

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Centerchef til Center for By og Bæredygtighed i Solrød Kommune

Centerchef, der kan bygge broer i Solrød Kommune

Bare rolig. Vi har ikke en forventning om, at du kan bygge fysiske broer med dine bare hænder. Men du bliver som ny centerchef i Center for By- og Bæredygtighed i Solrød Kommune en nøgleaktør – en brobygger – når folk og formål skal mødes. En af de mange fordele ved den mindre kommune er nemlig, at du som centerchef de facto er en del af kommunens topledelse.

I Solrød insisterer vi på at tage borgerne med på råd – og de har høje forventninger til det, vi leverer. Når vi f.eks. lige nu er ved at lægge sidste hånd på vores visionsplan for Solrød Center, er det sket i en god og tæt dialog med borgerne og de aktører, der har særlige interesser i at styrke bymidtens liv, funktioner og attraktioner. Det gælder også i det daglige, når der opstår dialoger med vores borgere og erhvervsliv – dem indgår du gerne i. Her er du en vigtig brobygger.

Du er med til at bygge bro imellem politik og administration. Du har fokus på, hvad der efterspørges politisk, og du forstår at sætte handling bag ordene. Du er også god til at give politikerne modspil – de er nemlig ikke bange for at høre, hvad du tænker, så længe de ved, at du anerkender den grundlæggende rollefordeling.

Du er en bro mellem dit center, direktionen og ”den store organisation”. Du er en god oversætter af dagsordener, så dit center ved, hvad der er de vigtige dagsordener for andre. Du er opmærksom på, at de fagligheder, du er ansvarlig for – og de er dygtige – møder andre fagligheder med et åbent sind, når vi f.eks. skal bygge eller ombygge. Du er også god til at bygge bro mellem ledere og medarbejdere, når vi sammen skal arbejde for, at vi har en god arbejdsplads.

Du kommer ind midt i en udviklingsdagsorden. Borgere og virksomheder vælger Solrød *til*, og vi er i skarpt trav på vej imod de 25.000 indbyggere. Et af de områder, der virkelig bliver udfordret i et sådant udviklingsscenarie, er byggesagsområdet. Her har vi heldigvis været igennem en ”fra skrot til slot”-transformation. Vi har på to år skåret 117 dage af den gennemsnitlige sagsbehandlingstid og er gået fra nummer 91 til nummer 4 i DI’s nationale opgørelse på området.

Udover at have evner som brobygger forventer vi, at du har erfaring med teknik og miljøområdet, og du har formodentlig arbejdet på dele af området i løbet af din karriere. Du kan se potentialet i god og meningsfuld borgerinddragelse og er villig til at gå langt for at tage borgerne med på råd og møde deres høje forventninger til os. Du er en moderne leder, der har den ledelsesmæssige værktøjskasse i orden – og du har gerne erfaring med at lede andre ledere. Du ved, hvornår du skal lade dygtige folk *shine*, og hvornår det er din opgave at stå foran dem.

Du har erfaring med politisk servicering, og du har en god evne til at forstå og fornemme, hvilken retning dit center bør trække i, hvis koblingen mellem politik og administration skal blive bedst mulig. Du er social og udadvendt og bliver derfor et ansigt – og et menneske – som dine folk har let ved at koble sig på og følge. Den synlighed skal ikke begrænse sig til dem af dine folk, der har deres gang på rådhuset.

Grunden til, at stillingen er blevet ledig, er, at den afgående centerchef er blevet direktør i en anden kommune.

Ansættelsesvilkår

Stillingen aflønnes efter Aftale om aflønning af chefer med en forventet samlet aflønning på kr. 840.000-870.000. Dertil kommer pension (Ca. 20,74%).

Center for By og Bæredygtighed

Centeret er sammensat af fire afdelinger med knap 80 medarbejdere. Afdelingerne er Byudvikling, Natur og Klima, Drift og Anlæg samt Sekretariatet. Centerchefen refererer til direktør Peter Søndergaard, der qua sin baggrund kan tilbyde sparring ledelsesmæssigt såvel som fagligt på centerområdet.

De fire afdelingsledere og centerchefen udgør centerets ledergruppe, der p.t. mødes ugentligt, fordelt på kortere og lidt længere og mere formaliserede møder på skift. Der er p.t. 1-1 mellem centerchef og afdelingsleder hver 14. dag. Det er en ledergruppe, der er fagligt stærk og sammensat af to ledere, der har arbejdet i mere end 20 år i Solrød Kommune, og to nyere tilkomne – én i 2024 og én i 2025. Ledergruppen har en forventning om, at udviklingen af såvel gruppen som den enkelte står højt på centerchefens dagsorden.



Der er et godt overblik over såvel drifts- som anlægsøkonomi, men der er også en forventning om, at det er en prioritet for den nye centerchef at tage sin rolle i den overordnede økonomistyring på sig. Anlægsområdet – ikke mindst i en vækstkommune – er velfungerende, men centerchefen bør gå ind i de processer, der videreudvikler evnen til at levere anlæg til tiden og til prisen, så dygtig i dag også er dygtig i morgen.

Centerchefen skal prioritere at støtte op om den gode arbejdsplads, som folk har lyst til at blive på. Det handler om at have fokus på de faglige udviklingsmuligheder, det gode samspil mellem afdelinger, men også om de gode sociale tiltag, der medvirker til, at det er sjovt og spændende at komme på arbejde. Her – som generelt – skal der være fokus på, at alle ses som ligeværdige medarbejdere, uanset om de går på rådhusgangene eller ej i det daglige. I det daglige arbejder

centret med de fire ”hjørneflag”, som det også forventes at centerchefen bidrager til: Helheds-syn, hjertelighed, samarbejde og nysgerrighed.

Center for By- og Bæredygtighed har været pilotcenter ift. nye måder at indrette rådhuset på. Vægge er revet ned og medarbejdere flyttet sammen på nye måder. I 2026 går hele rådhuset ”all-in” ifm. at rådhuset ombygges markant med nye og fleksible arbejdspladser, ny kantine m.m. Det er spændende, men det skal også siges, at det påvirker arbejdsmiljøet. Centerchefen bør være meget aktiv i de processer, der understøtter, at centeret kommer godt ind i de nye rammer, så medarbejderne bliver så trygge som muligt i disse forandringer.

Ejendomsområdet blev samlet for et par år siden, hvor der blev overført driftsmedarbejdere fra Kultur- og Fritidsområdet til driften under By- og Bæredygtighed. Der er kommet et godt overblik over ressourcerne, vedligeholdelsesbehovene m.m., men der er fortsat en opmærksomhed på at understøtte sammenlægningen. Her – som generelt – bør der være et tæt samarbejde med kollega-centerchefen på Kultur- og fritidsområdet.

I arbejdet på tværs af centeret er der i de senere år udviklet en projektmodel, der har givet bedre samarbejde mellem faglighederne og helhedsorienterede løsninger i de vigtige projekter. Den er der brug for, at der holdes fast i, så ressourcerne udnyttes optimalt.

Der er mange samarbejder på tværs af den administrative organisation, hvor centeret spiller en vigtig – ofte koordinerende – rolle. Her er øvelsen at være fag-fagligt stærk på den ene side, men også evne at lytte til andre fagligheder på den anden side. Ingeniøren ved mest om bygninger, og skolelæreren ved mest om det gode klasselokale – de hensyn skal gerne mødes i en ligeværdig dialog. Af større igangværende projekter, der er udviklet på tværs kan blandt andet nævnes udvidelsen af plejecenteret Christians Have til over 100 mio. kr., byggeriet af en ny daginstitution i Solrød Strand, en ny gård børnehave i Gl. Havdrup samt renoveringen af Munkekærskolen til over 80 mio. kr.

På den faglige bane har vi nævnt visionsplanen for Solrød Center. Den behandles endeligt af det afgående byråd i december, hvorefter det forventes, at den skal begynde at antage håndfast form i den kommende byrådsperiode. Det bliver en stor og spændende opgave for den nye centerchef.

En opgave beslægtet hermed er udarbejdelsen af en ny kommuneplanstrategi og kommuneplan, hvor centerchefen selvfulgelig har en vigtig rolle – ikke mindst processuelt.

Klimaudfordringen er vigtig i en kyst- og lavlandskommune som Solrød. Her er særligt udviklingen af Solrød Bæk, med et naturområde i baglandet og en afvanding til havet, en interessant udfordring, der fylder noget – fagligt som politisk. Solrød Kommune har koblet sig på DK2020-initiativet og benytter dette som en overligger for klimaudviklingsaktiviteterne.

Den Grønne Trepert, hvor Solrød er del af Køge Bugt-samarbejdet, er i god gænge og fylder derfor ikke så meget i denne fase.

Mere om de fire afdelinger

Drift og Anlæg består af 38 medarbejdere organiseret i fire teams/enheder. De er:

- Anlæg med fem medarbejdere, der varetager alle anlægsopgaver.
- Planlægning og Kontrakter med otte medarbejdere, herunder en faglig koordinator. Her varetages planlægning og bestilling af opgaver inden for bygningsvedligehold, vedligehold af udendørsarealer, kantinedrift, vintertjeneste m.m.
- Håndværk og Teknik med seks medarbejdere, herunder en teamleder. Her varetages interne håndværkerydelser samt tekniske installationer.
- Teknisk Service og Drift med 18 medarbejdere, herunder en teamleder. Her varetages bygningssdrift samt drift af grønne områder.

Natur og Klima består af i alt 12 medarbejdere og varetager en bred vifte af opgaver inden for natur-, klima- og miljøområdet. Afdelingen udarbejder og vedligeholder en lang række planer, der danner grundlaget for kommunens arbejde med natur, miljø og klima, herunder affaldsplanen, vandforsyningsplanen, vandhandleplan, klima- og forsyningsplan m.fl. Afdelingen løser en lang række myndighedsopgaver, der både omfatter service- og kontrolfunktioner i relation til virksomheder, landbrug, husholdninger, vandforsyning, spildevand, affald, vandløb, naturområder, varmeforsyning m.m. Endeligt er det afdelingen, der har ansvaret for kommunens kystsikringsprojekter, hvor Solrød Kommune netop er kommet med i statens accelerationspakke på området.

Byudvikling består af 16 medarbejdere organiseret i to teams.

- Byggeri med otte byggesagsbehandlere varetager alle ansøgninger, der kræver byggetilladelse, forhåndsdialog med udviklere og grundejere, lovgivningsafklaring af sager samt opdatering af BBR.
- Plan med syv planlæggere varetager landzonesagsbehandling, lokalplaner i byer og landsbyer, kommuneplan og planstrategi, visionsplan for Solrød Center, helhedsplaner og skitseprojekter (p.t. er der ikke nogen i gang) samt kollektiv trafik og trafikbestilling hos Movia.

Sekretariatet med 13 medarbejdere er stabsfunktionen i Center for By og Bæredygtighed og varetager en lang række opgaver, herunder køb/salg af kommunale ejendomme, støttet alment byggeri, opkrævning af ejendomsskat, hegnssyn, politisk betjening, administration og økonomi,

juridisk support, personaleadministration, borgerhenvendelser, aktindsigter, post/journalisering og masseudsendelse, afdelingsmøder og MED-møder, superbruger-funktioner samt geodata.

Opgaver og udfordringer for den nye centerchef inden for det første års tid:

- Blive en synlig centerchef på, såvel som uden for, rådhuset.
- Tage brobyggerrollen på sig ift. mødet med borgere og erhvervsliv.
- Være en aktiv medspiller i videreudviklingen af en arbejdsplads, folk har lyst til at komme til og blive på. Der kommer en naturlig anledning til at drøfte de fysiske elementer af dette ifm. ombygningen af Solrød Rådhus i 2026.
- Have fokus på udviklingen af ledere og ledergruppen.
- Være aktiv i udviklingsprocesserne omkring Solrød Center/Bymidte.
- Blive medudvikler og procesdeltager på kommuneplanstrategien og kommuneplanen.
- Følge ejendomsområdet tæt, så ledere og medarbejdere oplever, at denne fusion føres helt til ende.
- Blive en del af den overordnede økonomistyring og få et overblik over anlægsstyringen.

Centerchefens baggrund

De allervigtigste kompetencer og erfaringer:

- Du er først og fremmest en moderne leder, der har den ledelsesmæssige værktøjskasse i orden – og du har gerne erfaring med at lede andre ledere. Du ved, hvornår du skal lade dygtige folk *shine*, og hvornår det er din opgave at stå foran dem.
- Du har erfaring med teknik- og miljøområdet, og du har formodentlig arbejdet på dele af området i løbet af din karriere.
- Du har erfaring med politisk servicering, og du har en god evne til at forstå og fornemme, hvilken retning dit center bør trække i, hvis koblingen mellem politik og administration skal blive bedst mulig.
- Du kan se potentialet i god og meningsfuld borgerinddragelse og er villig til at gå langt for at tage borgerne med på råd og møde deres høje forventninger til os.
- Du er social og udadvendt og formår derfor at blive et ansigt – og et menneske – som dine folk har let ved at koble sig på. Den synlighed skal ikke begrænse sig til dem af dine folk, der har deres gang på rådhuset. Dine dygtige folk i marken har også brug for at se og høre høvdingen en gang imellem.
- Du er virkelig god til at arbejde i relationer. Du skal have den grundforståelse, at man arbejder for og med kollegerne i ”den store organisation”, og det kræver, at du evner at tage de mange snakke, der skal til for at skabe smidige samarbejder.

Derudover vil vi kigge efter:

- Om du har let ved at danne dig et overblik over nye sagsområder. Formodentlig fordi du har et godt hoved.
- Om du formår at få følgeskab af mange forskellige medarbejdertyper.
- Om du er kommunikativt stærk og evner at skabe ledelse og følgeskab, også fra scenekanten.
- Nysgerrighed, nedad, opad og til siden.
- Et ordentligt og rummeligt menneske, der ikke er konfliktsky.
- En portion humor, der kan bidrage til at gøre dagligdagen lettere for alle.
- Om du er struktureret af natur – du evner at skabe og bidrage til overblik, prioritering og det lange, seje træk.
- Strategisk og visionær kapacitet.
- Interesse for at sætte retning i de selskaber Solrød ejer – eller er en del af, herunder forsyningsvirksomhederne.
- Om du har let ved at danne dig et økonomioverblik og dermed bidrage til styring af såvel drifts- som anlægsbudgetterne. Du får her kompetent bistand af gode folk omkring dig.
- Autoritet og pondus – du er let at tage alvorligt – og du evner at sige til og fra.
- Om du er god til at bede om hjælp, når der er noget, du ikke ved.

Mere om Solrød Kommune

Solrød Kommune ligger 30 kilometer syd for København med seks kilometers kyststrækning ud til Køge Bugt. Solrød valgte ved kommunalreformen at bevare kommunen i den oprindelige form, velvidende, at det kræver hårdt arbejde. Kommunen skal driftes effektivt, når volumen er mindre, og der skal arbejdes benhårdt for at tiltrække nye borgere. Begge dele er lykkedes. Vi er skarpt på vej mod de 25.000 borgere.

Der er to større bysamfund i kommunen – Solrød Strand og Havdrup – og desuden seks mindre landsbysamfund – Karlstrup, Kirke Skensved, Gl. Havdrup, Jersie, Naurbjerg og Solrød Landsby. Det er oplagt, at mange Solrød-borgere tager til københavnsområdet for at arbejde, men der er faktisk 800 aktive virksomheder i kommunen med 3.760 arbejdspladser, og mellem 50 og 100 nye virksomheder starter op hvert år.

Solrød Kommunes vision har overskriften; ***Sammen skaber vi det bedste sted at leve og bo***”.

Der er udformet 5 pejlemærker som giver udtryk for, hvad dette byråd anser for særligt vigtigt at navigere efter.

- Aktive borgere, der tager ansvar
- Trivsel, læring og udvikling hele livet
- Tryghed, sundhed og værdighed i alle aldre
- Natur og klimaansvar i højsædet
- Tæt samarbejde med erhvervslivet

Den politiske organisation

Den politiske organisation består af byrådet og fire udvalg:

- Økonomiudvalget
- Kultur- og naturudvalget
- Familie- og uddannelsesudvalget
- Social-, ældre- og sundhedsudvalget

Direktørerne har ansvaret for serviceringen af de politiske udvalg. De relevante centerchefer er en del af de politiske møder og er aktive i serviceringen op til – og under – møderne. Centerchefen for By og Bæredygtighed deltager derfor i serviceringen af Kultur- og naturudvalget.

Administrativ organisation

Der er cirka 1.500 medarbejdere i Solrød Kommune. Der arbejdes ud fra en centerstruktur med seks fagcentre og to tværgående centre. De er:

- Center for Sundhed og Omsorg
- Center for Borgerservice, Job og Social
- Center for Børn og Familier
- Center for Skoler og Dagtilbud
- Center for Kultur og Fritid
- Center for By og Bæredygtighed
- Center for Økonomi og Indkøb
- Center for HR, politik og Digitalisering

Direktør Peter Søndergaard har ansvaret for centrene By og Bæredygtighed samt Kultur og Fritid. Direktør Dorte Saabye har det overordnede ansvar for centrene Sundhed og Omsorg, Borgerservice, Job og Social, Børn og Familier samt Skoler og Dagtilbud. Kommunaldirektør Nikolaj Weyser Mortensen har ansvaret for de to tværgående centre HR, politik og Digitalisering samt Økonomi og Indkøb.

Centercheferne udgør sammen med direktionen chefgruppen. Der er stort fokus på at gøre denne til en – ikke blot formel, men – reel del af kommunens samlede topledelse. Direktionen tør godt sætte temaer til drøftelse, man ikke har afstemt inden, og der er generelt efterspørgsel efter ærlighed og holdninger, så længe det foregår med et konstruktivt sigte. Beviset for, at det ikke er tomme ord, er, at der arbejdes efter en chefgruppestrategi og ikke efter en direktionsstrategi. Der er møder i chefgruppen hver 14. dag.

Der afholdes derudover lederforum og konference for direktører og ledere. Pt. er organisationen i gang med en prøvehandling, hvor alle ledere indgår i ledernetværk for at fremme ledertrivslen.

MED er veletableret, og en moderne centerchef ved selvfølgelig, at det er et supergodt sted at få kvalificeret tingene. Nogle gange i enighed og andre gange i konstruktiv uenighed.

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 Peter Søndergaard, tlf. 2136 2767.

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, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Peter Søndergaard 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 består af:

- Peter Søndergaard. Direktør
- Jette Zimmerman Pedersen. Leder af Sekretariatet
- Martin Lunde Hansen. Leder af Drift og Anlæg
- Johnny Nielsen, tillidsrepræsentant
- Jeannette Frimann, tillidsrepræsentant

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 2. samtalerunde og kun efter aftale med 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 **17. november 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 **18. november 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme (for)middag.

1. rundesamtalerne afholdes den **19. november 2025 mellem klokken 10.00 og 18.00 på Comwell, Køge Strand**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **24. november 2025 i Roskilde**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **27. november 2025 kl. 9.00-14.00 på Comwell Køge Strand**

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

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende (video-)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 direktør Peter Søndergaard samt den nye centerchef for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Oktober 2025

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen