

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## Centerchef for Kultur, Fritid og Udvikling i Vordingborg Kommune



## Talentfuld centerchef til vild kommune

Det er ikke sikkert, at du ved det. Men Vordingborg er en vild kommune. Helt konkret – fysisk - vandt Vordingborgs storslåede naturgenopretningsprojekt på Knudshoved Odde konkurrencen blandt alle landets kommuner om at blive kåret til den vildeste kommune. Når man dertil lægger Danmarks længste kystlinje mellem tre historiske købstæder, er det helt naturligt, at Friluftsrådet har peget på Vordingborg som den kommune på Sjælland, der tilbyder de absolut bedste forudsætninger for et godt friluftsliv. Når du står på toppen af Møns Klint – 128 meter oppe – forstår du med det samme, hvorfor UNESCO-verdensarv-ansøgningen er så oplagt. Ønsket om flere borgere – og bosætningsstrategien – har derfor gode rammeforudsætninger.

Når det kommer til kunst i bred forstand, er Vordingborg Kommune vildt stærk. Egnsteatret skaber forestillinger for børn, unge og voksne samt står bag Vordingborgs internationale scenekunsthospital WAVES hvert 2. år. Hvert år kommer 10-12.000 børn til Vordingborg til musikfestivalen "Vilde vulkaner". Møn er "kunstner-øen". Ikke mindst siden Bjørn Nørgaard besluttede sig for at bosætte sig her, har der udviklet sig et stærkt kunstmiljø. Det regionale spillested STARS holder hvert år 90-100 koncerter.

Nå – ja. Du får ansvaret for det center, der koordinerer meget af det, vi nævner ovenfor. Du er nemlig chef for såvel udviklingsteamet, kommunikationsteamet som Kultur og fritid. Det er faktisk lidt vildt.

Der er i øvrigt et vildt godt politisk miljø i Vordingborg, hvor alle politikerne har valgt at være både enige og uenige på den gode måde, hvor tonen altid er ordentlig. Det smitter af på en velfungerende administrativ organisation og en arbejdsplads, der er rar at være en del af. Lige om lidt – i 2025 – rykker administrationen i øvrigt ind i det nye rådhus – Borgernes Hus. Rådhuset er baseret på en moderne, fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og kan derfor understøtte rekruttering, fastholdelse, samarbejde og udvikling.

Er alt fryd og gammen? Selvfølgelig ikke. Den kommunale økonomi er under pres. Som i mange af landets andre kommuner er det især udgifterne på de specialiserede områder, der udfordrer den samlede økonomi. Det betyder, at der i disse år er stort fokus på styring og effektivisering på alle områder af den kommunale organisation – også i dit nye center.

Kravene til dig er, at du har interesse for – og gerne viden om – dele af dit nye ressortområde. Du er så nysgerrigt anlagt – og har så meget båndbredde – at det, du ikke ved noget om, sætter du dig ret hurtigt ind i. Du er en talentfuld leder, der evner at lede selvkørende medarbejdere og ledere ved at give ret frie tøjler, men også ved at sætte retning. Du har en god grundmoral og er åben og tolerant. Du er et menneske, der har let ved at samarbejde med næsten alle andre – også uden for rådhuset. Og endelig er dine kommunikative kompetencer vildt gode.

## Ansættelsesvilkår

Løn og ansættelsesvilkår iht. "Aftale om aflønning af chefer". Stillingen er klassificeret med en årsløn på kr. 840.000 ekskl. pension.

## Center for Kultur, Fritid og Udvikling

Centret består af tre teams med i alt 21 medarbejdere (herunder to teamledere) samt af to kommunale institutioner: Biblioteket og Musikskolen.

Centeret har i sin nuværende form eksisteret i tre år. Her blev Udvikling og Kultur og Fritid lagt sammen i ét center. Det er lykkedes at skabe en afdeling med stor fælles identitet og med en oplevelse af at være en vigtig udviklingsmotor i den kommunale organisation.

På et i øvrigt særdeles veldrevet område er der basis for at bygge en strategisk overbygning ovenpå. Hvordan kan Kultur, Fritid og Udvikling sætte en retning, der gør centeret endnu bedre til at understøtte kommunens vision 2030? Når fx børn i Vordingborg bevæger sig for lidt, kan centeret så understøtte en udvikling, hvor rammevilkårene for bevægelse bliver bedre for flere?

Teamlederkonstruktionen er ny – medio 2024. Her blev der – internt – udpeget teamledere for henholdsvis kommunikation samt for Kultur, Fritid og Udvikling. Det sidste team (der ikke har et navn) refererer direkte til centerchefen.

De medarbejdere, der refererer direkte til centerchefen, er primært ansat i det, man kan kalde for udviklingssporet. Det er *hele* kommunens udviklingsafdeling, og medarbejderne har derfor en bred portefølje af opgaver, herunder bosætning, nærdemokrati, turisme, koblinger til erhvervsforeninger, direktionsbetjening m.m. Det er herfra, at arbejdet omkring UNESCO Biosfære koordineres.

Team Kommunikation er på tilsvarende vis hele kommunens kommunikationsafdeling med tætte daglige samarbejder med borgmester og direktion m.fl.

Det er derfor en ny ledergruppe bestående af de to institutionsledere og de to teamledere, som får en ny bordende. Det vil være helt naturligt at sætte ledelsesstruktur, værdier og ambitioner på dagsordenen i ledergruppen. Udgangspunktet er ledere, der – for de flestes vedkommende – har mange års Vordingborg-historik og for alles vedkommende fin, gensidig kemi.

Såvel institutionsledere, teamledere som medarbejdere efterspørger en centerchef, der kan lede med tillid til, at de kan præstere, men også med et fokus på, at de er en del af en retning. De har været vant til at blive lyttet til og er også gode til at lede opad.

På kultur- og fritidssiden er Vordingborg – som vi nævner indledningsvist – en "anormal normal-kommune". Især scenekunsten er på et niveau, man ellers skal til de helt store byer for at opleve.

Egnsteatret skaber forestillinger for børn, unge og voksne samt Vordingborgs internationale scenekunst-festival WAVES hvert 2. år. Det sker i kunstnerisk samarbejde med lokale scenekunstnere og scenekunstkompagnier.

Danmarks største børnemusikfestival "Vilde vulkaner" er en musik- og legefestival i Vordingborg for institutioner med børn i alderen 7-14 år, som har været afholdt årligt siden 1995. Hvert år deltager ca. 10.-12.000 børn.

Møøn er "kunstner-øen". Ikke mindst siden Bjørn Nørgaard besluttede sig for at bosætte sig på øen har der udviklet sig et stærkt kunstmiljø netop her. Der er nedsat et billedkunstråd i kommunen, der administreres med udgangspunkt i center for Kultur, Fritid og Udvikling.

Det regionale spillested STARS ligger i Algade i Vordingborg på Sydsjælland. Der bliver afholdt 90-100 koncerter om året, og siden åbningen i 1998 har 150.000 gæster fået store musikoplevelser her.

Vordingborg er især god på breddeidrætssiden, og der er etableret samarbejdsaftaler med såvel DGI som med DBU.

Centerchefen servicerer Kultur- og Fritidsudvalget, Folkeoplysningsudvalget og andre råd og samarbejdsorganer på området. Kultur- og Fritidsudvalget er – som alle dele af den politiske scene i Vordingborg – præget af godt samarbejde og god tone.

Den afgangende centerchef forlader – efter 10 virkeligt gode år – Vordingborg Kommune for at blive administrerende direktør for TV2 Øst.

## Mere om teams og institutioner

**Center for Kultur, Fritid og Udvikling** består af ti medarbejdere, der refererer direkte til centerchefen. Hovedopgaverne er: kultur & fritid, erhverv, turisme, bosætning, UNESCO Biosfære, nær-demokrati, tværgående projekter samt direktionsbetjening.

**Team Kommunikation** består af en teamleder og fire medarbejdere. Hovedopgaverne er: presse, hjemmesider, intranet, branding, politisk interessevaretagelse, sociale medier, intern kommunikation, taler samt kommunens visuelle identitet.

**Team Kultur, Fritid og Udvikling** består af en teamleder samt fem medarbejdere. Hovedopgaverne er: puljeadministration, økonomistyring, bogføring, events og arrangementer, Winkas og Foreningsportalen, tilskud til foreninger, folkeoplysende virksomhed, kontrakter, tværgående projekter, udvalg og råd.

**Musikskolen** har til huse i Kulturarkaden i Vordingborg. Der er ansat 30 undervisere på Musikskolen – de fleste deltidsansatte – alle med en høj musikfaglig uddannelse (typisk konservatorie). Der er ansat tre afdelingsledere (på deltid) med hver deres portefølje. Hovedopgaven er instrumental-, sang-, samspil- og korundervisning for børn og unge i alderen 0-25 år. Musikskolen administrerer Scenekunstsolen for børn og unge (med afdelinger i Vordingborg og Præstø) og har endvidere den formelle ledelse af byens garde. Musikskolen underviser også decentralt på alle kommunens folkeskoler efter almindelig skoletid.

**Vordingborg Bibliotekerne** består af fire filialer samt ét betjeningssted (Vordingborg, Præstø, Stege, Lundby + Vordingborg Gymnasium). Der er ansat en leder, to afdelingsledere samt ca. 25 ansatte. Hovedopgaverne spænder fra de oplagte ting: betjene borgere, lave udstillinger i biblioteksrummet, udvælge + indkøbe + holde styr på + håndtere og udlåne fysiske materialer, samt lokale systemer til at udlåne digitale materialer, til de mindre oplagte ting: borgerservice i Præstø og Stege, planlægge og gennemføre arrangementer, understøtte fællesskaber og lede frivillige, samarbejde med sundhedsplejerske, daginstitutioner, børnehaver, skoler, ungdomsuddannelser, drive Makerspace og RepairCaféer.

## Direktørområdet

Kultur, Fritid og Udvikling refererer til direktør Mads Young Christensen. Han har tillige direktøransvaret for Vej, Natur, Miljø, Plan, Byg, Intern Service, Borger og Arbejdsmarked – i alt fire centre.

Der er kalenderlagte 1-1-sparringer mellem direktør og centerchefer, I øvrigt gælder, at der er en tæt, løbende kontakt, både mellem direktør og centerchefer, men også cheferne imellem.

Der er nogle faglige koblingspunkter – Det gælder de to centre på plan- og teknikområdet. Søstercentret Vej, Natur og Miljø har fx ansvaret for hele den kommunale ejendomsdrift. Samspillet om driften af institutionerne på kultur- og fritidsområdet bliver beskrevet som problemfrit. Der er også tætte, løbende samarbejder med børne- og skoleområdet, samt med sundhedsområdet.

## Centerchefens ansvar og opgaver

Centerchefen varetager ledelsen af afdelingen Kultur- og Fritid og Udvikling, herunder den direkte ledelse af fire ledere og 10 medarbejdere. Centerchefen refererer til direktør Mads Young Christensen, og det forventes, at man aktivt "leder opad" og bruger direktøren – og chefkollegerne – som sparringspartnere i det daglige. Centerchefen ser og bruger MED-organisationen som et centralt samarbejds- og dialogforum.

### Opgaver, man særligt skal vie sin opmærksomhed inden for det første år:

- Få Vordingborg Kommune "ind under huden". Samle viden om kultur- og fritidslivet og de projekter, der fylder i udviklingssporet.
- Finde måder at være en synlig centerchef på – også uden for rådhuset.
- Få etableret gode samarbejdsrelationer til det politiske udvalg.
- Tage initiativ til, at der kommer form på arbejdet i ledergruppen.
- Få rammesat et strategiarbejde, hvor aktiviteterne på kultur-, fritids- og udviklingsområdet får en mere eksplicit opkobling til – blandt andet – Vision 2030.
- Gå ind i arbejdet med at skabe "færre kvadratmeter"/bedre udnyttelse af færre kommunale bygninger.

### Chefens baggrund

#### De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Du har interesse for – og gerne viden om – dele af dit nye ressortområde. Du er så nysgerrigt anlagt – og har så meget båndbredde – at det, du ikke ved noget om, sætter du dig ret hurtigt ind i.
- Du er en talentfuld leder, der passer godt ind i en værdibaseret organisation. Du forstår at lede selvkørende medarbejdere og ledere ved at give ret frie tøjler, men også ved at sætte retning.
- Du har en god grundmoral og er åben og tolerant – for det er det, du vil møde i Vordingborg.
- Du er et menneske, der har let ved at samarbejde med næsten alle andre – også uden for rådhuset. Du søger relationerne og andres viden og begejstring og deler gerne din egen med andre.
- Stærke kommunikative evner – især mundtligt, men også skriftligt.

Det er en stilling, der indimellem indebærer møder på skæve tidspunkter. Det er en præmis, du skal indrette dig efter, uanset hvor du er bosat.

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

- Politisk flair og dermed evnen til at bidrage til de gode samspil med Kultur- og Fritidsudvalget samt med Folkeoplysningsudvalget.
- Evnen til at skabe nærvær i en hverdag, hvor man ikke altid har let ved at ramme hinanden fysisk.
- Lidt karisma gør ikke skade – du må gerne være i stand til at inspirere dine omgivelser.
- Mod til at udfordre
- Empati – du har let ved at sætte dig i andres sted.

- Projekt- og procesforståelse. Det er et af dine vigtigste bidrag i en travl hverdag, at det er dig, der husker at tænke i "hvad kommer der efter beslutningen".
- Fokus på helhed i opgaveløsningen – herunder evnen til at tænke på tværs i organisationen.
- Du kan sagtens være i konflikten uden at være konfliktgenererende.
- Ordentlighed og troværdighed – i en verden med mange ord kan man stole på dit.
- Du behøver ikke være nogen voldsom talknuser, men det er en fordel at have erfaring med – og fornemmelse for – økonomistyring.
- Godt humør og begejstring, der smitter.

## Mere om Vordingborg Kommune

Kommunen har 45.700 indbyggere og dækker Bogø, Møn, det sydligste Sjælland samt mere end 10 småøer. Danmarks længste kystlinje mellem historiske købstæder og stærke fællesskaber giver gode muligheder for en fortsat udvikling som attraktiv bosætningskommune. Der er noget at have bosætningsstrategierne i – med de naturlige geografiske udfordringer in mente.

Vordingborg Kommune arbejder med udgangspunkt i en ny vision 2030. Ambitionerne i visionen er (i overskriftsform):

- Et attraktivt og grønt sted at bo
- Sunde og aktive liv
- Udvikling, vækst og et stærkt erhvervsliv
- Uddannelse og arbejde til alle
- Sammenhæng og fællesskab

Vordingborg er officielt Danmarks vildeste kommune. I en konkurrence, hvor samtlige af landets 98 kommuner har dystet om at udvikle de bedste biodiversitetsprojekter, vandt Vordingborgs storslåede naturgenopretningsprojekt på Knudshoved Odde. Her har kommunen på tidligere landbrugsjord skabt 200 hektar ny kvalitetsnatur i samarbejde med Rosenfeldt, Ravn-Nature, Miljøstyrelsen og andre partnere.

Det er formodentlig en af årsagerne til, at Friluftsrådet har peget på Vordingborg Kommune som den kommune på Sjælland, der tilbyder de absolut bedste forudsætninger for et godt friluftsliv.

Et af Danmarks nationalklenodier – Gåsetårnet i Vordingborg – er en del af Danmarks Borgcenter, hvor de mange besøgende kan blive klogere på middelalderens magtfulde konger og dronninger, tage turen op i det 36 meter høje tårn og opleve borgen under belejring, gå på opdagelse på den historiske slotsruin, se arkæologiske fund, besøge den smukke historiske botaniske have og meget mere.

Den kommunale økonomi er under pres. Som i mange af landets øvrige kommuner er det især udgifterne på de specialiserede områder, der udfordrer den samlede økonomi. Det betyder, at der i disse år er stort fokus på styring og effektivisering på alle områder af den kommunale organisation. Et eksempel på dette er, at der kigges grundigt på den samlede kommunale bygningsmasse med henblik på at reducere til det nødvendige. Det kan få betydning for kultur- og fritidsområdets brugere og vil derfor også være et tema, den nye centerchef kommer til at beskæftige sig med.

### **Den politiske organisation**

Kommunen er ledet af kommunalbestyrelsens 29 medlemmer og har, udover kommunalbestyrelsen og økonomiudvalget, fem stående udvalg:

- Børn- og Familieudvalget
- Klima- og Teknikudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Uddannelses- og Beskæftigelsesudvalget

Centerchefen har en vigtig servicerende rolle ift. Kultur- og Fritidsudvalget, hvor hun/han sidder med sammen med direktør Mads Young.

Der er en usædvanligt god tone og uformel stemning mellem kommunalbestyrelsens medlemmer, og det har en stor, positiv afsmitning på samarbejdet med administrationen. Administrationen møder politikere, der gerne vil have modspil, og de bakker op om de trufne beslutninger – også de svære.

### **Den administrative organisation**

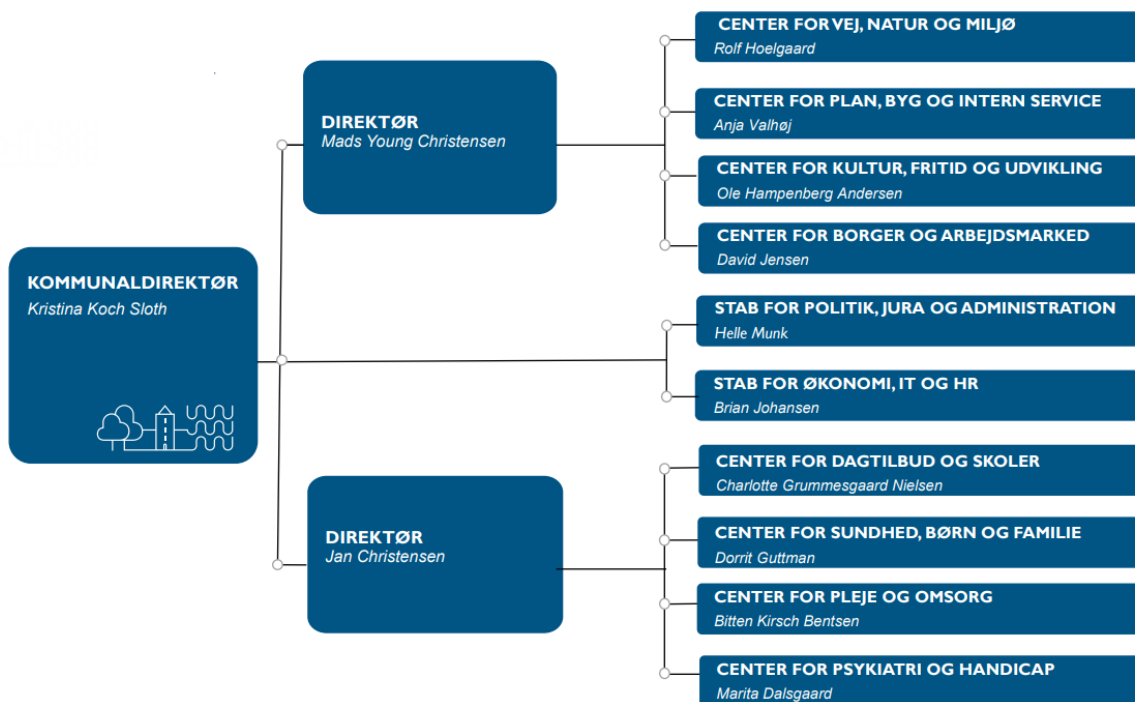
Vordingborg Kommune er en attraktiv og moderne arbejdsplads med omtrent 4.000 ansatte. Over en bred kam beskrives kommunen som et rigtig rart sted at være ansat. Det er ikke nedskrevet – men opstået – at der er en god arbejdskultur, hvor man får noget fra hånden, men inden for (i rimelig grad) normal arbejdstid.

Det nye rådhus – Borgernes Hus – er under opførelse og forventes at blive overdraget til Vordingborg Kommune i første halvår 2025. Rådhuset samler flere borgernære funktioner under samme tag og giver mulighed for, at de kommunale faciliteter kan bruges af borgere og foreninger. Fx bliver den nye byrådsal et fleksibelt "rum", der kan bruges til kulturelle arrangementer, foreningsaktivitet mm. Det giver administrationen langt bedre betingelser i det daglige, da de fleste administrative funktioner samles i det nye hus. Alle kommer til at arbejde uden fast arbejdsplads, og rådhuset er baseret på en moderne, fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og kan derfor understøtte rekruttering, fastholdelse, samarbejde og udvikling.

Direktionen udgøres af kommunaldirektøren samt to øvrige direktører. Direktionen samt center- og stabscheferne udgør kommunens øverste strategiske ledelse, der mødes månedligt. De



10 centre/stabe refererer til direktionen, men således, at der er en klart defineret faglig opgaveportefølje placeret på de enkelte direktører.



#### Ledelsesgrundlaget er enkelt og tydeligt:

**Udsyn og indsigt:** Vi er åbne over for andre perspektiver og metoder, både på tværs af vores egen organisation og det omkringliggende samfund – og særligt, når vi skal løse komplekse udfordringer. Jeg er nysgerrig, fremsynet og aktivt opsøgende. Jeg har fokus på udvikling og skaber en kultur, hvor der er plads til nytænkning, og hvor der arbejdes konstruktivt med læring. Jeg har mod på at eksperimentere, så vi kan være med til at løse tidens paradoksale problemstillinger.

**Ledelse i fællesskab:** Vi tager initiativ til – og ansvar for – at opgaven løses dér, hvor det er mest hensigtsmæssigt. Vi har øje for det, der kræver samarbejde på tværs. Jeg deltager aktivt i tværgående samarbejder med blik for kommunens samlede drift og opgaveløsning. Jeg udviser respekt og tillid og er opmærksom på det, vi kan lære af hinanden.

**Opgaven på nye måder:** Vi tager ansvar for at skabe værdi og velfærd sammen med borgere og virksomheder gennem anerkendende dialog. Jeg tager ansvaret for den gode, professionelle relation i samarbejdet med borgere og virksomheder. Jeg anerkender og inddrager borgeren, når den bedste løsning skal findes.

**Sikker drift:** Vi tager ansvar for, at vores opgaver løses med fokus på både kvalitet og ordentlighed. Vi har styr på økonomien og sikrer optimal anvendelse af vores fælles ressourcer. Jeg udøver rettidig omhu og holder det, jeg lover, både over for organisationen, virksomheder og borgere. Jeg har fokus på trivsel og medvirker til, at mine medarbejdere har gode rammer og forudsætninger for at udføre deres arbejde. Jeg sikrer, at effektmål, politikker og strategier indarbejdes i vores opgaveløsning og arbejder aktivt for, at de opfyldes.

## Ansættelsesprocessen

### 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
- direktør Mads Young Christensen, tlf. 2941 2414.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Mads Young Christensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

### 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 er sammensat af:

- Kommunaldirektør Kristina Koch Sloth
- Direktør Mads Young Christensen
- Centerchef for Center for Plan Byg og Intern Service Anja Valhøj..
- Henning Schmidt. Bibliotekschef for Vordingborg Bibliotekerne.
- Thomas Uhlenfeldt Samsing. Teamleder i Kommunikation
- Medarbejderrepræsentant Lonni Klausen
- Medarbejderrepræsentant Lotte Dragsbæk Raun Petersen

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to til 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 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 2. 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 ansættelses-sager på [www.lundgaard-konsulenterne.dk](http://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](mailto:mka@lundgaard-konsulenterne.dk).

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **27. november 2024 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 **2. december 2024** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **5. december 2024 i tidsrummet kl. 8.30-16.30 i Vordingborg**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **9. december 2024 i Hvidovre (Scandic)**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **16. december 2024 kl. 9.00-14.00 i Vordingborg**.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. februar 2025**.

### 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 centerchef kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye centerchefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med direktør Mads Young Christensen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

November 2024

Jakob Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen