

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## Socialchef i Ikast-Brande Kommune



## Socialchef til stærkt socialområde i en veldrevet kommune

### En samarbejdende chef til i en stærk kommune

Ikast-Brande er en veldrevet kommune, og netop derfor er det en af de gode organisationer at træde ind i som chef. Her er lav magtdistance, politikere, der tør sætte retning og tage ansvar, og en administration, hvor der er styr på butikken.

Det betyder, at en række af de potentielle flanker, man kan møde andre steder, ikke fylder særlig meget her. Som socialchef får du derfor mulighed for at bruge din ledelseskraft på det, der betyder mest: at gøre en forskel for borgerne i Ikast-Brande Kommune.

Ikast-Brande har en stærk kultur med rødder i kommunens DNA og Hedekraften. Man tager afsæt i det, der virker, men er ikke bundet af det, man gjorde engang. I de senere år er langt de fleste administrative medarbejdere samlet i det hus, der tidligere hed Administration Vest, og som efter en åben navnekonkurrence hos, blandt andet, borgerne har fået navnet MuligHEDEN. Det er dog ikke navnet, der er det centrale. Det centrale er kulturen: ordentlighed, handlekraft, tillid og vilje til at skabe nye løsninger.

### Socialafdelingen

Socialafdelingen er veldrevet. Ledere og medarbejdere er kompetente, veluddannede og vant til at tage ansvar. Høj trivsel understøtter billedet af en afdeling, hvor der er både faglighed, engagement og sammenhængskraft.

Der er styr på økonomien. Det skyldes ikke mindst en stærk økonomistyring, en god kobling mellem faglig udvikling og ressourceanvendelse og dygtige økonomimedarbejdere tæt på ledelsen.

Økonomien er dog ikke den eneste grund til, at afdelingen står stærkt. Der er gennem flere år arbejdet systematisk med struktur, faglige tilgange, kompetenceudvikling, tidlige indsatser, progression og data.

Socialafdelingen har gennem de seneste 5-6 år arbejdet efter en Struktur- og Udviklingsplan, som har skabt retning, genkendelighed og sammenhæng i den faglige udvikling. Planen har været et vigtigt afsæt for meget af det, der fungerer godt i dag.

Social- og Arbejdsmarkedsudvalget besluttede i maj 2026 at videreføre og forny den eksisterende Struktur- og Udviklingsplan. Beslutningen blev bakket op af den samlede ledergruppe, som vurderer, at planen fortsat udgør et relevant og meningsfuldt strategisk afsæt. De eksisterende udviklingsspor er velkendte i organisationen, understøtter den fælles retning og hænger tæt sammen med de indsatser og forandringer, der allerede er iværksat.

Socialafdelingen står derfor foran en ny strategiproces, hvor de eksisterende spor forventes videreført og videreudviklet gennem nye indsatser. Recovery, emotionel intelligens, helende arkitektur, samskabelse og naturintegrerede indsatser forventes at blive gennemgående tilgange i det fremadrettede arbejde.

Strategiprocesen er endnu på et tidligt stadie og afventer ansættelsen af den nye socialchef. Det giver dig som kommende socialchef en reel mulighed for at sætte dit præg på både det strategiske indhold, de konkrete prioriteringer og den videre proces.

Et væsentligt spørgsmål bliver derfor: Hvordan bygger vi videre på det, der virker – og hvordan sikrer vi, at Socialafdelingen også i de kommende år udvikler sig i takt med borgernes behov, den faglige viden, de økonomiske rammer samt i et tæt samarbejde med de øvrige afdelinger i kommunen og andre eksterne aktører.

### **Organisation og ledelsesrum**

Socialafdelingen omfatter myndighed, rusmiddelbehandling, psykiatri, autismitilbud, udviklingshandicapområdet og dagcenterområdet. Afdelingen består af ca. 750 medarbejdere og ledere fordelt på seks centre og en stab. De centrale enheder er:

- Center for Sociale Indsatser med
- Center for Job, Aktivitet og Uddannelse
- Autismecenter Midtjylland
- Center for Psykiatri og Udvikling
- Center for Udviklingshandicap Nord
- Center for Udviklingshandicap Syd
- Socialafdelingens stab

Centerstrukturen har været under udvikling i en årrække, hvor større ledelsesporteføljer har stillet nye krav til lederne. Der er i dag samlet en stærk ledergruppe med god gensidig kemi, høj faglighed og evne til at udvikle og dele på tværs. Nogle ledere har været med i mange år, mens andre er kommet til i de senere år. Der afholdes faste møder i centerledergruppen samt regelmæssige 1:1-samtaler mellem socialchefen og henholdsvis ledere og stabsmedarbejdere.

Vi står overfor en fælles ledelsesudviklingsrejse, hvor emotionel intelligens bliver et centralt afsæt for vores måde at bedrive ledelse og samarbejde på. Tilgangen vil fremover præge vores fælles ledelsespraksis og blive et vigtigt omdrejningspunkt i implementeringen af den kommende strategi.

Tæt på socialchefen er en stærk og velfungerende stab med syv medarbejdere, der bidrager med specialiserede kompetencer inden for udvikling, økonomi, jura, administration, it samt en kontorelev. Staben refererer direkte til socialchefen og spiller en central rolle i understøttelsen af både drift, udvikling og strategisk ledelse.

Der er et godt og tillidsfuldt samarbejde i MED-organisationen og den nye chef forventes at prioritere det tætte samspil med medarbejderrepræsentanterne, herunder tillidsrepræsentanter (TR), arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), det tværgående AMR-netværk og fællestillidsrepræsentanterne (FTR). Samarbejdet er kendetegnet ved dialog, medindflydelse og et fælles ansvar for udviklingen af socialområdet.

### **Faglig udvikling og økonomisk ansvarlighed**

En af grundene til, at Socialafdelingen har styr på økonomien, er, at der er styr på det vigtigste: Den faglige udvikling. Der arbejdes med hurtige, tidlige og forebyggende indsatser. Der er fokus på data, progression og viden om, hvad der virker. Der arbejdes struktureret med strategisk kompetenceudvikling, så medarbejdere og ledere er bedst muligt rustet til at håndtere de aktuelle og kommende udfordringer.

Datadrevet udvikling og progression fylder stadig mere. Ikke fordi socialt arbejde skal reduceres til regneark, men fordi data kan hjælpe med at belyse, hvor indsatserne virker, hvor borgerne oplever progression, og hvor ressourcerne gør størst gavn. Socialafdelingen møder dog som resten af landet et stigende udgiftspres, og det skal den nye chef derfor være meget optaget af at arbejde med økonomistyring.

Socialområdet i Ikast-Brande har i de senere år blandt andet markeret sig på hjemløseområdet. Kommunen igangsatte i 2021 omlægningen Profugo, der betyder hjemløs på latin. Kernen i projektet er hurtige, intensive og sammenhængende indsatser i tæt samarbejde mellem de aktører, der er omkring borgeren. Indsatserne bygger på metoder med internationalt dokumenteret effekt.

Projektet er udviklet i samarbejde med Den Sociale Investeringsfond. Ikast-Brande Kommune er medlem af Hjem til Alle-alliancen, der arbejder med hjemløshed, og ledere og medarbejdere fra kommunen er efterspurgt oplægsholdere. Kommunen deltager også i KL's følgegruppe på hjemløseområdet. Samtidig har kommunen indgået et strategisk partnerskab med Bikubenfonden om udvikling og forankring af naturintegrerede indsatser. Partnerskabet afspejler en ambition om løbende at udvikle socialfaglige løsninger med afsæt i ny viden, stærke samarbejder og dokumenterede effekter.

Det er eksempler på den type udvikling, der kendetegner Socialafdelingen: fagligt ambitiøs, samarbejdsorienteret og med blik for både borgerens progression og den samlede ressourceanvendelse.

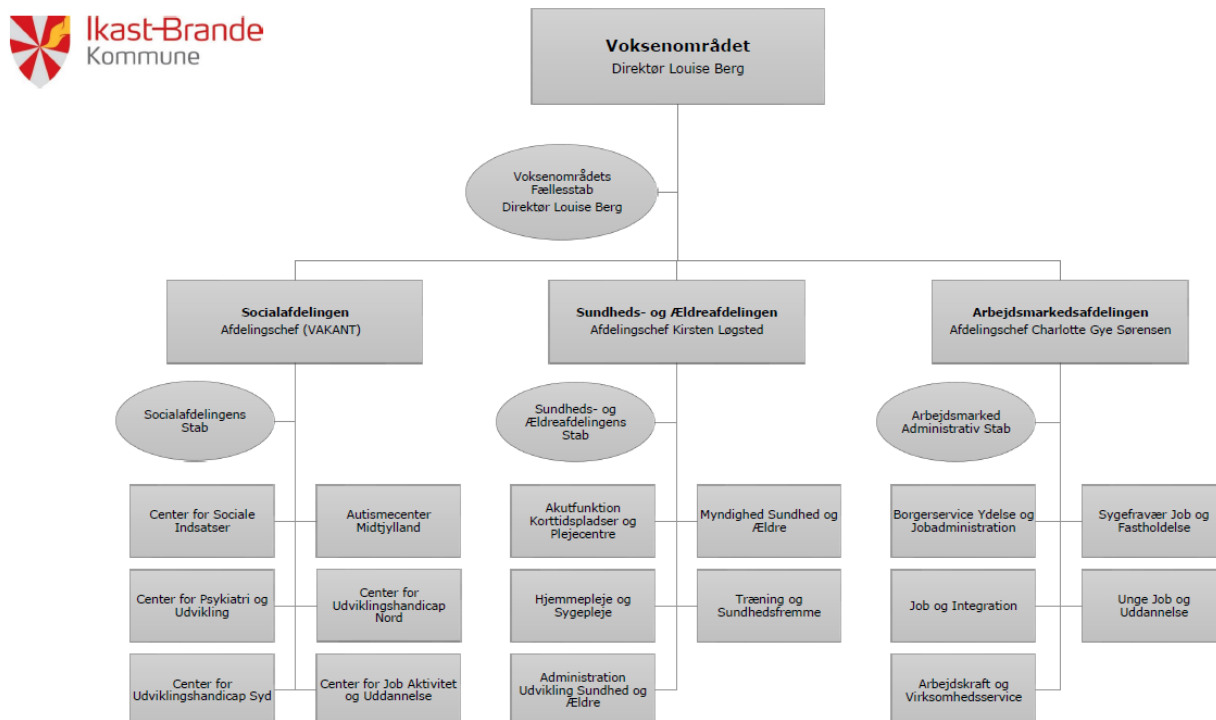
### **Samarbejde, samskabelse og salgskommune**

Ikast-Brande Kommune er sælgerkommune på socialområdet. Det kræver et vedvarende fokus på faglig kvalitet, pris, efterspurgt ydelser og et godt samarbejde med de kommuner, der køber tilbud. Kommunerne i Gødstrupklyngen har givet hinanden håndslag på at være hinandens førstevalg, når der skal købes faglige ydelser hos andre. Det stiller krav om lydhørhed, samarbejdsevne og evne til at udvikle tilbud, der både er fagligt stærke og relevante for andre kommuner.

Samtidig skal den nye socialchef være aktiv i videreudviklingen af samskabelsesdagsordenen. Det gælder samarbejdet med den øvrige kommunale organisation, civilsamfund, lokale foreninger, fonde og øvrige aktører, der kan være med til at skabe bedre og mere sammenhængende løsninger for borgerne.

## Voksenområdet og de tværgående samarbejder

Socialafdelingen er en del af voksenområdet, der også omfatter Arbejdsmarkedsafdelingen samt Sundheds- og Ældreafdelingen. Socialchefen refererer til direktør Louise Berg.



Der er et tæt og velfungerende samarbejde mellem cheferne på voksenområdet. Relationerne er præget af høj tillid, lav magtdistance og et fælles ansvar for de samlede løsninger. Cheferne oplever, at langt de fleste tvivlsspørgsmål og grænseflader kan håndteres konstruktivt med fokus på borgerens behov først og den organisatoriske placering dernæst.

Cheferne har sammen med direktøren formuleret en fælles vision om at skabe velfærd, der fører til positive løsninger for voksne borgere i Ikast-Brande Kommune. Samarbejdet bygger på værdierne dialog, tillid og ansvarlighed samt et fælles fokus på at understøtte et værdigt, selvstændigt og handlekraftigt liv for borgerne.

En central ambition er, at afdelingerne møder hinanden med gavmildhed i samarbejdet, så borgerne i videst muligt omfang oplever sammenhængende forløb frem for organisatoriske grænser.

Et særligt udviklingsområde bliver samspillet mellem Socialafdelingen og Børne- og Familieafdelingen. Børne- og Familieafdelingen har netop fået ny chef, og sammen skal de to chefer styrke samarbejdet yderligere på tværs af afdelingerne. Opgaven er at sikre sammenhængende forløb og gode overgange for borgerne gennem et tæt samspil mellem to stærke faglige miljøer. Dette sker blandt andet i arbejdet i Den Kommunale Ungeindsats (KUI-samarbejdet), hvor der bl.a. arbejdes med overgangen fra barn til voksen.

### **Politisk betjening**

Socialområdet refererer politisk til Social- og Arbejdsmarkedsudvalget. Udvalget er nytiltrådt, men allerede velfungerende. I Byrådet sidder både garvede og nye politikere, hvor fælles for dem er, at der er en god og konstruktiv dialog mellem dem og administrationen.

Cheferne deltager sammen med direktøren i de politiske udvalgsmøder, og der er en forventning om, at cheferne byder fagligt ind, når sagerne skal oplyses. Det kræver politisk forståelse, situationsfornemmelse og respekt for det politiske rum.

Du behøver ikke være top-erfaren i politisk betjening, men du skal have lyst og evne til at lære det, hvis du ikke allerede har erfaring med dette. I Ikast-Brande er der blandt politikerne en tillidsfuld kultur, hvor der er plads til at være på læringsbane, så længe man møder opgaven med respekt, ærlighed og god dømmekraft.

### **Dine ansvarsområder som socialchef**

Som socialchef refererer du til direktør Louise Berg og har chefansvaret for Socialafdelingen. Centerledere og medarbejdere i Socialafdelingens stab refererer til socialchefen.

Du får ansvar for at:

- sætte retning for Socialafdelingen i tæt samspil med direktør, ledergruppe, medarbejdere og politikere
- fastholde og videreudvikle en stærk faglig og økonomisk styring
- sikre en god strategiproces, hvor der bygges videre på de kendte spor fra den eksisterende Struktur- og Udviklingsplan
- understøtte en arbejdsplads med høj trivsel, stærk faglighed og lavt sygefravær
- understøtte videreudvikling af samarbejdet mellem myndighed og udfører
- styrke samarbejdet på tværs af voksenområdet og med Børne- og Familieafdelingen
- være en aktiv del af det politiske og administrative ledelsessystem
- prioritere et stærkt samarbejde med MED-organisationen og medarbejderrepræsentanterne, herunder TR, AMR, AMR-netværket og FTR'erne, med fokus på dialog, medindflydelse og fælles ansvar for udviklingen af socialområdet.
- videreudvikle den datadrevne dagsorden med fokus på progression og virkning for borgerne
- sikre fortsat økonomi i balance
- være synlig på de mange matrikler

- styrke samarbejdet med civilsamfund, fonde, foreninger og andre eksterne aktører
- bidrage til, at Ikast-Brande fortsat er en kommune, andre lader sig inspirere af

## **Særlige fokusområder det første år**

Inden for det første år skal den nye socialchef især have fokus på følgende:

### **1. At lære organisationen at kende og være synlig**

Du skal være udgående og finde de rigtige anledninger til at være synlig på de mange matrikler. Ideelt set har mange medarbejdere fået ansigt på dig efter det første halve til hele år.

### **2. At fastholde og videreudvikle en attraktiv arbejdsplads**

Du skal være garant for, at Socialafdelingen fortsat er en arbejdsplads, man har lyst til at være en del af. Faglig dygtighed, trivsel, psykologisk tryghed og tværgående samarbejde skal gå hånd i hånd.

### **3. At præge den kommende strategiproces**

Du skal gå aktivt ind i den kommende strategiproces for Socialafdelingen. Der skal bygges videre på de kendte spor fra den eksisterende Struktur- og Udviklingsplan, men processen er fortsat så tidlig, at du får reel mulighed for at præge både indhold, prioriteringer og videre proces.

### **4. At styrke de tværgående samarbejder**

Du skal være aktiv i samspillet med de afdelinger, Socialafdelingen deler borgere med. Der er et særligt udviklingsområde i samarbejdet med blandt andet Børne- og Familieafdelingen.

### **5. At prioritere skarpt**

Socialafdelingen er udviklingsorienteret og har mange stærke ideer. Men der er ikke uendelige udviklingsressourcer. Derfor skal du hjælpe organisationen med at vælge og fravælge.

### **6. At drive datadrevet faglig udvikling**

Du skal være meddrivende på den datadrevne dagsorden – ikke for at lede i et regneark, men fordi godt socialt arbejde er det, der virker bedst for borgerne.

### **7. At fastholde en stærk økonomistyring**

Du skal have et stærkt blik på økonomistyringen og løbende sikre relevante tiltag, så området fortsat er i balance.

### **8. At udvikle samskabelsesdagsordenen**

Du skal være aktiv i samarbejdet med civilsamfund, fonde, foreninger og andre aktører, der kan bidrage til nye og bedre løsninger for borgerne.

## Dine vigtigste kompetencer og erfaringer

Vi leder efter en socialchef, der kan skabe retning, relationer og resultater. Du er relationsstærk på en måde, der kan mærkes i hverdagen. Du prioriterer dialogen, skaber tillid og får ledere, medarbejdere og samarbejdspartnere til at arbejde mod fælles mål.

Du brænder for socialområdet. Du behøver ikke være specialist på alle fagområder, men du skal trives med at stå i spidsen for et komplekst område, der har stor betydning for nogle af kommunens mest sårbare borgere. Du er nysgerrig af natur, kan hurtigt sætte dig ind i nye faglige dagsordener og formår at bringe organisationens samlede viden og kompetencer i spil.

Du er en erfaren leder, gerne med erfaring i at lede ledere. Du prioriterer ledelseshåndværket højt og har dokumenteret evne til at skabe følgeskab, udvikling og resultater gennem andre.

Du har god organisationsforståelse og trives i en politisk styret organisation. Du forstår samspillet mellem politik og administration og kan navigere sikkert i komplekse sammenhænge, hvor flere hensyn og interesser skal balanceres. Samtidig går du aktivt ind i prioriterings- og organisationsudviklingsopgaver.

Du har erfaring med økonomistyring og datadrevet ledelse og ser økonomi, data og faglighed som gensidigt understøttende ledelsesredskaber. Du kan omsætte viden til beslutninger og skabe sammenhæng mellem borgernes behov, faglig kvalitet og ansvarlig ressourceanvendelse.

Du har en høj arbejdskapacitet og trives i et ledelsesrum med mange interesser, korte beslutningsveje og flere samtidige dagsordener. Du formår at bevare overblikket, prioritere skarpt og skabe fremdrift – også når tempoet er højt, og opgaverne er komplekse.

Ikke mindst er du et ordentligt menneske med integritet, selvindsigt og mod. Du er bevidst om egne styrker og udviklingsområder, arbejder aktivt med din egen udvikling og møder andre med respekt, nysgerrighed og tillid.

### Derudover lægger vi vægt på

Vi vil også se efter, om du har:

- strategisk udsyn og evne til at tænke flere år frem
- en anerkendende og tillidsbaseret ledelsesstil
- evne til at være den passende forstyrrelse, når der er brug for det
- juridisk og faglig indlæringssevne på tværs af flere lovgivningsområder
- god kommunikationsevne
- evne til at holde medarbejdere og ledere velorienterede
- stærk samarbejdsorientering
- forståelse for god politisk servicering
- relevant uddannelsesbaggrund, fx socialfaglig, sundhedsfaglig eller samfundsfaglig

- lederuddannelse eller lyst til fortsat lederudvikling
- evne til at skabe resultater på en ordentlig måde
- humor
- evne til både at igangsætte, afslutte og følge op
- integritet og troværdighed
- åbenhed, dialogssøgende tilgang og nysgerrighed på andres perspektiver

### Mere om Ikast-Brande Kommune

Ikast-Brande Kommune har ca. 43.000 indbyggere. Det er på mange måder en god kommunestørrelse: stor nok til at have muskler, men lille nok til at bevare handlekraft, nærhed og agilitet.

Kommunen er blandt Danmarks stærke erhvervskommuner og hører til blandt de kommuner, hvis virksomheder eksporterer mest. Det kommer ikke af sig selv. Alle dele af den kommunale organisation bidrager til, at kommunen opleves som en god medspiller.

Der er skabt en sikker økonomistyring, blandt andet fordi både politikere og administration gør en dyd ud af at budgetlægge ordentligt og ikke arbejde ud fra drømmescenarier.

### Den politiske organisation

Den politiske organisation består af byrådet, Økonomi- og Planudvalget samt fem fagudvalg:

- Klima-, Natur- og Bæredygtighedsudvalget
- Udviklings- og Erhvervsudvalget
- Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget
- Sundheds- og Ældreudvalget
- Social- og Arbejdsmarkedsudvalget

Direktører og chefer deltager i de politiske møder og i forberedelsen af dem. Generelt er der et tillidsfuldt samarbejde mellem politik og administration. Der er højt til loftet, samtidig med at der er stor loyalitet og respekt for det politiske arbejde.

### Den administrative organisation

Direktionen er den øverste administrative ledelse og består af kommunaldirektøren og tre direktører. Direktionen lægger vægt på et tæt samspil med afdelingscheferne og involverer dem aktivt i udviklingen og realiseringen af kommunens strategiske retning. Afdelingscheferne spiller dermed en central rolle i den samlede ledelse og udvikling af kommunen.

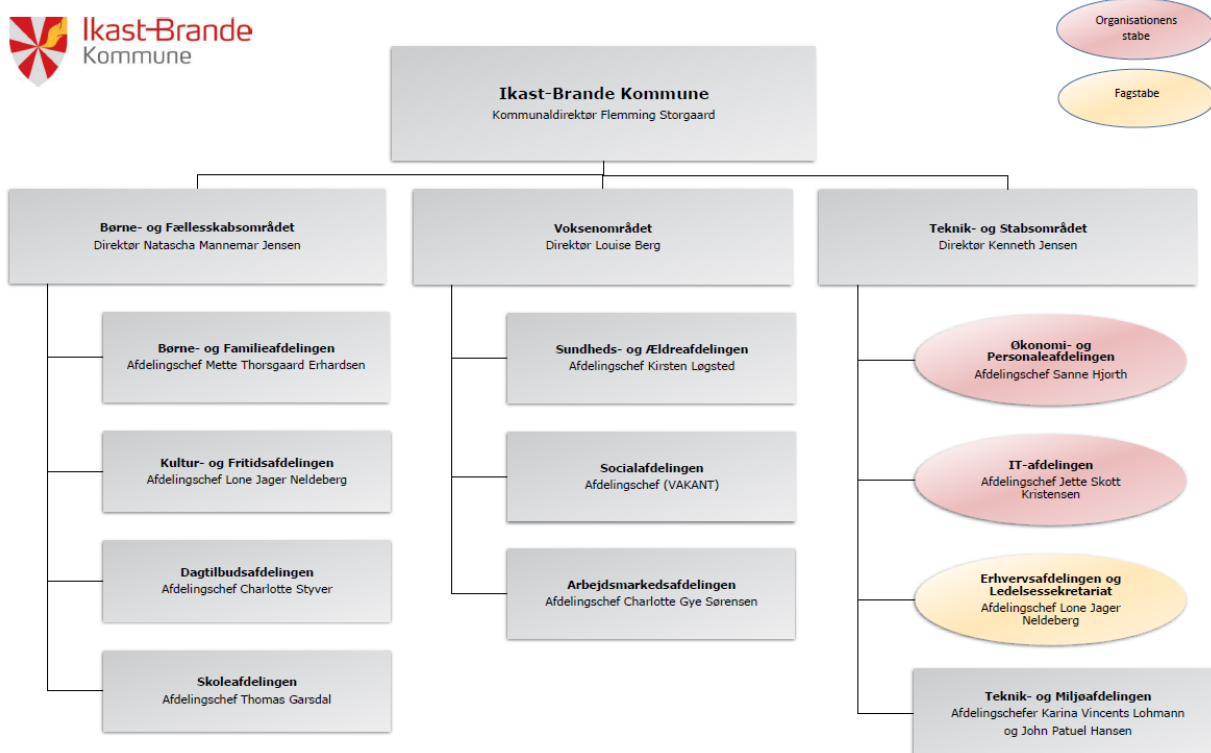
Alle cheferne i Ikast-Brande Kommune indgår sammen med Direktionen i Strategisk Chefforum, der mødes cirka en gang om måneden ligesom der afholdes møder i kredsen af afdelingschefer og direktører samt dagseminarer og døgnsseminarer.

Ikast-Brande Kommune arbejder efter et ledelsesgrundlag, der er udarbejdet i fællesskab af kommunens ledere. Udgangspunktet er DNA'et: **Sammen gør vi en forskel.**

DNA'et understøttes af tre handlingsanvisende dogmer:

- Vi udfordrer vanetænkning
- Du finder løsninger sammen med os
- Vi udøver myndighed med et servicegen

Der arbejdes med at udmønte DNA, ledelsesgrundlag og dogmer via adfærdsrettet ledelse. Se mere om ledelsesgrundlaget på kommunens hjemmeside.



### Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på kontraktvilkår. Lønnen fastsættes efter relevante kompetencer og erfaring med et forventet lønniveau på ca. 900.000 kr. årligt. Dertil kommer pension. Stillingen ønskes besat pr. 1. oktober 2026.

### Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og til en eventuel fortløbig drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen.

Henvendelse kan rettes til:

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 40 33 24 14
- Direktør Louise Berg, tlf. 21 83 76 36, gerne efter forudgående sms

Under de to samtalerunder vil der kun i begrænset omfang være anledning til, at ansøgerne kan stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, inviteres derfor til et møde med Louise Berg 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 første samtalerunde og gennemfører herefter første og anden samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet i denne job- og personprofil. Ansættelsesudvalget består af:

- Louise Berg, direktør
- Kirsten Vinther Kofod Løgsted, Sundheds- og Ældrechef
- Mette Thorsgaard Erhardsen, Børne- og Familiechef
- Mette Christensen, Centerleder
- Jacob Thiesen, Centerleder
- Heidi Dynesen, Teamleder
- Marianne Sørensen, FTR FOA (Fag og Arbejde)
- Nanna Gertsen Leer, AMR (arbejds miljørepræsentant)
- Jane Gejl, FTR SL (Socialpædagogerne)
- Birgitte Skov Sørensen, chefsekretær
- Sara Valdemar Markvorsen, specialkonsulent

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- den skriftlige ansøgning
- det personlige indtryk fra første samtalerunde
- et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne
- et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer
- det personlige indtryk fra anden samtalerunde

Kompetenceafklaringen gennemføres som en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer. Resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved anden samtalerunde.

Referencer indhentes telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes kun efter aftale med ansøgeren og umiddelbart før anden samtalerunde. Referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren.

Du kan læse mere om blandt andet kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på [www.lundgaard-konsulenterne.dk](http://www.lundgaard-konsulenterne.dk).

### **Tidsplan for ansættelsen**

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er Mette Andersen tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 75 42 42 33 eller på mail [mka@lundgaard-konsulenterne.dk](mailto:mka@lundgaard-konsulenterne.dk).

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den 7. august 2026 kl. 8.30.

Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mail-adresse, 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 12. august 2026 træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til første samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

Første samtalerunde med op til seks ansøgere afvikles den 17. august 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 på Hotel Medi i Ikast.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til anden samtalerunde, afvikles den 20. august 2026 i Ikast. Testen tager ca. to timer.

Samtale med direktør Louise Berg forud for 2. samtalerunde afvikles d. 20. august eller d. 21. august

Anden samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den 27. august 2026 kl. 9.00-14.00 på Hotel Medi i Ikast.

Ansøgeren forventes at tiltræde den 1. oktober 2026.

#### **Efter ansættelsen**

For den ansøger, der vælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der blandt andet være mulighed for sparring om, hvordan den nye socialchef kommer godt i gang med jobbet.

Juni 2026

Jakob Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen