

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Vicedirektør med ansvar for byudvikling i Kolding Kommune – By- og Fællesforvaltningen

Vicedirektør med ansvar for Byudviklingsområdet

Det er på alle måder en spændende kommune, du bliver del af som ny vicedirektør i By- og Fællesforvaltningen i Kolding Kommune. Vi er nemlig lykkedes med at skabe nogle koblinger mellem fagområder som få andre. Forvaltningen rummer en af de mest konsoliderede udgaver af koblingen mellem ansvaret for de fysiske rammer og "det levede liv" (kultur). Det ansvar har udmøntet sig i en lang række spændende projekter, transformationen af Kolding bymidte er et signaturprojekt på dette samarbejde og samspil.

I 2024 skabte vi en ny faglig kobling i den nye By- og Fællesforvaltning, hvor de centrale stabe og byudviklingsforvaltningen kom under den samme direktør – kommunaldirektøren. Det er en reorganisering, der er kommet godt fra start. Der opleves en ny og enstrenget opgavesammenhæng på plan- og udviklingsområdet, der er mere logisk, og vi er i gang med at udvikle og forenkle den administrative organisation.

Det blev i den forbindelse besluttet at skabe en stilling som vicedirektør med ansvar for den samlede ledelse af stabene. Vicedirektøren har været helt nødvendig for at sikre, at kommunaldirektøren også har kunnet have fokus på de eksterne relationer, interessevaretagelse, understøttelse af den politiske ledelse og realisering af de politiske ambitioner.

Det kræver en vedholdende indsats fra forvaltningsledelsen, når det skal lykkedes at komme i mål med målsætningerne for den nye forvaltning – og kommunaldirektøren har brug for en mere fri rolle i det daglige ledelsesarbejde. I forbindelse med, at vores dygtige vicedirektør har valgt at gå på pension, har vi derfor valgt at tilrettelægge en fremtidig organisation med to vicedirektører. Én med ansvar for stabene og én med ansvar for byudviklingsområdet. I kommer til at arbejde tæt sammen under ledelse af kommunaldirektøren og i tæt samspil med forvaltningens chefer og de 3 velfærdsdirektører. Begge vicedirektører deltager i øvrigt i alle aktiviteter i direktionen.

Som ny vicedirektør med det daglige ansvar for byudviklingsområdet skal du sammen med cheferne være bindeleddet mellem politik og administration. Du får ansvar for servicering af udvalgene i et tæt samspil med dine områdechefer, der er samarbejdende, dygtige, drevne og ansvarlige. Du skal være garanten for, at der er tid til ledelsessparring og til håndtering af de sager, der fylder mest – politisk som administrativt. Du skal være med til at prioritere opgaver i en tid, hvor der sker mange spændende og udfordrende ting: Den Grønne Trepert, Klimatilpassningsdagsordenen og nytænkningen af Kolding Bymidte er nogle af de store.

Du er en moderne topleder, der evner at lede områdechefer med fokus på at give dem plads til at tage ansvar. Du skal også formå at kunne flekse mellem at træde frem og træde til side i dit samspil med kommunaldirektøren, alt efter dagsorden og politisk fokus. Du forventes at have viden om – og erfaring med – dele af det vicedirektørområde, du her søger ind i, og en evne til at sætte dig ind i det, du har mindre forstand på.

Du har politisk flair og situationsfornemmelse, du er kommunikativt stærk og formår at være synlig og tydelig, så dine omgivelser ved, hvor de har dig. Du har personligt format, og du behandler dine omgivelser ordentligt og respektfuldt.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på kontraktvilkår og efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på ca. 1.150.000 kr. årligt (inklusive kontrakttillæg, eksklusive pension).

Kolding Kommune

Kommunen er Danmarks 11. største med 96.000 indbyggere. Det er et af de relativt få områder i Danmark, som har oplevet næsten konstant vækst i de seneste 15 år, og der er derfor god "demografisk bund" under de mange udviklingstiltag, kommunen har sat i søen.

Den politiske organisation

Den politiske organisation består – udover byrådet – af otte stående udvalg. De er Økonomi- og Strategi, Børne- og Uddannelse, Senior, Social- og Arbejdsmarked, Sundhed- og Fritid, Kultur, Natur-, Miljø- og Klima, Plan- og Teknik, samt to § 17, stk. 4-udvalg –Bæredygtig Vækst samt Social Bæredygtighed. Der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem Byråd, fagudvalg og forvaltninger.

Den administrative organisation

Den administrative organisation består af fire forvaltninger med hver sin direktør. Forvaltningerne er By- og Fællesforvaltningen, Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen samt Børne- og Uddannelsesforvaltningen. Forvaltningernes direktører udgør den samlede direktion på fire. Kommunaldirektøren er direktør i By- og Fællesforvaltningen, og her er der p.t. tilknyttet én og fra 1. januar 2026 to vicedirektører. De to vicedirektører deltager i direktionsmøderne samt i alle de fora, direktionen indgår i. Der er møder eller sparring i direktionen hver uge.

Der er etableret et Strategisk Chefforum, bestående af direktører, vicedirektører og chefer (niveau 2), der mødes fire gange om året, hvor vi er sammen om at være medskabere og medfortællere på de store strategiske satsninger.

Fra direktionens side italesættes vedholdende et fokus på 4 bærende principper – de 4 "kronjuveler";

Sammen designer vi livet. Det er store – og forpligtende – ord, som er Koldings vision og tilgangen til udviklingen af byen og kommunen. I Kolding Kommune bruger vi designtænkning til at forme politik, lede forandringsprocesser og forbedre alt fra affaldshåndtering til byudvikling. Med afsæt i Borgerens Centrum bringer vi mennesker sammen for at udvikle nye løsninger, der skaber værdi for den enkelte og bæredygtige resultater til gavn for alle.

Borgerens Centrum er vores værdimæssige tilgang til den daglige opgaveløsning og bruges i stigende grad som inspiration i det daglige arbejde af kommunens medarbejdere. Vi:

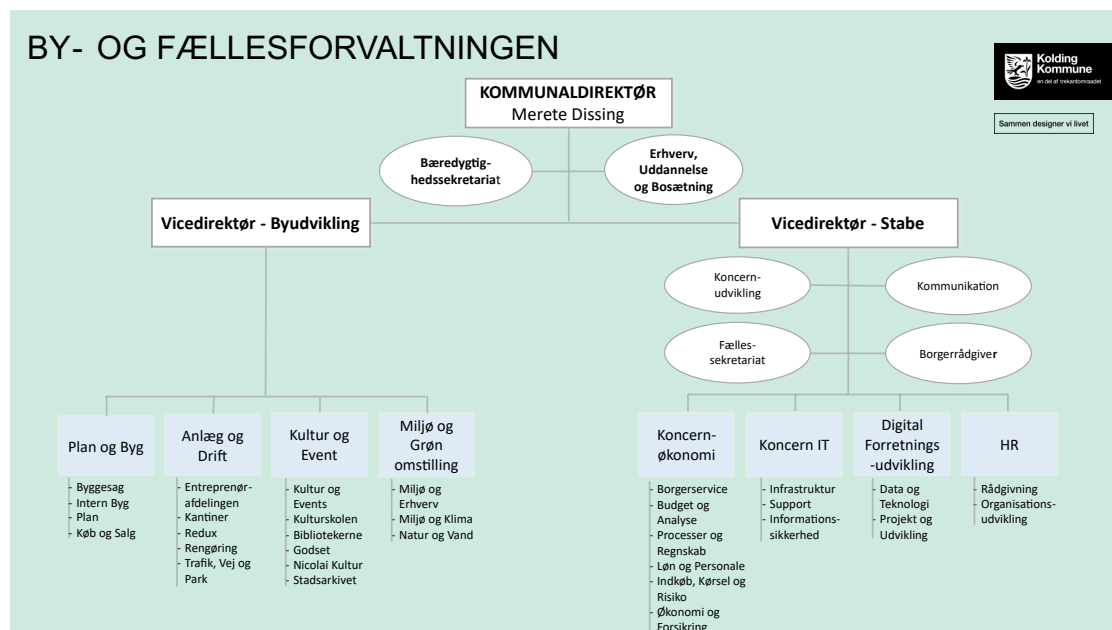
- Stiller os ved siden af borgerne og ser verden fra deres perspektiv
- Lytter til borgernes behov og ønsker
- Skaber meningsfyldte løsninger inden for budgettets rammer og
- Går en del af vejen sammen med borgerne.

Netværksbaseret samarbejde. Direktionen ønsker, at Kolding Kommune er en moderne, effektiv, tilgængelig og borgerfokuseret kommune, der understøtter og udmønter byrådets og udvalgenes arbejde og skaber resultater af værdi for kommunens borgere, virksomheder og samarbejdspartnere. For at vi kan lykkes med det, tror vi på, at netværksbaseret ledelse og samarbejde er en tilgang, der for rigtig mange opgavers vedkommende kan hjælpe os med at indfri den ambition.

Bæredygtighed som et grundvilkår i alt hvad vi foretager os. Det betyder, at alle niveauer i vores organisation skal tage ejerskab og sikre, at vi tænker bæredygtighed ind i alle kerne- og driftsopgaver. Og vi måler hvert år på fremdriften via et ESG-inspireret årsregnskab.

Læs mere om Kolding Kommunes strategier på kommunens hjemmeside.

By- og Fællesforvaltningen



By- og Fællesforvaltningen er en bredspektret forvaltning med en række komplekse opgaver, der har politisk bevågenhed, ligesom de stabsopgaver, der skal være med til at understøtte or-

ganisationen på tværs, også kræver betydelig ledelsesmæssig opmærksomhed. Vi har indledningsvist beskrevet tilblivelsen af forvaltningen og de vurderinger der gør at der nu skal rekrutteres to vicedirektører.

De to vicedirektører skal have et tæt samspil og finde deres roller imellem chefer, kommunaldirektør, velfærdsdirektører og forvaltninger, så de leder og *tager fra*, men også leder opad, så kommunaldirektøren og direktionen får de rette anledninger til at være involveret i de store strategiske beslutninger på forvaltningsområdet. Vicedirektørerne (ikke mindst vicedirektøren med ansvar for stabene) får også en stor samarbejdsflade med de 3 velfærdsdirektører og deres forvaltninger.

Det kræver, at vicedirektørerne er synlige og evner at tage ansvar, men samtidig er helt rolige ift. at dele ledelsesrum med andre – til siden, opad og nedad.

Et af de fælles projekter for de to vicedirektører og kommunaldirektøren er at sætte en god møderamme op om den fælles forvaltning, henholdsvis de to vicedirektørområder.

Et andet fælles projekt er samling af medarbejderne på færre adresser. Det skal der sikres gode processer omkring ift. såvel logistik som kommunikation.

Vicedirektørområdet – Byudvikling

Det er på den ene side en nyere konstellation – jf. den helt nye forvaltningskonstruktion – men det er på samme tid en vellykket faglig konstellation med mange år på bagen. Forvaltningen rummer nemlig en af de mere konsoliderede udgaver af koblingen mellem ansvaret for de fysiske rammer og "det levede liv" (kultur). Det ansvar har udmøntet sig i en lang række spændende projekter, hvor transformationen af Kolding bymidte er et signaturprojekt på dette samarbejde og samspil.

Kolding Kommunes plan for et "fysisk løft" af midtbyen indebærer en investering på 160 millioner kroner over fem år for at skabe et mere attraktivt og sammenhængende byrum ved at forbedre centrale pladser som Akseltorv og Nicolaipads, skabe en grøn forbindelse mellem byens kulturinstitutioner og de gående, samt styrke synergien mellem turisme og handel for at skabe mere liv i centrum. Her indgår 3 områdechefer og deres organisationer i et netværksbaseret samarbejde, fordi det netop er et projekt, hvor de fysiske rammer og aktiviteter og liv i samme skal mødes, hvis projektet skal lykkes.

Den administrative hovedadresse er Nytorv 11 i Kolding Midtby i et moderne hus, bygget op omkring åbne kontorlandskaber. Der forventes en synlighed af vicedirektøren på hovedadressen, men også – når lejlighederne byder sig – på de mange decentrale adresser, hvorfra flertallet af medarbejderne leverer service til borgere og virksomheder.

Vicedirektøren vil møde en flok garvede chefer, der er vant til at arbejde tæt sammen. Der er en udpræget god stemning i chefgruppen, og modus vivendi er et samarbejde uden albuer, med højt til loftet, dygtighed og smil på læben. Der er p.t. chefmøder hver 14. dag, mens 1-1 har været mere sporadisk. Her skal den nye vicedirektør være med til at sætte den nye ramme op for ledelsessparringen.

Der arbejdes i øvrigt struktureret med inddragelse og møder med næste ledelseslag, så sammenhæng og fælles opgaveløsning på tværs af byudviklingsområdet får de bedste vilkår.

Cheferne har taget et stort ansvar i de senere år i den nye forvaltning, hvor de ikke har kunnet få den "direktørtid", de har været vant til tidligere. Det gælder på deres fagområder, det gælder politisk, og det gælder, når de har skullet tage svære beslutninger. Den dygtighed kommer den nye vicedirektør til at få stor glæde af. Når det er sagt, bliver der med den nye vicedirektør muligheder for at arbejde mere målrettet med prioriteringer og sammenhænge på tværs og med udvikling af den enkelte chef såvel som af chefgruppen. Det kræver eksplicit rolleafklaring mellem områdechef, vicedirektør og kommunaldirektør.

Der kommer tillige en mere naturlig arbejdsdeling ift. servicering af politikere. I denne periode har kommunaldirektøren deltaget i Plan- og Teknikudvalgets udvalgsmøder, men alene på formøderne i Kulturudvalget, Natur- samt i Miljø- og Klimaudvalget. Dertil kommer § 17, stk. 4-udvalget for Bæredygtig Vækst, der er varetaget af kommunaldirektør, vicedirektør samt områdechefen for Plan og Byg.

Fremadrettet kommer vicedirektøren til at have sin gang i alle de tre udvalg samt eventuelt i de §17.4-udvalg, der måtte blive nedsat i den kommende periode. Alle områdecheferne er helt vant i rollen med politisk servicering, så det er ikke, fordi der er brug for, at en vicedirektør "tager over", men der bliver tale om et stærkt samarbejde om betjeningen af fagudvalgene, hvor vicedirektøren får en særlig rolle med at tage direktøransvar og koordinere mellem udvalgene. Udvalgsformændene får også en lettere adkomst til den del af sparringen, der er politisk, mere end den drejer sig om den faglige materie i sagerne.

Ifm. opstart af nye udvalg primo 2026 kommer der en fin anledning til at få etableret den nye arbejdsdeling og arbejdsformen i de politiske udvalg.

MED-samarbejdet er godt og tillidsfuldt. Der er i MED-sammenhæng tre lag. Det betyder, at vicedirektøren "har sin gang" i hoved-MED og Forvaltnings-MED, mens cheferne har de respektive lokal-MED.

Der er en bred palet af sager på et område, der er så fagligt bredt funderet, og indimellem må en vicedirektør dykke ned i et fagligt felt, der ikke nødvendigvis er et højrehåndsområde, for at kunne yde den rette sparring til chefer, men også til politikere.

Der er også store sagskomplekser, der såvel nu som i årene, der kommer, vil trække veksler på den samlede organisation og de skarpe prioriteringer, der skal foretages for at nå i mål med *det vigtigste* – og ikke *det hele*. Den Grønne Trepert, hvor Kolding er med i to treparter – Vadehavet og Lillebælt/Jylland – er i god gænge, men der vil komme en række afledte opgaver, når tiltagene skal udmøntes i praksis.

Klimatilpasning fylder meget. Kolding oplevede store oversvømmelser i 2023 og 2024, og det satte ekstra skub på de tiltag, der skal sikre, at der ikke sker store – og hyppige – gentagelser. Der er netop færdigetableret et pumpe-/sluseprojekt, og der skal etableres vandparkering og fysisk højvandssikring af Kolding Midtby. Dertil kommer sommerhusområder, hvor der skal etableres nye højvandssikringer i de år, der kommer.

Der opstår på fagområderne – i sagens natur – indimellem konfliktfyldte situationer, hvor en borger eller en virksomhed ikke oplever sig imødekommet, som de håber. Her er der også en rolle for vicedirektøren i på den ene side at lytte til den frustration, der gives udtryk for, og på den anden side stå foran de medarbejdere, der er i skudlinjen i den konkrete sag.

Opgaver og udfordringer for den nye vicedirektør inden for det første års tid

- Få skabt tillid omkring dig. Det gælder både politikere, direktionskolleger, områdechefer og til ledere og medarbejdere.
- I forlængelse af det - fremme fællesskabet og sammenhængskraften i Kolding Kommune.
- Være med til at sætte ramme omkring arbejdsdelingen i den politiske servicering ifm. opstarten af de nye politiske udvalg i den kommende byrådsperiode.
- Være med til at sætte rammer op for ledelsessparringen på byudviklingsområdet. Her skal der være en tæt dialog med kommunaldirektør og vicedirektørkollegaen, så der bliver et samlet "ledelsessystem" i forvaltningen, der opleves logisk og homogen.
- Få sat ord og pen på papir på rolleafklaringen mellem områdechefer, vicedirektør og kommunaldirektør.
- Få gennemtænkt forvaltningskommunikationen sammen med vicedirektørkollegaen. Nøgleord er proaktivitet, uanset om det er politisk, ekstern eller intern kommunikation, der er tale om.
- Tage ansvar og støtte områdechefen der har ansvar for det fælles projekt med samling af medarbejdere på færre adresser
- Få overblik (ikke detailkendskab) over de større sagskomplekser (eksempelvis Treparten, Klimatilpasning, Byudvikling).
- Blive en synlig vicedirektør – også uden for Nytorv. Du skal have lysten til at være i dialog med de ledere og medarbejdere, der møder borgere og erhvervsliv – både når det er spændende, og når det er svært.

Mere om de fire områder under vicedirektøren

Plan & Byg med i alt 80 medarbejdere er organiseret i tre områder med hver deres afdelingschef. Hovedopgaverne er udvikling af det bebyggede miljø, både gennem udvikling af egne ejendomme, byggesagsbehandling, planlægning og udviklingsprojekter.

- Byggesag – varetager byggesagsbehandling, landzonesager, BBR, Intern Byg – planlagt vedligeholdelse af de kommunale bygninger og generelt dialog med vores fagforvaltning om udvikling af bygningsmassen, herunder nybyggeri.
- Køb og Salg – varetager køb og salg af ejendomme, byggegrunde og erhvervsjord. Bistår også med juridisk bistand i den sammenhæng og foretager ekspropriation. Dertil udvikling af erhvervsservice.
- Plan – Kommuneplan, lokalplaner, landzonesager, udviklingsplanlægning, herunder de store byudviklingsprojekter.
- Intern Byg

Kulturområdet med i alt 180 medarbejdere omfatter de fem kommunale kulturinstitutioner;

- Koldingbibliotekerne
- det regionale spillested Godset
- Kulturskolen
- Kulturcenteret Nicolai
- Stadsarkivet

Afdelingen Kultur og Event, koordinerer kultur- og bylivspuljer, netværk på tværs og er tovholder på mere end 35 samarbejdsaftaler med selvejende eller foreningsdrevne kulturinstitutioner. Dertil kommer de mange kulturansatte i de stærke selvejende kulturinstitutioner som fx Trapholt, Kongernes Samling, Koldinghus, Museum Kolding på Staldgården, Skamlingsbanken og UNESCO verdensarvsbyen Christiansfeld.

Drift og Anlæg med i alt (ca.) 500 medarbejdere er organiseret i fire områder med hver deres afdelingschef.

- Trafik, Vej og Park – kommunens vejmyndighed varetager trafik- og mobilitetsplanlægning samt anlægsopgaver. Afdelingen står desuden for større planlagte vedligeholdelsesopgaver.
- Entreprenøraftdelingen – ansvarlig for drift af veje og parker.
- Redux – Affald og Genbrug – kommunens affaldsafdeling, der håndterer borgernes affald, driver fem genbrugspladser samt et genbrugslager.
- Fælles Ejendomsdrift er en ny afdeling under etablering, der samler opgaverne med drift af alle indvendige og udvendige arealer. Den vil få omkring 350–400 medarbejdere under en afdelingsleder og forventeligt 12 teamledere. Fælles ejendomsdrift skal have et tæt samarbejde med Entreprenøraftdelingen.

Miljø og Grøn Omstilling består af ca. 60 medarbejdere i tre afdelinger, der hver især har en afdelingschef. Afdelingerne er;

- Natur og Vand (natur, vandløb, kyst, outdoor/oplevelser, biodiversitet, landsbysamarbejde m.v.)
- Miljø og Klima (spildevand, miljøvurdering, energi, klima, klimatilpasning, grøn trepart)
- Miljø og Erhverv (industri, landbrug, grundvandsbeskyttelse, jordforurening, rottebekæmpelse, klagesager, industrispildevand). Området favner dermed såvel udvikling på miljøområdet som myndighedsrollen med bl.a. tilsyn og godkendelser.

Bæredygtighedssekretariatet, der er en stabsfunktion til kommunaldirektøren og direktionen, er tæt tilknyttet miljøområdet og områdechefens portefølje.

Vicedirektørens baggrund

De **vigtigste kompetencer og erfaringer vil være:**

- Der er god, tung offentlig ledelseserfaring på dit CV, og det er en fordel, hvis du har haft din gang i kommuner.
- Du er en moderne topleder, der evner at lede områdechefer med fokus på at give dem plads til at tage ansvar. Men du formår også at være en god sparringspartner, når djævelen indimellem ligger i detaljen, eller når der er brug for at prioritere eller træffe beslutninger.
- Du kan sagtens være generalist i udgangspunktet, men du forventes at have viden om – og erfaring med – dele af det vicedirektørområde, du her søger ind i, og en evne til at sætte dig ind i det, du i udgangspunktet har mindre forstand på.
- Du har politisk flair og situationsfornemmelse og forstår, hvad der skal til for at understøtte politikerne, så de får mulighed for at sætte retning.
- Du er kommunikativt stærk og formår at være synlig og tydelig, så dine omgivelser ved, hvor de har dig.
- Du er et ordentligt menneske — der er let at være sammen med

Du har en tidshorisont på mindst 4-5 år, fordi du ved, at det tager tid at gøre en forskel.

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

- Om du har et godt hoved, der gør det enkelt for dig at sætte dig ind i nye ting og til at skabe dig overblik.
- Du har en god økonomiforståelse og ved, at det er en del af dit ansvar at medsikre, at der skabes retvisende budgetter og god økonomistyring.
- Troværdighed – sammenhæng imellem det, man siger, og det, man gør. En del af dette er, at du tør sige, når du har taget fejl – eller laver fejl – for det gør vi alle.
- Om du er udviklingsorienteret på den rigtige måde, hvor du lykkes i det lange, seje træk, hvor det er driften og borgerne, der er i fokus.

- Dine relationskompetencer – det er i høj grad den måde, vi skaber resultater på, internt som eksternt.
- Om du er dialogbaseret, og om der er højt til loftet.
- Om du tør træffe beslutninger.
- Om du også kan være i konflikten, når den er nødvendig.

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
- kommunaldirektør Merete Dissing, tlf. 5151 9684.

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 går videre til sidste samtalerunde, tilbydes et møde med kommunaldirektøren for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidsterunde.

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:

- Kommunaldirektør Merete Dissing
- Børne- og uddannelsesdirektør Flemming Skaarup
- Hanne Thomsen, repræsentant for MED
- Områdechef for Kultur og Event, Lisbet Holten Lambert
- Områdechef for Anlæg og Drift, Mads Astrup

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 (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 og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og 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. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest **den 27. oktober 2025 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 31. oktober 2025 træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles **den 3. november 2025 i tidsrummet kl. 8.30-16.30** Hotel Scandic, Kokholm 2 i Kolding.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles **den 5. november 2025 mellem kl. 8.00 og 16.00** i Kolding. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 13. november 2025 i tidsrummet kl. 8.00 - 13.00** på Hotel Scandic, Kokholm 2 i Kolding.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. januar 2026**.

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, straks efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye direktør kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye direktørs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med kommunaldirektør Merete Dissing for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Oktober 2025 , Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen