

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Vicedirektør til Kolding Kommune til By- og Fællesforvaltningen med ansvar for Stabene

Vicedirektør med ansvar for Stabene

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.

Du får en rigtig spændende opgaveportefølje. Stabe og forvaltninger skal komme endnu tættere på hinanden i de år, der kommer. Det er noget med et udogmatisk kig på opgaverne, men også med blik på, at det ikke mindst er et stykke kulturarbejde, der er brug for. Staben eksisterer for at kunne understøtte arbejdet med borgere og virksomheder i forvaltningerne. Du skal kigge på den fremtidige organisering af HR, og du skal have særligt fokus på understøttelse af IT-området. Ikke på bits og bytes, men på organisationsudvikling og arbejdsmiljø.

Der er god, offentlig ledelseserfaring på dit CV, og det er en fordel, hvis du har haft din gang i kommuner. Du har formodentlig arbejdet ledelsesmæssigt i en stab, ligesom du ideelt set kender til det at stå i driftsområdet i en forvaltning og her samarbejde med en stab. Har du et kendskab til beredskabsområdet, er det en fordel – men absolut ikke en betingelse. Du er en moderne topleder, der evner at lede stabschefer og stabsledere med fokus på at give dem plads til at tage ansvar. Du er et ordentligt menneske – der er let at være sammen med. Ikke mindst er du i besiddelse af et massivt servicegen.

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

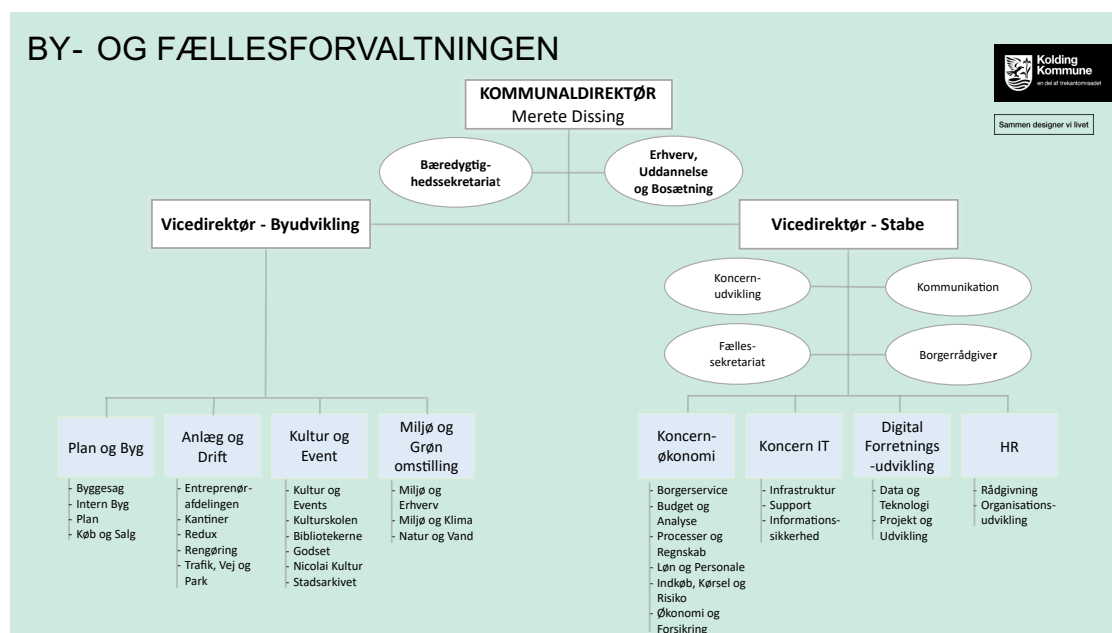
- Skaber meningsfulde løsninger inden for budgettets rammer og
- Går en del af vejen sammen med borgerne.

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 organisationen 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 – Stabene

Det har igennem mange år – men med mere kraft bag i de senere år – været en opgave at udvikle stabene til at være i tæt samspil med samarbejdspartnerne i forvaltningerne og derved forstå, hvor behovene for understøttelse er størst. Direktionen har et insisterende fokus på at lykkes endnu bedre sammen.

Samtidig har arbejdsdelingen mellem stab og forvaltning været i udvikling, hvor fokus har været på hensigtsmæssighed og ikke tradition eller "plejer". Samlingen af bogføringsfunktioner i samme enhed og skabelsen af en fælles ejendomsdrift er gode eksempler på, at alle har budt ind i en nødvendig modernisering af den administrative organisations funktionsmåde.

Disse processer har øget behovet for en intern koordination *mellem* stabene. Der skal være en rød tråd i, hvad stabene kan og ikke kan i serviceringen af forretningen/forvaltningerne. Der arbejdes med begrebet forvaltningspartner. Den proces skal fortsættes under den nye vicedirektør. Det er dels noget med udvikling af tilgangen til opgaver, men det er ikke mindst et fortsat kulturarbejde. Hvad er den dygtige stab anno 2026?

Chefer og ledere er en god blanding af rutinerede, nyere, koldingerfarne og udefra tilkomne. Der er en ramme for chef- og ledermøder i staben, da de jo har været under den afgangende vicedirektør siden 2024, men der er brug for at kigge på "ledelsessystemet" i forvaltningen generelt sammen med kommunaldirektør og vicedirektørkollegaen, så det opleves som logisk og homogent. I udgangspunktet er der stabschefmøder hver 2. uge.

I forbindelse med at den nye vicedirektør tiltræder, vil økonomistaben komme ind under vicedirektørens organisatoriske vinger. Økonomichefen har en erfaren og sikker hånd, og der vil i de mange samspil, der vedrører økonomiområdet, være en del direkte dialoger mellem kommunaldirektør og økonomichefen. Det vil dog være en fordel, hvis vicedirektøren følger økonomi-

og budgetprocessen tæt – og finder sin rolle – som sparringspartner for økonomichef og kommunaldirektør i videreudviklingen af den kompetente økonomistyring i Kolding Kommune.

På IT- og digitaliseringsområdet blev en samlet stab delt op i to for et par år siden. Det skete som konsekvens af en stor analyse (Deloitte) af det samlede IT-område, hvor en af konklusionerne var, at digitalisering – og modernisering – af Kolding Kommune druknede i den daglige drift af et komplekst IT-system. Der er herefter to stabe. Henholdsvis Koncern IT og Digital Forretningsudvikling. Det er en reorganisering, der vil kræve fortsat opmærksomhed for vicedirektøren, så målsætningerne med den nye organisering bliver indfriet. Der er samtidig en ny dagsorden med samling af 4-5 fælles IT-centre i Danmark, som kræver opmærksomhed. Der er også behov for at styrke trivsel og arbejdsmiljø i Koncern IT samt Digital Forretningsudvikling som har været påvirket af mange forandringer de seneste par år.

Koncern IT, Digital Forretningsudvikling samt Koncernudvikling arbejder tæt sammen om projekt "Digital modenhed". Programmet strækker sig foreløbig over en 5-årig periode og har spor for både strategi, digitalisering, drift og sikkerhed.

HR-området har stået uden chef i et års tid, og en af de første opgaver for den nye vicedirektør er at få rekrutteret en ny HR-chef til understøttelse af hele organisationen.

I 2023 besluttede Kolding Kommune at organisere en ny, samlet beredskabsfunktion og at ansætte en medarbejder med erfaring på beredskabsområdet. Ikke mindst COVID-19 og de store oversvømmelser i 2023 og 2024 viste, at der manglede et hjul i den kommunale maskine i krisituationer. Det har været en stor succes, og kommunen er i dag meget bedre rustet til at agere hurtigt og præcist, når der opstår en krisituation. Beredskabsmedarbejderen refererer fagligt til vicedirektøren – hvor den afgangende vicedirektør havde særlige forudsætninger for at kunne være den daglige sparringspartner. Her skal den nye vicedirektør med det, hun/han har, komme ind på området og opbygge viden i de år, der kommer.

Dette er også et udtryk for en af de mange specialfunktioner, der er tilknyttet stabene hen over årene. Borgerrådgiveren er en anden af dem. Det er fagligt bredspektret, og vicedirektøren får rig lejlighed til at lære nye opgavefelter at kende.

Stabene har ansvar for en række profilerede opgavefelter, men nogle gange er det de mindre profilerede, der volder størst udfordringer. Når der implementeres et nyt telefonsystem, påvirker det mange mennesker i hele administrationen, ligesom det er en del af den fundamentale borgerservice. Også sådan en implementering skal derfor tages dybt alvorligt.

Stabene er overordnet ansvarlige for MED-organisationen, og vicedirektøren har derfor også – helt naturligt – en plads i Hoved-MED, ligesom det skal opfattes som en integreret del af opgaveporteføljen, der kræver tid og opmærksomhed.

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

- Få skabt tillid omkring dig. Det gælder til politikere, direktionskolleger, områdechefer og til ledere og medarbejdere.
- I forlængelse af det - fremme fællesskabet og sammenhængskraften i Kolding Kommune.
- Få overblik over udviklingsprocessen i staben og tage taktstokken i det fortsatte kulturarbejde og i den fortsatte – homogene – udvikling af stabsunderstøttelsen.
- Sammen med kommunaldirektøren og de involverede ledere og medarbejdere vurdere den mest hensigtsmæssige struktur på HR-området og herefter rekruttere ind til chef/lederrollen.
- Være ”over” samarbejde og udvikling af de to IT-stabe med fokus på dels opgaver og dels arbejdsmiljø.
- Være med til at sætte rammer op for ledelsessparringen i stabene. Her skal der være en tæt dialog med kommunaldirektør og vicedirektørkollegaen, så der bliver et samlet ”ledelsessystem” i forvaltningen, der opleves som logisk og homogen.
- Få gennemtænkt forvaltningskommunikationen sammen med vicedirektør-kollegaen. Nøgleord er proaktivitet, uanset om det er politisk, eksternt eller intern kommunikation, der er tale om.
- Tage ansvar for det fælles projekt med flytninger af medarbejdere på færre adresser

Mere om Stabe og afdelinger under vicedirektøren

Koncernøkonomi med i alt 128 medarbejdere er organiseret i syv afdelinger/enheder. De er:

- Kontrolgruppen arbejder primært med ydelser på arbejdsmarkedsområdet.
- Budget og Analyse, bestående af tre teams: Analyseteamet, Budgetteamet samt Fundraisingteamet.
- Forsikring, der styrer alt omkring forsikringer i Kolding Kommune, herunder arbejds-skadeområdet.
- Løn, bestående af tre teams: Lønteamet, Personaletteamet samt Projektteamet.
- Processer og regnskab, bestående af to teams: Finans og Prismeteamet. Fælles bogføringsenhed for hele Kolding Kommune er under etablering i denne afdeling.
- Indkøb, kørsel og risiko, bestående af tre teams: Indkøb og udbud, Kørselskontoret samt Risiko.
- Borgerservice

Der er afdelingsledere i seks af afdelingerne, mens Kontrolgruppen refererer direkte til økonomichefen.

Fællessekretariatet med i alt 31 medarbejdere består af tre afdelinger. De er

- Byråds- og Fællessekretariatet er fordelt på to lokationer og to teams på henholdsvis Rådhuset og på Nytorv. Opgaverne er bl.a. sekretariatsbetjening af borgmester, kommunaldirektør, vicedirektør, direktionen og administrationsforum. Herudover varetages sekretariatsopgaver ift. byrådet, Økonomi- og Strategiudvalget, Plan og Teknik, Natur, Miljø og Klima, Kultur, § 17, stk. 4-udvalg, Husleje- og Beboerklagenævnet, Bevillingsnævnet og Hegnssynet.
- Teknisk Service Midtbyen, hvor opgaverne er at servicere og vedligeholde kommunens ca. 22 administrationsbygninger i midtbyen.
- Kantinen, hvor der tilberedes frokost til betalende gæster, og desuden laves der mødeforplejning til møder afholdt på Rådhuset.

Koncern IT med i alt 41 medarbejdere, herunder to afdelingsledere og en chef, spiller en central rolle i at understøtte kommunens digitale udvikling. De tre afdelinger arbejder tæt sammen for at sikre en robust, sikker og brugervenlig IT-plattform. **Koncern IT er organiseret i tre afdelinger:**

- **Supportafdelingen**, der håndterer brugersupport, udstyrsadministration, indkøb, licensstyring og rettighedsstyring.
- **Infrastrukturafdelingen** sikrer stabil drift, netværk, integrationer, servere, cloud og teknisk sikkerhed, herunder beredskab.
- **Informationssikkerhedsafdelingen** arbejder med risikostyring, compliance og beskyttelse af data og systemer.

Digital forretningsudvikling med i alt 20 medarbejdere, herunder to afdelingsledere og en chef, er digitaliseringsbenet af IT- & Digitalisering. Digital forretningsudvikling består af to afdelinger:

- Projekt og udvikling, hvis opgave består i at understøtte Kolding Kommune i digitalisering og digital transformation.
- Data og teknologi, hvis opgaver er GIS, BI samt AI.

HR med 20 medarbejdere er opdelt i HR Organisationsudvikling og HR Rådgivning (personalejura m.m.). Her skal der som nævnt ovenfor rekrutteres en ny HR-chef.

Den centrale Kommunikationsafdeling består af 1 leder og 10 medarbejdere. Kommunikationsafdelingen, der er en stabsfunktion med direkte reference til vicedirektøren, er kommunens kommunikative kraftcenter, der understøtter hele Kolding kommunes organisation bredt med intern og ekstern kommunikation, samt grafisk facilitering. Kolding Kommune har netop færdiggjort en samlet kommunikationsstrategi, der bygger på kommunens grundfortælling, og som skal bidrage til at øge kendskabet til Kolding og synliggøre Koldings styrkepositioner. Kommunikationsstrategien skal nu omsættes til konkrete handlinger, hvilket bliver et vigtigt fokusområde for den nye vicedirektør i samarbejde med lederen af Kommunikationsafdelingen.

Koncernudvikling med otte medarbejdere har som hovedopgaver er at understøtte direktionen, være programledere og projektledere for store tværgående programmer, være tovholder på kommunens styringsdokumentet "Visionsdrevet Styring", varetage det overordnede ansvar for kommunens arbejde med Design samt være porteføljestyrer på direktionens projektportefølje. Afdelingslederen er kommunens "valggeneral". En af medarbejderne er kommunens beredskabskonsulent, der personalemæssigt refererer til afdelingslederen, men fagligt har refereret til den afgående vicedirektør.

Vicedirektørens baggrund

De vigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Der er god, offentlig ledelseserfaring på dit CV, og det er en fordel, hvis du har haft din gang i kommuner.
- Du har formodentlig arbejdet ledelsesmæssigt i en stab, ligesom du ideelt set kender til det at stå i driftsområdet i en forvaltning og her samarbejde med en stab. Har du et kendskab til beredskabsområdet, er det en fordel – men absolut ikke en betingelse.
- Du er i besiddelse af et massivt servicegen
- Du er en moderne topleder, der evner at lede stabschefer og stabsledere med fokus på at give dem plads til at tage ansvar.
- 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.
- 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.
- Din organisatoriske forståelse.
- Om du har en god økonomiforståelse og derfor også kan blive en sparringspartner for kommunaldirektør og økonomichef her – men du behøver ikke være på økonomichef-niveau i udgangspunktet.
- Du opleves som én, der har brede skuldre og tager ansvar, når der nogle gange er brug for en vicedirektør, der står foran sine folk.
- 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
- Økonomichef John Buchardt
- Malene Borch, Fællessekretariatet

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 6. 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 12. 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 17. 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 vicedirektør kommer godt i gang med jobbet.

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

September 2025 , Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen