

Stillings- og personprofil



**Direktør**  
**Sydtrafik**

Marts 2023



<b>Opdragsgiver</b>	Sydtrafik
<b>Adresse</b>	Banegårdspladsen 5 6600 Vejen
<b>Telefon</b>	76 60 86 00
<b>Stilling</b>	Direktør
<b>Refererer til</b>	Bestyrelsen for Sydtrafik
<b>Ansættelsesforhold</b>	Cheflønsaftalen mellem KL og DJØF. Ansættelsen er som udgangspunkt på kontraktvilkår. Alternativt er der mulighed for åremålsansættelse.
<b>Tiltrædelse</b>	1. august 2023
<b>Yderligere oplysninger</b>	Kan fås ved henvendelse til: Bestyrelsesformand Preben Friis-Hauge Telefon: 60 21 45 44  Eller Partner Carsten Søgaard, MUUSMANN Telefon: 30 30 28 81  Se Sydtrafiks hjemmeside <a href="#">her</a>
<b>Ansøgningsfrist:</b>	<b>Søndag den 23. april 2023</b>  Søg stillingen på <a href="http://www.muusmann.com/stillinger">www.muusmann.com/stillinger</a>
<b>Processens forløb</b>	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen. Der kan ikke påregnes afvigelser herfra.  <b>1. samtale</b> Onsdag den 26. april 2023.  <b>Test</b> Tirsdag den 22. maj 2023.  <b>2. samtale</b> Onsdag den 31. maj 2023.

## Kort om Sydtrafik

Sydtrafik er et veldrevet trafiksselskab med høje ambitioner, motiverede og tilfredse medarbejdere og ordnede arbejdsforhold. Kulturen i Sydtrafik er præget af et stærkt og tillidsfuldt samarbejde, hvor ledere og medarbejdere udviser respekt for hinanden og hinandens faglighed, og hvor ordentlighed og respekt er centrale værdier.

Sydtrafik er et offentligt §60-selskab stiftet den 1. januar 2007 ud fra loven om trafiksselskaber. Selskabet er etableret og ejet af Region Syddanmark og kommunerne i den jyske del af Region Syddanmark. Sydtrafiks bestyrelse består af repræsentanter fra samtlige ejere.

Sydtrafik planlægger buskørsel og flextrafik for ejerne. Ejerne beslutter rammerne for, hvordan busserne skal køre, og hvilke flextilbud der skal være. Sydtrafik rådgiver ejerne om, hvordan buskørslen skal planlægges bedst muligt og laver derved køreplanerne. Buskørsel og flextrafik sendes i udbud. De vognmænd der vinder udbud, udfører kørslen med egne busser/flexvogne og med egne chauffører.

Sydtrafiks administrative ledelse består af en chefgruppe: direktør, chef for kunde og marked, chef for økonomi og IT, chef for flextrafik samt chef for plan, udvikling og HR. Hertil kommer ledergruppen, der består af chefgruppen samt 6 teamledere.

Sydtrafik har p.t. 95 medarbejdere.

Sydtrafik er en organisation, der er kendetegnet ved en meget høj tilfredshed blandt medarbejderne. Ved den sidste måling i efteråret 2021 lå den generelle tilfredshed på 9,0 ud af 10 mulige point. Den høje tilfredshed ses på tværs af alle afdelinger og medarbejdernes faglighed.

## Hovedopgaver

Den kommende direktør får en bred vifte af spændende og udfordrende opgaver, som blandt andet indebærer at direktøren:

- Skal sikre et tæt og tillidsfuldt samarbejde med politikerne (i bestyrelsen, regionen og kommunerne), med vognmændene og med andre trafiksselskaber
- Sikrer et konstruktivt og tillidsfuldt samspil i – og med – ledergruppen i Sydtrafik, hvor forskellighed er en styrke, og hvor man spiller hinanden gode
- Skal håndtere en situation, hvor der er pres på økonomien som følge af reduktion i passagertallet efter Corona og som følge af stigende priser på brændstof og el. Direktøren skal grundlæggende sikre, at passagererne "kommer tilbage" til busserne
- Er kulturbærer for strategi, vision og værdier i Sydtrafik, herunder medinddragelse og anvendelse af Mobilitetsplanen
- Lægger en klar retning for trafiksselskabets rolle i fremtiden
- Sikrer nytænkning og fokus på den grønne omstilling og el-busdrift
- Sikrer at selskabet på kort og lang sigt har styr på økonomien, og herunder foretager de nødvendige tilpasninger.
- Fastholder Sydtrafiks styrkepositioner. Herunder høj trivsel, lavt sygefravær og høj tilfredshed hos medarbejderne
- Sikrer at Sydtrafik agerer hensigtsmæssigt ind i det offentlige system

## Kompetencer

Jobbet som direktør i Sydtrafik er således komplekst, og kræver en person med gode faglige, ledelsesmæssige, personlige og sociale kompetencer, som gør vedkommende til en værdsat direktør for ledere og medarbejdere. Som en del af denne profil hører også stærke relationelle kompetencer og samarbejdsevner, der medvirker til at sikre tryghed og tillid i organisationen.

Det er også en vigtig kompetence at være en stærk og tydelig kommunikator, som i et enkelt og klart sprog kan formidle budskaber. Samtidig skal direktøren være en samarbejdsorienteret og inviterende direktør såvel internt i Sydtrafik som i samspejlet med eksterne samarbejdspartnere.

### **Følgende 5 kompetencer er centrale hos direktøren:**

**1. Strategi og politik.** Direktøren skal have stærke kompetencer i forhold til at drive udviklingen af Sydtrafik og i forhold til at give nogle svarmuligheder på de centrale spørgsmål: "Hvad er trafikselskabets rolle i fremtiden?" og "Hvordan kan Sydtrafik aktivt arbejde med – og påvirke – grundvilkårene for den kollektive trafik i fremtiden?". Det strategiske overblik og den strategiske tilgang skal være fremtrædende hos direktøren. Tilsvarende skal direktøren kunne agere hensigtsmæssigt i et politisk styret system og være bevidst om muligheder og begrænsninger i den sammenhæng.

**2. Overblik og detalje.** Direktøren skal ubesværet kunne balancere mellem at skabe og holde overblik, og samtidig kunne gå i detaljen i de rette situationer og sammenhænge. Dette kræver, at direktøren hurtigt etablerer en forståelse for, hvad der er det rigtige at gøre i en given situation, og hvad der er på spil. Der lægges stor vægt på, at direktøren har fokus på "rettidig økonomisk omhu", og dermed stiller sig i front for på forkant at tilpasse selskabet til den økonomiske virkelighed.

**3. Håndtere kompleksitet.** Opgaveporteføljen for direktøren er omfattende, spændende og kompleks, og mange aktører vil forvente input og sparring fra direktøren. Det er derfor vigtigt, at direktøren har høj intellektuel kapacitet, der sætter direktøren i stand til med sikker hånd at prioritere sine opgaver og sin tidsanvendelse. Vedkommende skal agere hensigtsmæssigt i de mange opgaver og sammenhænge, som vedkommende skal forholde sig til. Direktøren formår at dykke ned i det hele uden at drukne for at få den fulde og rette forståelse for opgaverne og udfordringerne.

**4. Tydelig, synlig og tilgængelig.** Direktøren skal være bevidst om vigtigheden af at være tydelig, synlig og tilgængelig for ledergruppen, medarbejderne og i samspejlet med vognmænd, kommuner og region. En synlig og tilgængelig direktør styrker sammenholdet, og er en væsentlig præmis i forhold til at opretholde og udvikle den "vi-følelse" og høje medarbejdertilfredshed, som karakteriserer Sydtrafik.

**5. Dialog og samarbejde.** Direktøren skal være garant for at videreføre en kultur, hvor medarbejderinddragelse er højt prioriteret og hvor der tages fat på udfordringer, inden disse bliver til problemer. Direktøren skal have "en åben dør" som ledere og medarbejdere er trygge ved at gå ind af, og direktøren skal i det hele taget have en inviterende tilgang til dialog og inddragelse. Samtidig skal direktøren være retningsgivende og kunne træffe de nødvendige beslutninger, når det er relevant.

Herudover lægges der vægt på, at direktøren:

- Kan overskue komplekse sammenhænge og har erfaring med – og fokus på – planlægning og optimering
- Kan balancere mellem at være handlekraftig, tålmodig og målrettet
- Er en dygtig forhandler, og kan finde gode løsninger i situationer med modstridende interesser
- Trives med at handle inden for rammerne af en flad organisation og møde medarbejderne i øjenhøjde
- Har blik for udviklinger og tendenser som potentielt kan påvirke Sydtrafiks fremtidige muligheder for at drive og varetage busdriften
- Har solid økonomisk forståelse
- Har et fortroligt og godt samarbejde med bestyrelsesformanden, som bakker op og giver kompetent sparring

Det er en fordel men ikke et krav, at den kommende direktør har kendskab til IT-systemer, der anvendes til styring, planlægning og rapportering af driften.

Den kommende direktør skal have dokumenteret ledererfaring på højt niveau, og kunne fremvise et godt og relevant CV med dokumenterede resultater. Direktøren skal have forståelse for – og indsigt i – at være leder af en servicevirksomhed. Direktøren kan have en baggrund fra en stor privat virksomhed, en tilsvarende stilling i et trafikelskab eller fra relevant ansættelse i en større kommune. Direktøren skal have kendskab til at kunne agere hensigtsmæssig i et politisk styret system. Der er ikke krav om en bestemt uddannelsesmæssig baggrund, men direktøren har formentlig en lang videregående uddannelse på kandidatniveau.

## **Personlige egenskaber**

Det er endvidere vigtigt, at direktøren:

- Kan veksle mellem at lytte og inddrage og samtidig kunne træffe de nødvendige beslutninger og prioriteringer på en naturlig og professionel måde
- Viser tillid til medarbejdernes kompetencer, giver plads til udvikling og samtidig via prioritering af opgaverne sikrer den rette sammenhæng mellem ressourcer og opgaver
- Er en person og en leder, man som medarbejder føler sig tryk ved, og som man kan tale med
- Har udprægede kommunikative kompetencer, som bidrager til at sikre, at der er tillid til direktøren som organisationens frontfigur
- Kan balancere mellem at sætte tingene i perspektiv og samtidig sikre konkret fremdrift og konkrete resultater
- Praktiserer en ledelsesstil, som er præget af ordentlighed, og hvor direktørens personlige integritet er en vigtig faktor i forhold til at etablere følgeskab hos ledere og medarbejdere omkring de beslutninger, direktøren træffer, og den måde Sydtrafik ledes på
- Har sans og interesse for at arbejde med optimering af processer og arbejdsgange, således at de til rådighedsværende midler til enhver tid udnyttes bedst muligt og med høj kvalitet
- Har tæft for godt købmandskab og i stand til at skabe en god forretning
- Er ambitiøs på egne vegne og på vegne af Sydtrafik
- Repræsenterer en ledelsesstil, hvor ordentlighed og respekt er centrale værdier

## Organisering

Lov om Trafikselskaber fastslår, at alle kommuner og regioner skal være medlem af et trafikselskab, som varetager disse overordnede opgaver inden for deres geografiske område:

- Offentlig servicetrafik i form af almindelig rutekørsel
- Fastsættelse af takster og billetteringssystemer
- Koordinering og planlægning af offentlig servicetrafik
- Individuel handicapkørsel for svært bevægelseshæmmede
- Privatbaner

Sydtrafik kan desuden på vegne af kommuner og region varetage kørsel jfr. anden lovgivning, eksempelvis lægekørsel og kørsel til genoptræning.

Sydtrafik ejes af Region Syddanmark og de 11 syd- og sønderjyske kommuner: Esbjerg, Billund, Vejle, Kolding, Fredericia, Vejen, Varde, Haderslev, Aabenraa, Sønderborg og Tønder.

Al kørsel (både bus og flextrafik) bliver via EU-udbud udbudt til private operatører, der både ejer materiellet og ansætter driftspersonalet.

Sydtrafiks driftsområde er således hele den jyske del af Region Syddanmark.

Sydtrafiks primære rolle er at forvalte de politisk bestemte budgetter for kollektiv trafik i de enkelte kommuner og regionen, og gennem effektive udbud, kørselsplanlægning og drift sørge for, at budgetterne omsættes til mest mulig kollektiv trafik, der kommer det størst mulige antal af borgere til gode.

Sydtrafiks repræsentantskab består af en repræsentant (politiker) fra hver af de 11 kommuner, som er udpeget af kommunens byråd.

Bestyrelsen er sammensat af to politiske repræsentanter fra Region Syddanmark og ovennævnte 11 repræsentanter fra de 11 kommuner.

Der er fire afdelinger (og et ledelsessekretariat) i Sydtrafik:

**Plan, Udvikling & HR** har ansvaret for af planlægge kørslen i de enkelte kommuner i tæt dialog med kommuner og vognmænd samt på baggrund af de regionale betjeningsprincipper. Afdelingen står også for udbud af buskørsel. HR sørger for løn og håndtering af alle personalespørgsmål.

I **Økonomi og IT** arbejdes der med budgetter, vognmandsafregning og regnskabsopfølgning samt den løbende udvikling af Sydtrafiks Business Intelligence. IT afdelingen servicerer Sydtrafiks administration i forhold til IT samt alt udstyr i busserne.

I **Kunde og Marked** er Sydtrafiks kundecenter placeret. Kundecentret tager sig af telefonopkald og skriftlige henvendelser fra kunderne. Det er også i denne afdeling, at teamet omkring kontrollører og kundeambassadører er placeret. Kommunikations- og marketingafdelingen er også en del af denne afdeling.

I **Flextrafik** håndteres mere end 600.000 flexture fordelt på de forskellige kørselsordninger. Der er et callcenter for bestilling af ture, et trafikstyringsteam samt et udviklingsteam, der blandt andet står for udvikling af nye flexprodukter og gennemførelse af flexudbud.

I **Ledelsessekretariatet** varetages opgaver omkring servicering af bestyrelsen og repræsentantskabet, koordinering af Sydtrafiks projekter samt den overordnede styring af GDPR i Sydtrafik.

## Sydtrafiks strategi, vision og værdier

*Visionen: "Vi vil være et attraktivt trafikselskab, som med kunden i centrum, drives effektivt med fokus på innovation, bæredygtighed og mobilitet"*

Således lyder vores vision, og den skal være et overordnet pejlemærke for ledelse, bestyrelse og alle ansatte, så den lægger retningen for den fremtidige udvikling af Sydtrafik som trafikselskab og arbejdsplads. Innovation er for Sydtrafik både de små nye tiltag, som gør forretningen mere effektiv og digitaliseret såvel som nye store tiltag, der for alvor rykker Sydtrafik i en ny og bedre retning. På mobilitet skal Sydtrafik løbende sikre, at virksomheden arbejder på at følge med udviklingen på området. I forhold til bæredygtighed spiller Sydtrafik en vigtig rolle i at rådgive og sparre med kommuner og region, og har samtidig et ansvar i forhold til at koordinere arbejdet med bæredygtighed i forbindelse med udbud.

Strategiplan 2019-2022 beskriver vores vision med de fire gennemgående strategiske fokusområder, og den fremhæver de vigtigste mål og indsatser under hvert af disse fokusområder. Strategiplan 2019-2022 er blevet forlænget med et år, så planen også er gældende i 2023. Fokusområder i strategiplanen er:

- Datadrevet udvikling
- Behovsstyret betjening
- Tæt på kunden
- Strategiske partnerskaber

Grundlaget for arbejdet med disse indsatser er vores kultur og værdier. Vi arbejder aktivt med at styrke kulturen gennem anerkendende og nærværende ledelse. Vi har implementeret 3 grundlæggende værdier, der skal styrke faglighed og trivsel hos alle medarbejdere:

### **Værdi: Samarbejdende**

- Vi har stor vilje til sammen at finde løsninger
- Vi er lydhøre
- Vi skaber tillid
- Vi løfter i flok
- Vi er loyale overfor de beslutninger, der er truffet
- Vi inddrager eksterne samarbejdspartnere

### **Værdi: Ambitiøse**

- Vi har gejst og vil fremad
- Vi spiller hinanden og andre gode
- Vi brænder for at udvikle os

- Vi vil gøre en forskel
- Vi vil finde den rigtige og bedste løsning
- Vi tør udfordre os selv og hinanden og vil altid gerne gøre det lidt bedre
- Vi tager initiativ og er altid parate til at tilpasse os

### Værdi: Professionelle

- Vi leverer høj kvalitet i vores opgaveløsninger
- Vi har en høj faglighed og gode kompetencer
- Vi er helhedsorienterede og har blik for hele værdikæden
- Vi er troværdige
- Vi er kompetente samarbejdspartnere i den service, vi leverer og den rådgivning, vi giver
- Vi er gode til at udnytte de ressourcer, vi har

### Strategihuset:



Læs mere om **strategiplanen** her: [Strategiplan 2019-2022](#)

### Mobilitetsplan

Sydtrafik skal jfr. Lov om Trafikselskaber hvert fjerde år udarbejde en plan, der med udgangspunkt i Statens Trafikplan beskriver serviceniveauet i området, principper for rutenettet og et flerårigt budget.



Sydtrafiks hidtidige planer har båret navnet "Trafikplan". Den nye plan bliver en "Mobilitetsplan". Gennem de senere år er der sket en stor udvikling i trafiksselskabernes spændvidde. Vi har stadig fokus på udvikling af vores egne bus, tog og flextrafik produkter. Samtidig arbejder vi med mobilitet i bred forstand. Vi vil hjælpe borgerne med adgang til flere former for mobilitet.

Sydtrafiks Mobilitetsplan bygger på strategiplanen, der beskriver udviklingen af Sydtrafik som trafiksselskab.

I "Mobilitetsplan 2022-2026" udfoldes de 4 overordnede temaer, nemlig:

- "behovsstyret kollektiv trafikbetjening"
- "grøn omstilling"
- "vi vil have flere med"
- "på vej mod fremtidens mobilitetslandskab"

Læs mere om mobilitetsplan 2022-2026 her: [Mobilitetsplan 2022-2026](#)

## **Personalepolitik**

Sydtrafik vil være en attraktiv og spændende arbejdsplads. Vi vil bruge både hjernen og hjertet til at opbygge og fastholde et godt og rummeligt arbejdsmiljø med plads til forskellighed og størst mulig menneskelig og faglig trivsel.

Det skal være fagligt inspirerende at arbejde i Sydtrafik. Vi vil fastholde og tiltrække dygtige, kreative og engagerede medarbejdere og give dem optimale betingelser for at arbejde nyskabende, målrettet og effektivt.

Vi vil ruste og opmuntre hinanden til at møde nye faglige udfordringer og søge de bedst mulige løsninger på trafiksselskabets opgaver.

Sydtrafiks medarbejdere har den nødvendige uddannelse og viden, og Sydtrafik tilbyder og forventer fortsat personlig og faglig udvikling.

Vi har en flad struktur og korte beslutningsveje. Vi inddrager medarbejderne i beslutningerne, og alle har god mulighed for at præge udviklingen og selv tilrettelægge deres arbejde. Vi lægger vægt på en uformel og uhøjtidelig omgangstone, og hele organisationen er præget af samarbejde på kryds og tværs. Vi kender hinanden og kan derfor supplere og komplementere uanset hvor i organisationen, vi er placeret.

## **Andet**

Kandidater til stillingerne skal være indstillede på at gennemføre en ledelsestest hos MUUSMANN.

