

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Kommunaldirektør til Egedal Kommune



Kommunaldirektør til Egedal Kommune

Egedal Kommune ligger som et smørhul i Nordsjælland midt i et unikt og varieret landskab med en mangfoldig natur. Egedal har en helt unik bystruktur med 17 bysamfund, hvor de fire større byer ligger som perler på en snor langs S-togsbanen, adskilt af grønne kiler og strøg. Det betyder, at vi både har nærheden til naturen og de åbne landskaber, samtidig med at der er gode kollektive trafikforbindelser og kort afstand til København.

Der er derfor mange årsager til, at Egedal er et godt sted at bo, og mange har fået øjnene op for kommunens kvaliteter. I arbejdet med at udvikle kommunen er der stort fokus på, at velfærd, klima, bæredygtighed og kvalitet i byudviklingen skal gå hånd i hånd med et stigende befolkningstal.

De mange bysamfund er en medvirkende årsag til, at borgerne opleves som engagerede i livet i kommunen. Der er tradition for stærke borgerinddragelsesprocesser, og det er et tema, der fortsat er meget vigtigt for byrådet. Det er borgernes kommune, og det er vigtigt at fokus er på blikket udefra og ind. Det må også gerne – i højere grad end det har været tilfældet – blive erhvervslivets kommune, så flere borgere kan arbejde dér, hvor de bor.

Kommunaldirektøren har en nøglerolle i samspillet mellem politikerne og administrationen, men skal også understøtte samspillet mellem politikere, der er valgt til at være både enige og uenige. Kommunaldirektøren formår at være hele byrådets kvinde/mand, hvor alle bliver inddraget og informeret, uanset hvilken side af flertallet de står på.

”Fælles om opgaven” er i Egedal Kommune et bærende værdigrundlag, der beskriver både kultur, samarbejde, ledelse og fællesskab på tværs af organisationen. Det handler grundlæggende om, at opgaver løses bedst, når vi gør det *sammen* – med sund fornuft, dialog, tværgående samarbejde og et tydeligt fælles fokus på kerneopgaven og med borgeren i centrum.

Du skal som vores nye kommunaldirektør have nogle virkeligt gode menneskelige kvaliteter, og du er stærk i relationer. Du har derudover fingeren på den organisatoriske puls, og det betyder også, at du er god til at bruge de mange muligheder i samspillet i MED, hvor du sammen med de tillidsvalgte har en fælles ambition om at skabe bæredygtige løsninger for kommunens drift, arbejdsmiljø og udvikling.

Når man møder dig, føler man sig taget imod og taget alvorligt. Har du samtidigt let til smil, så der er en lethed i omgangen med dig, er det en klar fordel. Du har en fin situationsfornemmelse og forstår øvelsen med at læse rummet. Du er en dygtig embedsmand, der kender arbejdsdelingen mellem politik og administration. Også derfor behandler du dine politiske samarbejdspartnere med respekt, men samtidig er du ikke bange for at give både med- og modspil undervejs.

Din fornemmelse for mulighederne – og begrænsningerne – i en dansk kommune har du formentlig erhvervet dig, fordi du har solid kommunal erfaring – fx fra en direktørstilling. Du er en dygtig topleder, og du er én, man gerne vil arbejde for, fordi du er nysgerrig på den ene side og giver ledelsesrum på den anden side. Du har let ved at danne dig et overblik – også over komplekse problemstillinger – og du kobler overblikket med gode strategiske kompetencer, så du bidrager til, at vi oftest gør det rigtige.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker i henhold til "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer" og aflønnes i henhold til gældende "Aftale om aflønning af chefer". Stillingen aflønnes med en månedsløn på kr. 151.605 kr. eksklusive pension.

Egedal Kommune – rammerne for stillingen

Egedal Kommune blev ved kommunalreformen sammenlagt af de tre kommuner Ledøje-Smørum, Ølstykke og Stenløse. Placeret midt i Nordsjælland har Egedal et unikt og varieret landskab med en mangfoldig natur fyldt med skove, søer, moser, ådale og åbne enge, som kommunen og borgerne sammen udvikler, beskytter og benytter.

Egedal har en helt unik bystruktur med 17 bysamfund, der udgøres af fire større byer, der ligger som perler på en snor langs S-togsbanen, adskilt af grønne kiler og strøg. Dertil kommer tre mindre bysamfund og 10 landsbyer. Det betyder, at vi både har nærheden til naturen og de åbne landskaber, samtidig med at der er gode kollektive trafikforbindelser og kort afstand til København.

Kommunen har i dag knap 47.000 indbyggere. Og er én af de kommuner tæt på København, der har plads til tiltrækning af nye borgere og virksomheder. Samtidig er der stor opmærksomhed på, at kommunen skal kunne følge med udviklingen. Der skal være gode institutioner, god infrastruktur og fokus på bæredygtighed i udviklingen.

Kommunens økonomi er helt generelt god. Der er et godt skattegrundlag og et relativt lavt udgiftsbehov. Det rammer selvfølgelig også i udligningen, og uagtet det gode udgangspunkt skal der være fokus på en god økonomistyring og en effektiv udnyttelse af ressourcerne. Her spiller det også ind, at Egedal – som mange af landets kommuner – er udfordret på de specialiserede områder. Der ses ind i et budget 2027, hvor der skal prioriteres for at skabe råderum og for at overholde service- og anlægsrammerne.

Dertil kommer, at der er et vedligeholdelsesefterslæb på kommunens bygninger, som der skal arbejdes benhårdt på at indhente. Det er politisk højt prioriteret, men det er et langt, sejt træk at komme i mål med dette.

Borgerdialog er fundamentet for verdens bedste hverdag. Egedals borgere har meget at byde på. De er aktive og handlekraftige og vil gerne have en høj grad af indflydelse på, hvordan Egedal Kommune og bysamfundene skal udvikle sig. Borgerinddragelse og borgerdialog står derfor højt på dagsordenen i Egedal. Det er både, når det gælder dialog om den nære sag, lokale forhold og udvikling af hele kommunen.

Den politiske organisation

Den politiske organisation består af byrådet, økonomiudvalget og otte fagudvalg:

- Familieudvalget
- Plan- og Byudviklingsudvalget
- Idræts-, Fritids- og Kulturudvalget
- Social- og Arbejdsmarkedsudvalget
- Erhvervs- og Bæredygtighedsudvalget
- Klima-, Teknik og Miljøudvalget
- Skole- og Uddannelsesudvalget
- Ældre- og Sundhedsudvalget

Dertil kommer nye § 17, stk. 4-udvalg i den nye valgperiode om Grøn omstilling, Beredskabsudvalg, Udvalget for Kvalitet og Trivsel i Skole- og Dagtilbud.

Borgmesteren er fra 1. januar 2026 Birgitte Neergaard-Kofod. I konstitueringsaftalen for byrådsperioden 2026-29 er der fokus på nye samarbejdsformer mellem politikere, herunder en særlig opmærksomhed på at skabe øget åbenhed, dialog og samarbejde på tværs af byrådet, så større ændringer drøftes bredt, og så mindretallet også sikres mulighed for at holde sig orienteret og få indflydelse. Det er ambitioner, som den nye kommunaldirektør skal understøtte og facilitere. Også i den sammenhæng skal man arbejde for at blive *hele* byrådets kommunaldirektør og sparringspartner.

Administrativ organisation

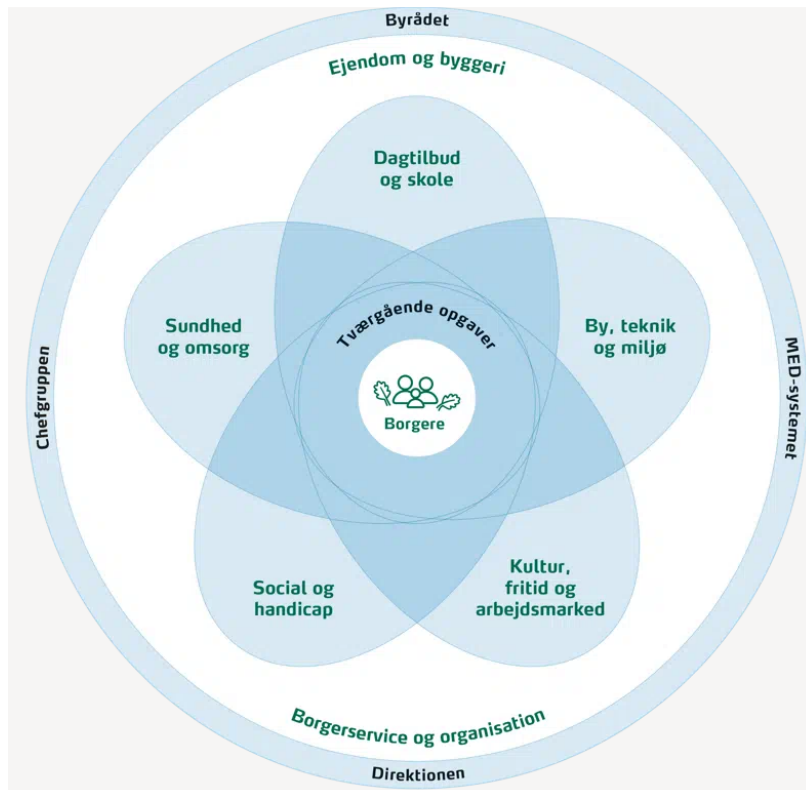
Den administrative organisation består – overordnet – af en direktion med fire medlemmer og derunder syv centre. Direktionen er – udover kommunaldirektøren – sammensat af en direktør med ansvar for velfærdsområderne, en direktør med ansvar for by- og erhvervsområdet samt en vicedirektør, der i det daglige også er en del af en dualedelse af det tværgående center Borgerservice og Organisation.

Der skal prioriteres energi i at understøtte en stærk direktion, der agerer i fællesskab, og som opleves som samstemt med resten af organisationen. Direktionen har ugentlige møder.

Chefgruppen består af direktion og centerchefer, som mødes hver 14. dag. Det er en gruppe med stor erfaring fra det kommunale opgavefelt, god fælles Egedal-anciennitet og en ledergruppe, som har det godt med hinanden. Samarbejdet er præget af høj tillid, en uformel tone

og en stor vilje til at samarbejde og hjælpe på tværs. Det er derfor også et godt forum for en kommunaldirektør til at drøfte udviklingen af organisationen Egedal.

Cheferne er en integreret del af den politiske betjening i den daglige dialog, og de deltager også på udvalgsmøderne. Der er generelt en rolig, uformel stemning, hvor der efterlyses passende modspil fra administrationen, men selvfølgelig også respekt og en god tone over for det politiske niveau.

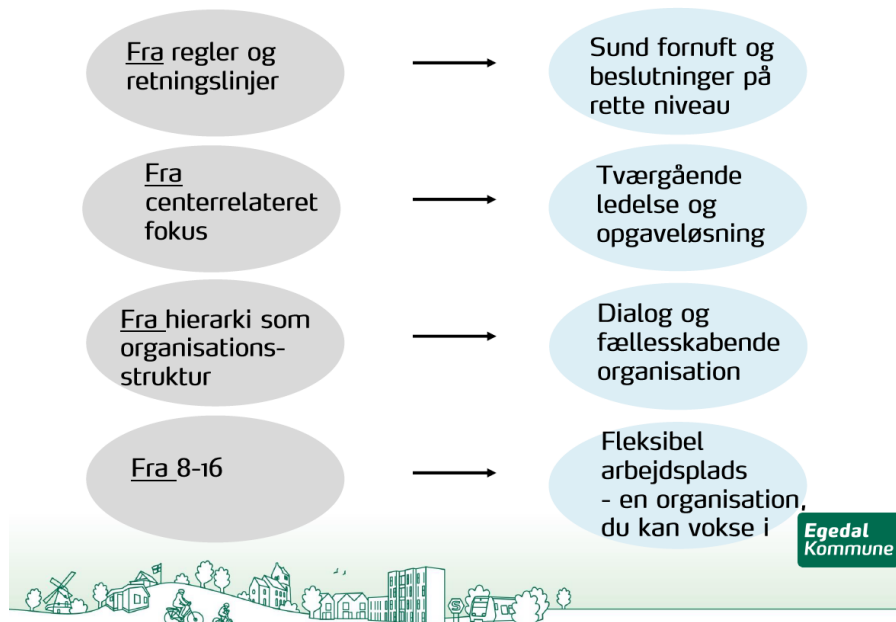


Samarbejdet i Hoved-MED opleves konstruktivt af såvel medarbejdere som ledere. Det bør være en prioritet for kommunaldirektøren at fortsætte dette gode samspil, men også at være garanten for, at det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledere sker på alle niveauer.

Fælles om opgaven rammer målsætningen om udviklingen af arbejdspladsen Egedal Kommune. Afsættet er:

- Ønsket om at skabe en tryk og stabil organisation, vi kan trives og vokse i – via ansvarsområder, kollegiale fællesskaber – som mennesker.
- En organisation med fokus på fællesskabet om opgaverne som omdrejningspunkt.

Intentionen...



Det er ambitioner, der er afspejlet i den daglige arbejdskultur i organisationen, og som den nye kommunaldirektør skal sikre fastholdes.

Midt i 2025 blev der på initiativ fra chefgruppe, direktion og HovedMED igangsæt en prioriteret indsats med målrettet ledelsesudvikling på tværs af organisationen. Her er der på baggrund af input fra alle kommunens ledelsesgrupper beskrevet tre overordnede ledelsesdiscipliner, der skal understøtte arbejdet med at løfte kerneopgaven bedst muligt.

1. Ledelse af forandring
2. Opbygning af kapacitet
3. Ledelse på tværs

Det er et initiativ, der er taget rigtig godt imod, og som direktionen forventes at fortsætte med at understøtte, også i de kommende år.

Både Fælles om opgaven og indsatsen omkring ledelsesudvikling er et udtryk for administrative processer, der selvfølgelig er spændende, men som også netop er prioriterede indsatser. År tilbage oplevede den administrative organisation en vis projektførstopning, der har sat sine spor. Der er derfor de senere år arbejdet med at skabe synlighed og tydelig prioritering ift. igangværende større indsatser, så det hele tiden sikres, at det vigtigste prioriteres og ressourcerne anvendes bedst muligt. Her skal den nye kommunaldirektør være med til at finde en passende balance mellem udvikling og kapacitet.

I det hele taget skal kommunaldirektøren have fingeren på den organisatoriske puls og være med til at sikre, at Egedal fortsat er en attraktiv arbejdsplads med lav magtdistance og et trygt arbejdsmiljø.

Egedal Kommune står som resten af Danmark midt i store reformer og forandringer, herunder grøn trepart og børne-, ældre-, sundheds- og beskæftigelsesreformer. Det er i god gænge, men kommunaldirektøren skal understøtte byrådet, borgmesteren samt direktører og centerchefer i implementeringen af disse.

Danmark står i et helt nyt og komplekst risiko- og trusselsbillede, og vi skal derfor fokusere på cybersikkerhed, el- og forsyningssikkerhed og krisestyringskapacitet. Det er en opgave, der er kommet til, og som vi er i gang med at få organiseret på den rigtige måde. Den er placeret hos direktøren for by- og erhvervsområdet, men kommunaldirektøren forventes at deltage i sparring m.v., når der her skal kapacitetsopbygges.

Samarbejde og medarbejderinddragelse (Hoved-MED)

Du driver et stærkt og forpligtende samarbejde i Hoved-MED og sikrer tidlig, reel medarbejderinddragelse i alle væsentlige beslutninger. Du skaber klare, gennemsigtige processer og insisterer på åben dialog, hvor forskellige perspektiver omsættes til bedre løsninger. Du tager aktivt ansvar i formandskabet og styrker en kultur præget af tillid, tydelighed og fælles retning.

Forventningerne

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

- Få etableret tætte og tillidsfulde relationer til Egedal Kommunes politikere, herunder få lavet aftaler/arbejdsdeling med borgmesteren om det daglige samarbejde.
- Støtte op om de processer, hvor politikerne får mulighed for at sætte det lange lys på i byrådsperioden – og udover den.
- Få sat ramme og retning for arbejdet i direktionen med fokus på samarbejde og samstemthed.
- Stå i spidsen for den administrative organisation og sikre en balance mellem opgaver og ressourcer og understøtte en god dialog og samarbejde på tværs af organisationen.
- Tage ansvar for, at samarbejdet i MED forbliver godt og tillidsfuldt fra dag 1.
- Etablere sig i de eksterne samarbejdsfora i – og uden for – kommunen.
- Være understøttende i kapacitetsopbygningen på beredskabsområdet.

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Du har nogle virkelig gode menneskelige kvaliteter, og at du er stærk i relationer. Når man møder dig, føler man sig taget imod og taget alvorligt. Har du samtidig let til smil, så der er en lethed i omgangen med dig, er det en fordel. Du har situationsfornemmelse og forstår at læse rummet.
- Du er en dygtig embedsmand med kendskab til de klassiske embedsmandsdyder og forstår arbejdsdelingen mellem politik og administration. Også derfor behandler du dine politiske samarbejdspartnere med respekt, men samtidig er du ikke bange for at

give både med- og modspil undervejs. Du favner i bredden og søger at være én, hele byrådet kan have tillid til.

- Din fine fornemmelse for mulighederne – og begrænsningerne – i en dansk kommune. Formentlig har du erhvervet denne forståelse, fordi du har solid kommunal erfaring – fx fra en direktørstilling.
- Dine lederevner. Du er én, man gerne vil arbejde for, fordi du er nysgerrig på den ene side og giver ledelsesrum på den anden side. Du ved, at dygtige ledere, der handler, indimellem begår fejl.
- At du har let ved at danne dig et overblik – også over komplekse problemstillinger – og du kobler overblikket med gode strategiske kompetencer og bidrager til, at beslutninger bliver omsat til konkrete handlinger.

Du behøver ikke at se dette som din slutstilling, men du bør se en solid tidshorisont foran dig – ikke under fem år.

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

- Om du er resultatorienteret – gode processer skal blive til noget i den anden ende.
- En solid økonomiforståelse; ikke nødvendigvis på økonomichefniveau, men du er godt med.
- Om du kender noget til – eller har erfaring med – de fysiske udviklingsprocesser, der kendetegner en kommune som Egedal.
- En konfliktaftrappende udtryksform.
- Dine kommunikative kompetencer: Du kommunikerer klart og tydeligt, og du er autentisk, når du står der.
- Om du er velstruktureret.
- Om du er god til at stikke fingeren i jorden og skabe dig et billede af, hvad der er stærkt og velfungerende i den organisation, du kommer ind i.
- Din evne til at understøtte helheder og sammenhænge på tværs af organisationen.
- Om du er habil i styrelseslovgivning og forvaltningslov og har let ved at huske, hvor du skal slå op, eller hvem du skal spørge, når det spidser til.
- Om du også kan være i konflikten, når den er nødvendig: Du styrer skibet, uanset om det er godt vejr, eller om det stormer.
- Om du gerne indrømmer, når du tager fejl.

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. 40 33 24 14, og/eller borgmester Birgitte Neergaard-Kofod, tlf. 3013 9555.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være mulighed for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der bliver inviteret til anden samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med borgmester Birgitte Neergaard-Kofod 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 indstiller til byrådet.

Ansættelsesudvalget består af:

- Birgitte Neergaard-Kofod (C) (borgmester)
- Anders Bo Larsen (V)
- Edith Thingstrup (I)
- Jens Skov (F)
- Johan Hahn (E)
- Karsten Søndergaard (V)
- Rikke Mortensen (B)
- Ulrik John Nielsen (L)
- Vicky Holst Rasmussen (A)
- Allan Bøwig (O)
- Helle Bovien (Ø)
- Ellen Hvidt Thelle, direktør
- Rasmus Brask, vicedirektør
- Jeanette Christensen Back, centerchef
- Line Rovelt, centerchef
- Ane Hag, centerchef
- Hanne Appelgren, medarbejderrepræsentant fra HovedMED

- Tine Friman, medarbejderrepræsentant fra HovedMED
- Karina Hentzen, medarbejderrepræsentant fra HovedMED

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 konsulent fra Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybdegående, 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 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 **23. april 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 **27. april 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **1. maj 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 på Restaurant Kongemosen i Smørum**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **4. maj 2026 på Hotel Scandic i Ringsted. Det tager ca. 2 timer**.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **11. maj 2026 kl. 9.00-14.00 på Restaurant Kongemosen i Smørum.**

Herefter følger den politiske godkendelse **medio/ultimo maj.**

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

Efter ansættelsen

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

Ca. fire måneder efter den nye kommunaldirektørs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med borgmester Birgitte Neergaard-Kofod for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Marts 2026

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen