsesmæssig efteruddannelse.
- Autoritet og pondus – du er let at tage alvorligt – og du evner at sige til og fra.
- Om du er god til at bede om hjælp, når der er noget, du ikke ved.

## Ansættelsen

### Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

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:

Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller centerchef Thorkild Mørk Rønbøl Lauridsen, tlf. 2172 0695.

*Under* de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der bliver inviteret til anden samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med centerchef Thorkild Mørk Rønbøl Lauridsen inden 2. samtale for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål.

### Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget består af:

- Thorkild Mørk Rønbøl Lauridsen, centerchef
- Rune Frimann Larsen, afdelingsleder
- Jonas Aagaard Olsen, afdelingsleder
- Carsten Sloth Møller, fagkoordinator i planteamet
- Frida Laugesen, byggesagsbehandler og AMR for Plan, Byg og Erhverv

Direktør Jesper Schlüter deltager i 2. runde-samtalerne.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning.
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde.
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, og resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde.
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde efter aftale med ansøgeren. Referencerne forelægges ikke ansøgeren.
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

## Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 75 42 42 33 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

- Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **2. december 2026 kl. 8.30.** Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen 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 sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.
- Den **4. december 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.
- 1. samtalerunde med op til 6 ansøgere afvikles den **8. december 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Slagelse.**
- Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **11. december 2026.**
- 2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **18. december 2026 kl. 9.00-14.00 i Slagelse.**
- Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. februar 2027.**

## Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye leder kommer godt i gang med jobbet. Ca. fire måneder efter den nye leders tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med centerchef Thorkild Mørk Rønbøl Lauridsen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

November 2026
Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen