

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Direktør med ansvar for velfærdsområderne

Dygtig direktør med det menneskelige og moralske kompas i orden

Solrød Kommune er i den grad lykkedes. Den lille kommune, der valgte at stå på egne ben ved kommunalreformen, er ved at udvikle sig til den størrelse, der egentlig var meningen dengang. Mange nye borgere er kommet til – vi har lige passeret de 25.000.

Der er grundlæggende godt styr på den service, der leveres til borgere og virksomheder, men i en vækstkommune skal der altid udvikles på såvel rammer som indhold. De mange tilflyttere med børn sætter kapaciteten på børne- og skoleområdet under pres. Der er store politiske ambitioner for at udvikle en langsigtet struktur i moderne rammer, hvor der er plads nok til den videre kvalitetsudvikling på både almen- og specialområderne.

Vi er en del af reform Danmark, hvor beskæftigelses, sundheds- og ældreområderne omkalfatres i disse år. Vi er godt på vej, men du skal være en medgarant for, at vi kommer i mål.

Det betyder, at du som direktør med ansvar for velfærdsområderne får en fornem opgave med at sikre, at de politiske ambitioner kommer ud at leve, samtidig med at der er styr på driften. Vi har heldigvis et stærkt civilsamfund og der er derfor et betydeligt potentiale for, at det kan bidrage med skabelsen af rammerne for det gode liv.

Atmosfæren på gangene er præget af humor og lethed og en stor vilje til samarbejde og der er generelt et fint samarbejde mellem administration og politik. Vores centerchefer er dygtige hver for sig, men de er også dygtige sammen, og de er vilde med deres arbejdsplads. ”Husk at skrive, at vi vil gøre næsten alt for, at den nye direktør lykkes” (citater: Centerchef).

Du bliver en del af en direktion, der vil hinanden, og som insisterer på, at nysgerrighed og ansvarsfølelse går langt ud over ens daglige ansvarsområde.

Ingen kan det hele, men det allervigtigste for os er, at du er ordentligt menneske med et tydeligt moralsk kompas. Du har viden og interesse for velfærdsområderne, men hvordan du har arbejdet dig ind på området, er ikke det vigtigste. Du har et godt analytisk niveau, og du har derfor relativt let ved at sætte dig ind i nye, komplekse ting. Du har god økonomiforståelse og kan derfor bidrage til økonomisk overblik og styring.

Du er en dygtig leder med solid cheferfaring – men det kan også være, at du er direktør i dag og mangler den rette kommune til at folde dit fulde potentiale ud. Du forstår, hvad det vil sige at arbejde i den mindre kommune, hvor distancen mellem det operationelle og det strategiske er lille – og du kan begge dele. Du har veludviklet politisk flair, herunder den fornødne pragmatisme, der også skal til for at være løsningsorienteret. Du har god organisatorisk forståelse og så kan du eksekvere og er derfor en garant for, at vi kommer i mål med opgaverne. Du har let ved at spejle dig i vores ledelsesværdier; Ordentlighed, Tillid, Mod og Nysgerrighed.

Baggrunden for, at stillingen er blevet ledig, er, at din forgænger har valgt at gå på pension efter 15 virkeligt gode år i Solrød Kommune. Hun efterlader en veldrevet ”butik” til sin efterfølger.

Ansættelsesvilkår

Der ønskes ansættelse på kontraktvilkår, jf. rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer. Stillingen aflønnes med en årsløn i intervallet 1.200.000 - 1.250.000 kr. inkl. tillæg for kontraktansættelse, men ekskl. pension.

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 regner med at runde de 25.000 borgere i 2026.

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 Kommune har overordnet set en god økonomi. Der er et godt skattegrundlag men også en stor opmærksomhed på, at udmøntningen af service sker effektivt. Der er grundlæggende godt styr på den service, der leveres til borgere og virksomheder, men i en væstkommune skal der altid udvikles på såvel rammer som indhold. De mange tilflyttere med børn sætter kapaciteten på børne- og skoleområdet under pres. Den langsigtede struktur er derfor kommet i fokus, så det ikke bliver lappeløsninger, der præger institutionerne, men moderne, tidssvarende rammer, hvor der er plads nok til den videre udvikling.

Borgerne har forventninger om gode rammer, men også om en serviceminded kommune, der opleves som venlig og imødekommende, også i tilspidsede situationer. Det skal der derfor fortsat udvikles på.

Den politiske organisation

Borgmester Emil Blücher er netop genvalgt for perioden 2026-2029. Konstitueringspartierne har udarbejdet et politisk forståelsespapir, hvor der bl.a. står:

Et stærkt lokaldemokrati bygger på respekt, dialog og viljen til at lytte til hinanden, også når man ikke er enig. Aftaleparterne ønsker derfor at styrke en konstruktiv samtale- og samarbejdskultur i byrådet, hvor alle partier oplever, at deres stemmer bliver hørt og taget alvorligt. Selvom ikke alle er en del af denne konstituering, er alle en del af Solrøds fælles fremtid. Derfor vil vi aktivt arbejde for et bredt og åbent samarbejde, der sætter borgernes bedste først.

Med det udgangspunkt er der afholdt en række gode opstartsmøder for det nye byråd, hvor fokus har været på samarbejde og gode relationer mere end på paragraffer.

Den politiske organisation består af byrådet og fem udvalg:

- Økonomi- og Personaleudvalget
- Natur-, Trafik- og Planudvalget
- Senior- Kultur- og Fritidsudvalget
- Ældre-, Social- og Beskæftigelsesudvalget
- Familie- og Uddannelsesudvalget

Dertil kommer, at der oprettes et nyt opgaveudvalg (§17.4), der skal bidrage til at afdække skolernes udfordringer og komme med konkrete forslag til indsatser – både anlæg og drift – på de enkelte folkeskoler. Der udarbejdes et kommissorium til behandling i fagudvalg og byråd i første kvartal 2026. Det udvalg kommer den nye direktør naturligt til at få en aktie i.

Centercheferne er en del af de politiske møder og er aktive i serviceringen op til – og under – møderne. Den nye direktør får ansvaret for at servicere Ældre-, Social- og Beskæftigelsesudvalget samt Familie- og Uddannelsesudvalget. Det er nye udvalg – også når den nye direktør tiltræder – så der er selvfølgelig en vigtig opgave i at få understøttet vellykkede politiske diskussioner og aftaler.

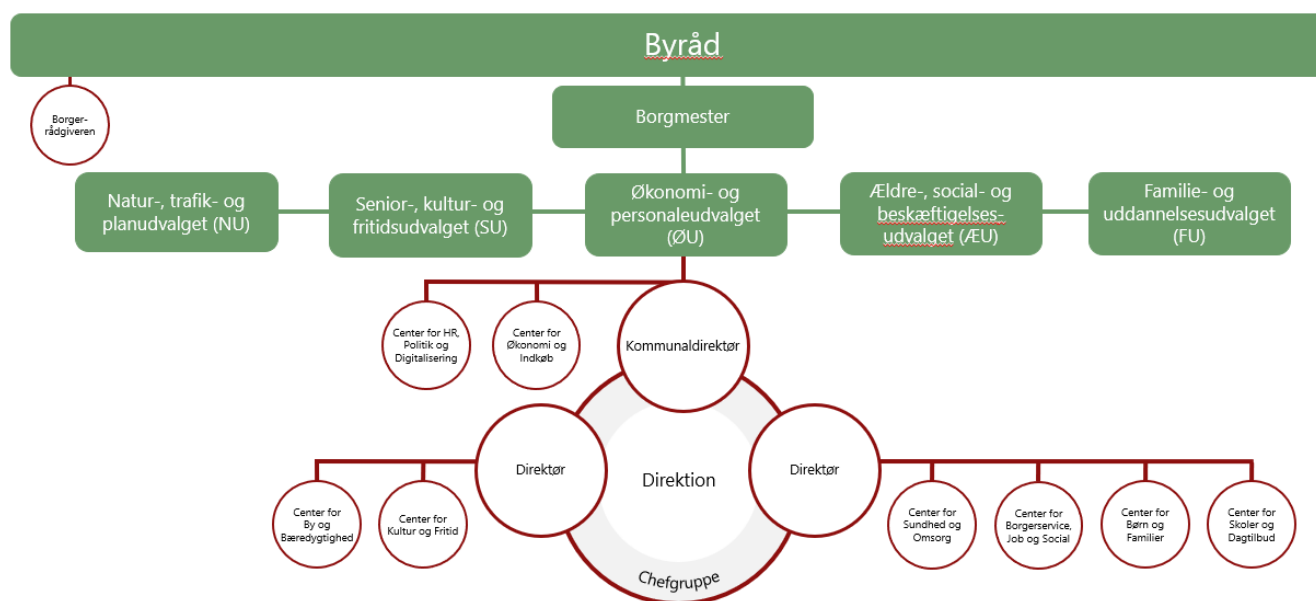
Direktøren kommer til at bidrage med at omsætte de politiske ambitioner og, den anden vej, med at oversætte faglighed til politik. Uanset direktørens faglige forudsætninger skal man derfor evne at kunne sætte sig ind i nye, komplekse problemstillinger. Der er efterspørgsel efter modspil fra administrationen, og der er en stemning af, at man ikke behøver ”passe på sig selv”, når man er sammen med politikerne i Solrød.

Administrativ organisation

Der er cirka 1.600 medarbejdere i Solrød Kommune. Den nuværende organisationsopbygning stammer fra primo 2024 og består – ovenfra – af en tremandsdirektion og en centerstruktur med fagcentre og to tværgående centre.

Kommunaldirektør Nikolaj Weyser Mortensen har ansvaret for de to tværgående centre HR, Politik og Digitalisering samt Økonomi og Indkøb. Direktør Peter Søndergaard har det overordnede ansvar for centrene By og Bæredygtighed samt Kultur og Fritid. Den nye direktør får ansvaret for centrene Sundhed og Omsorg, Borgerservice, Job og Social, Børn og Familier samt Skoler og Dagtilbud. Fordelingen af direktøransvarsområder kan potentielt tilpasses når direktørholdet er sat.

Organiseringen understøtter det politiske arbejde ved at afspejle den politiske struktur og ved at sikre en entydig kobling mellem administrationen og de politiske udvalg. Centercheferne udgør sammen med direktionen chefgruppen, der har en vigtig rolle i forhold til at sætte retning og styrke den helhedsorienterede opgaveløsning i kommunen.



Der er møder i direktionen hver 14. dag og møder i chefgruppen i den modsatte uge.

I en tremandsdirektion er det åbenlyst, at der skal samarbejdes aktivt på tværs, og basis for det gode samarbejde er den gode kemi og ånd imellem direktionsmedlemmerne. Direktionen bor på kontor sammen og håndterer mange sager i den daglige dialog hen over skrivebordene. Man skal derfor være holdspiller af hjertet, også på den nye måde, at nysgerrigheden og ansvarsfølelsen dækker hele Solrød Kommune og ikke kun de daglige ansvarsområder.

Der afholdes lederforum for direktører og ledere og konference for direktører og ledere. Der er en god grundstemning i organisationen. Du vil her møde konstruktive medspillere, der gerne vil bidrage til, at du lykkes – fordi alle gerne vil Solrød Kommune.

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

God ledelse er afgørende for, at vi i Solrød Kommune lykkes med vores kerneopgave. Der arbejdes ud fra et ledelsesgrundlag med de grundlæggende ledelsesværdier; Ordentlighed, Tillid, Mod og Nysgerrighed.

Vores succeskriterium er altid at løse kerneopgaven, så vi sammen skaber størst mulig værdi og effekt for borgerne og understøtter byrådets vision og pejlemærker. Det forudsætter god ledelse, faglig indsigt, styring og orden i økonomien.

Den nye direktørs daglige ansvarsområder

Den nye direktør får som nævnt ansvaret for de fire centre på velfærdsområderne. Det er en bred direktørportefølje, og det gør det endnu vigtigere at være eksplicit, når der aftales arbejdsdeling og grundlæggende delegation med centercheferne.

Der er møder i "velfærdschefgruppen" hver måned, og der er aftalt 1-1 mellem direktør og centerchefer hver 14. dag. Det er en relativt ung gruppe, der består af en fin blanding af ancienniteter og baggrunde. Der er en udpræget god stemning og højt til loftet mellem chefer, der betragtes som dygtige på deres respektive centerområder, men som også er dygtige sammen.

Der skal skabes en god arbejdsdeling med dygtige centerchefer, der på den ene side skal ledes, men på den anden side skal have råderum. Direktøren skal også medvirke til at sikre, at sager ikke falder ned mellem to stole i en travl hverdag.

Det at være en synlig direktør kan være en svær øvelse. Men det skal alligevel være en ambition for den kommende direktør at finde måder at møde ledere og medarbejdere uden for rådhuset. Det kan være fysisk, men det kan også være anden form for kommunikation, hvor man kan blive andet end en titel for de medarbejdere, der møder borgerne.

De store reformer på det offentlige velfærdsområde har fyldt – og fylder – meget på et direktør-bord i en mindre kommune. Ældre- og sundhedsreformerne, beskæftigelsesreformerne, men også Folkeskolens kvalitetsprogram og implementeringen af Barnets Lov på familie- og dagtilbudsområdet. Det er processer, der har interne spor, men også eksterne koblinger, hvor især sundhedsreformen p.t. fylder meget. Direktør og centerchefer aftaler konkret arbejdsdeling ift. de enkelte reformspor, men langt fra alt kan "decentraliseres".

Rekruttering er også i Solrød et emne, der fylder meget. Den gode, attraktive arbejdsplads er den vigtigste parameter og der er lykkedes at uddanne nye medarbejdere til de store velfærdsområder. Det arbejde skal fortsætte med fuld kraft, men teknologi og digitalisering skal have langt mere opmærksomhed end det har i udgangspunktet.

Velfærdsområdet er solidt repræsenteret i det politiske forståelsespapir (konstitueringsaftalen), der tages afsæt i politisk i denne byrådsperiode. Her er nogle nedslag;

- Politikerne ønsker at tage aktivt del i implementeringen af den nye beskæftigelsesreform, så lovens intentioner om at se mennesket fremfor systemet bliver en realitet. Det er faktisk en kæmpe opgave, da Solrød har ligget forbilledligt godt i de mange statistikker der er på området. Reformen rammer derfor hårdt, når man har et effektivt drevet område.
- På skole- og dagtilbudsområdet er der ambitioner om at fastholde – og udvikle – initiativer omkring såvel rammerne som kvaliteten af tilbuddene.
- Der skal vurderes på kapaciteten, herunder om der er brug for en fjerde folkeskole i Solrød Kommune, og på, om specialtilbuddene er placeret rigtigt. I en kommune, der er så eftertragtet blandt børnefamilier, er det en stor dagsorden, og det er bl.a. derfor, at der er nedsat et §17.4-udvalg, der skal fokusere på folkeskolen.
- Der skal videreudvikles på LIGA-programmet (Lokale Inkluderende fællesskaber Gaver Alle), som helt kort går ud på at styrke børnefællesskaberne i skoler og dagtilbud,

så flere børn får mulighed for at have en tryk og udviklende hverdag i deres nærmiljø. LIGA er tværfagligt og involverer flere centre.

- Der er generelt fokus på at udvikle en mere helhedsorienteret indsats i den mere komplekse borgerservice.
- Mulighederne for at etablere to moderne og tidssvarende sundhedshuse (ét i Solrød og ét i Havdrup) skal undersøges
- Der skal være fokus på hjemmeplejen og det frie valg, på forebyggelse og aktiviteter og på ny teknologi, der skal frigøre tid til omsorg.
- Der skal arbejdes med frivillighedsområdet, og Solrød som en tryk ramme for livet skal understøttes med trykke byrum, god belysning i godt samarbejde mellem kommune, politi og foreninger.

Mere om de fire centre

Center for Skoler og Dagtilbud

Centeret er to år gammelt og består af 12 dagtilbud, fire skoler og et sekretariat, der administrerer området overordnet, understøtter skolerne og dagtilbuddene, fører tilsyn og understøtter udviklingsopgaver, implementerer politiske beslutninger og reformer, og betjener det politiske niveau med politiske sager. Samlet set består centeret af omkring 700 medarbejdere fordelt på 17 matrikler. I alt 17 ledere, én centralt placeret og 16 decentralt, refererer til centerchefen.

Center for Børn og Familier

Centeret håndterer både myndigheds- og udføreropgaver. Størstedelen af de 110 medarbejdere er placeret på Solrød gamle skole ca. 1 km fra rådhuset. Det gælder sekretariatet, tandplejen, sundhedsplejen og PPR. Kun Familiehuset ligger andetsteds, placeret ved Uglegårdsskolen. I alt 12 ledere refererer til centerchefen.

Center for Social og beskæftigelse

Centeret varetager kommunens opgaver i forhold til beskæftigelse, voksensocialområdet, borgerservice, ydelse og erhverv. Centret består af 100 medarbejdere organiseret i fire afdelinger og en stab. I alt fire ledere refererer til centerchefen. De fire afdelinger er: Jobservice (beskæftigelsesindsatsen), Social Service (myndighedsopgaven på socialområdet), Netværkshuset (der udfører opgaver på socialområdet) og Borgerservice (herunder også ydelsesopgaven). Netværkshuset er fysisk placeret et par kilometer væk fra rådhuset, og til Netværkshuset hører desuden to botilbud og et opgangsfællesskab.

Center for Sundhed og Omsorg

Centeret består af 360 medarbejdere, herunder 13 ledere, der arbejder bredt inden for sundheds- og ældreområdet med både myndigheds- og udfører-opgaver. Centeret er sammensat af Visitationen, Genoptræningscenteret, Christians Have Plejecenter, Den Kommunale Hjemme- og Sygepleje, Daghjem og Forebyggelse og Sekretariat og Udvikling.

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

- Komme godt ind i samarbejdet med de politiske udvalg, herunder med udvalgsformændene.
- Gå aktivt ind i arbejdet med det nye §17.4-udvalg på skoleområdet og være en driver i udfoldelsen af de politiske ambitioner på velfærdsområderne i det hele taget.
- Blive en del af reformarbejdet på ældre-, sundheds- og beskæftigelsesområderne.
- Blive det "perfekte" tredje ben i en direktion, der kan og vil meget – og som vil gøre det i fællesskab.
- Skabe en god arbejdsdeling mellem direktøren og de fire centerchefer.
- Være aktiv i videreudviklingen af den gode, attraktive arbejdsplads.
- Sætte teknologi og digitalisering mere på dagsordenen.
- Udvikle metoder til at blive en synlig direktør ud over rådhuset.

Direktørens baggrund

De vigtigste kompetencer og erfaringer vil være, at:

- Du er ordentligt menneske med et tydeligt moralsk kompas.
- Du har viden og interesse for velfærdsområderne, men hvordan du har arbejdet dig ind på området, er ikke det vigtigste. Samtidig med at du har let ved at engagere dig i hele kommunens virksomhed og du har generel en god organisatorisk forståelse.
- Du har et godt analytisk niveau – du har let ved at sætte dig ind i nye, komplekse ting.
- Du har god økonomiforståelse og kan derfor bidrage til økonomisk overblik og styring.
- Du er en dygtig leder med solid cheferfaring – men det kan også være, at du er direktør i dag og mangler den rette kommune til at folde dit fulde potentiale ud. Du evner at finde den rette balance mellem ledelsesrum til dygtige centerchefer og passende nysgerrighed.
- Du forstår, hvad det vil sige at arbejde i den mindre kommune, hvor distancen mellem det operationelle og det strategiske er lille – og du kan begge dele.
- Naturlig, veludviklet politisk flair, herunder den fornødne pragmatisme, der også skal til for at være løsningsorienteret.
- Du kan eksekvere og er derfor en garant for, at vi kommer i mål med opgaverne.

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

- En rolig hånd – du går ikke i panik, men bevarer overblikket – selv når det spidser til.
- Om du er ”realistisk visionær”. Du ved, at planer og idéer først er rigtig gode, når de kan nå i mål.
- Empati
- Sejtræk. Vi har brug for én, der interesserer sig lige så meget for slutproduktet som idéen.
- Din evne til at skabe helheder og sammenhænge på tværs af organisationen. Du har flair for udvikling af organisationer og har dokumenterede erfaringer med netop det.
- Dine kommunikative kompetencer. Det betyder noget i forhold til arbejdet ud af huset. I skabelsen af netværk og alliancer. Det betyder også noget indadtil, hvor det skal være med til at kitte organisationen sammen, herunder være bindeleddet imellem administration og politik.
- Om du er velstruktureret.
- Dit drive – der er bare noget energi omkring dig.
- Din evne til – også – at være visionær på vegne af Solrød Kommune.
- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.

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 Nikolaj Weyser Mortensen, tlf. 3076 7057.

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 kommunaldirektøren 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:

- Borgmester Emil Blücher
- Udvalgsformanden for Familie- og Uddannelsesudvalget Regine Hovmøller
- Udvalgsformanden for Ældre-, Social- og Beskæftigelsesudvalget Anette Fynbo Blem
- Kommunaldirektør Nikolaj Weyser Mortensen
- Direktør Peter Søndergaard
- Centerchef for Social og beskæftigelse Jens Folman
- Centerchef for Skoler og Dagtilbud Maja Wirenfeldt Vad Pedersen
- Medarbejderrepræsentant, Tanja Siiger
- Medarbejderrepræsentant, Bettina Kraul

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 **2. marts 2026 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **4. marts 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme formiddag.

1. samtalerunde afvikles den **9. marts 2026 i tidsrummet kl. 8.30-16.30 på Comwell Køge Strand**, Strandvejen 111, 4600 Køge.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **11. marts 2026 på Scandic Ringsted**, Nørretorv 57, 4100 Ringsted. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **18. marts 2026 i tidsrummet kl. 9.00-14.00 på Comwell Køge Strand**, Strandvejen 111, 4600 Køge.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. maj 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 direktør kommer godt i gang med jobbet.

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

Januar 2026
Jakob Lundgaard
konsulent på ansættelsessagen