

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af
Centerchef for Politik og Organisation i Lyngby-Taarbæk Kommune



Centerchef, der kan forene handlekraft med helhedsledelse

Vil du med på holdet som centralt placeret centerchef i en hovedstadskommune med ambitioner? Så er chancen der nu.

Du får ansvaret for et center med en bred portefølje, og dine rammebetingelser for at lykkes er gode. Centeret er lykkedes med at blive oplevet som driftsunderstøttende, hjælpsomt og pragmatisk. Medarbejderne er dygtige, og du kommer til en arbejdsplads, hvor det at skabe resultater går hånd i hånd med god trivsel.

Du bliver en del af en chefgruppe, der er trukket helt tæt ind af direktionen. Her er der en stemning af fællesskab og trækken på samme hammel. Det er en af grundene til, at det er let at gå til kollegerne, når der skal arbejdes på tværs af organisationen.

Du kommer til at spille en helt central rolle i at udvikle og drive kommunens arbejde med tre store strategiske indsatsområder: Økonomisk råderum, ny strategimodel og styrket dialog med borgerne. Vi arbejder ud fra ledelsesgrundlaget; "Fælles om ledelse", og du skal gå forrest. De kompetencer, vi har særligt fokus på i de kommende år, er: Helhedsledelse, Handlekraft, Empowerment, Forandringsledelse og Kommunikation og de skal derfor være en synlig del af dit lederskab.

Hvem er du?

Dine medarbejdere og afdelingschefer tager ansvar, og du lever derfor fint med *ikke* at være et unødvendigt mellemlid. Men samtidig er det "de 20 dagsordeners holdeplads". Nye dagsordner opstår løbende. Det kommunale Reform-Danmark ruller derudaf – og også hen over dit bord. Det er ikke sikkert, at du ved særlig meget om det til at begynde med, men du sætter dig hurtigt ind i det nødvendige, da dit analytiske niveau er solidt.

Du er en talentfuld leder. Du kommer med god ledelsesmæssig ballast, men dine evner til at lede og skabe resultater i høj kompleksitet vægter højere end længden af dit CV.

Du har en stærk offentlig organisationsforståelse. Dit center driver både udviklings- og driftsopgaver og er samlet set et "stort maskinrum", der skal sættes i spil på den rigtige måde. I forlængelse af det er det en fordel, hvis du har kommunale erfaringer – det gør det lettere at manøvrere fra dag 1.

Du behøver ikke være jurist, men du har *et juridisk mindset*, hvor du er god til at sætte dig ind i de lovgivningsmæssige rammer, vi arbejder inden for, og de juridiske udfordringer, der kan opstå i komplekse sager.

Centeret servicerer direktion og politikere og derfor er det en klar fordel at kende til rammerne for god politisk betjening. Vi har et konstruktivt samarbejde mellem administrationen og det politiske niveau.

Du er god til relationer. For det er ikke mindst igennem gode relationer ud af centeret, at vi lykkes med vores opgaver.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes efter cheflønsaftalen og efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på 996.557 kr. årligt plus pension.

Center for Politik og Organisation

Centeret har ca. 90 medarbejdere. Der er fem afdelinger i centeret med hver sin afdelingschef. Afdelingerne er: Politik og Beredskab (11 medarbejdere), Jura (14 medarbejdere), Kommunikation, Ledelsessekretariat og Organisationsudvikling (20 medarbejdere), Løn og Personalejura (22 medarbejdere), Teknologi og Sikkerhed (40 medarbejdere). Der er ledermøder for centerets ledere hver 14. dag og 1-1 mellem centerchef og afdelingschefer ca. 2 gange om måneden.

Hovedopgaverne er:

- Medvirke til at udvikle og drive kommunens tre store udviklingsprojekter: Økonomisk råderum, ny strategimodel og borgerdialoger
- Betjening af borgmester, kommunalbestyrelse og politiske udvalg
- Betjening af ledelsen, herunder direktion, koncernchefgruppe og lederkreds
- Personalejura, arbejdsmiljø og MED-organisation
- Løn- og personaleadministration
- HR-udvikling
- Juridiskbetjening
- Digitalisering
- IT-drift, informationssikkerhed og GDPR
- Kommunikation og presse
- Strategi, fundraising og borgerinddragelse
- Beredskab

Der er en god kultur i centeret og det er en af dine væsentlige opgaver at understøtte og udvikle det gode samarbejde internt i centeret – og mellem de øvrige centre i kommunen. Det er vigtigt, at du viser tillid og giver ansvar. Arbejdsmiljøet er præget af samarbejde, tillid, ansvar og godt kollegaskab.

Centerchefens rolle i den samlede organisation

Centeret er lykkedes med at "vende sig mod driften". Det er et center, der ved, at man som tværgående stabsfunktion er til for andre – og ikke omvendt. Det kræver en centerchef, der har en solid organisationsforståelse, men som også har fokus på egne samarbejdsflader i organisationen og afdelingschefer og medarbejders ditto.

Der er en række løbende samarbejder med det andet tværgående center, Center for Økonomi og Indkøb. Et af de store fælles projekter er Program Råderum, hvor projektlederen sidder i Center for Politik og Organisation, men med gode samarbejdspartnere fra Center for Økonomi og Indkøb. Her kigges der ind i de strukturelle greb, der skal til i fremtiden for at sikre en økonomi i balance.

Center for Politik og Organisation er tovholder på Koncerngrundlag (koncernstrategi) 2023-2028. Der er chefer/medarbejdere, der har den praktiske koordineringsrolle, men det er en strategisk opgave, du skal forholde dig til og medudvikle på.

Centeret råder over en væsentlig del af de samlede koncernudviklingsressourcer, er det vigtigt, at disse disponeres med gehør i organisationen. Her er der skabt en kultur omkring det, så det i praksis ikke opleves som en kamp om ressourcerne.

Det komplekse risiko- og trusselsbillede betyder, at kommunerne står med en betydelig opgave, hvor cybersikkerhed, el- og forsyningssikkerhed og krisestyringskapaciteten skal i fokus i endnu højere grad end hidtil. Chefansvaret er lagt i Center for Politik og Organisation, og det vil derfor være en opgave, du skal bruge energi på, når kapaciteten skal udbygges.

I økonomiaftalen mellem staten og kommunerne for 2026 blev det aftalt at samle kommunernes basale IT-drift i 4-5 fælleskommunale enheder for at styrke cybersikkerheden. Det er en kompleks opgave, der vil tage en årrække at gennemføre, men det vil selvfølgelig få stor betydning for et center, der indeholder netop IT-drift.

Forventningerne

Den kommende centerchefs ansvar og opgaver

Chefen har det overordnede, ledelsesmæssige ansvar for Politik og Organisation og refererer til kommunaldirektør Søren Hansen. Centerchefen varetager den direkte ledelse af fem afdelingschefer.

Den nye centerchefs opgaver på kortere sigt (1. år)

- Drive og udvikle centeret, herunder den politiske betjening
- Meddriver af kommunens arbejde med tre store strategiske indsatsområder: Økonomisk råderum, ny strategimodel og styrket dialog med borgerne.
- Gå aktivt ind i relationsopbygningen med samarbejdspartnerne i organisationen, herunder direktører og centerchefkolleger.
- Drøfte ledelse, arbejdsdeling og samarbejde i Center for Politik og Organisations ledergruppe. Hvad skal der til, for at det smidige samarbejde kan fortsætte og videreudvikles?
- Bistå i kapacitetsopbygning ift. beredskab sammen med afdelingschefen for Politik og Beredskab.
- Få overblik over opgaven med de nye kommunale IT-driftscentre og bistå kommunaldirektør og IT-chef i disse indledende faser.
- Bidrage til en plan for fastholdelse og tiltrækning af juridiske kompetencer til Centeret.
- Understøtte den gode arbejdsplads i Center for Politik og Organisation – men også i hele Lyngby-Taarbæk Kommune.

Centerchefens baggrund

De vigtigste kompetencer og erfaringer er:

Du er en talentfuld leder. Du kommer med god ledelsesmæssig ballast, men dine evner til at skabe resultater til gavn for borgere, organisation og medarbejdere vægter højere end længden af dit CV. Du ved, at dygtige ledere og medarbejdere er bedst, når de får lov til at tage et stort ansvar, men du evner også at træffe beslutninger, når der er brug for at sikre fremdrift. Når vi prioriterer netop Helhedsledelse, Handlekraft, Empowerment, Forandringsledelse og Kommunikation må det gerne ligge naturligt for dig, at udvise netop disse kompetencer i dit lederskab.

Dit analytiske niveau er særdeles godt. Du har let ved at sætte dig ind i nye emnefeltter og har let ved at danne dig et hurtigt overblik. Formodentlig hjulpet på vej af, at du er velstruktureret af natur.

Du har en stærk offentlig organisationsforståelse. Dit center driver både udviklings- og driftsopgaver og er samlet set et "stort maskinrum", der skal sættes i spil på den rigtige måde. I forlængelse af det er det en fordel, hvis du har kommunale erfaringer – det gør det lettere at manøvrere fra dag 1.

Du behøver ikke være jurist, men du har *et juridisk mindset*. Du er god til at sætte dig ind i de lovgivningsmæssige rammer, vi arbejder inden for, og de juridiske udfordringer, der kan opstå i komplekse sager.

Det er en fordel at kende til rammerne for god politisk betjening og have en god fornemmelse for, hvad der er politik, og hvad der er administration -og at du kan arbejde med og håndtere de udfordringer, der kan opstå i en kommunal organisation.

Derudover forventer vi:

- At du har en videregående uddannelse
- At du er god til at zoome ind og zoome ud. Du kan derfor arbejde strategisk i det ene øjeblik og i detaljen i det næste.
- At du sikrer at vi lykkes og kommer i mål med vores opgaver
- At du indgyder tillid – opadtil som nedadtil.
- At du er kommunikativt stærk og evner at oversætte komplekst stof til din omverden.
- At du udstråler ro og overblik, selv når vi er pressede.
- At du kan være anerkendende og empatisk uden at miste evnen til at have holdninger og kant.
- At du har procesflair og kan tænke processer, så de relevante på den ene side inddrages, men uden at det på den anden side går ud over fremdriften.
- At du er tilgængelig. Det ses i den struktur, du opbygger, men handler også om "den oplevede tilgængelighed" og evnen til at gå ind i andres udfordringer.
- At ordentligheden er helt tydelig hos dig.
- At du har et afklaret syn på dig selv og dine stærke og svage sider.
- At du har en skarp analytisk sans og politisk musikalitet

Mere om Lyngby-Taarbæk Kommune

Lyngby-Taarbæk Kommune med knap 59.000 indbyggere hører under Region Hovedstaden. Kommunen består af bydelene Kongens Lyngby, Ulrikkenborg, Taarbæk, Virum, Sorgenfri, Lundtofte og Hjørtækær.

Lige siden middelalderen, hvor de første møller blev bygget langs Mølleåen, har Lyngby-Taarbæk været med helt fremme. Her voksede den moderne forstad frem i midten af 1900-tallet, det førende handelscenter nord for København blomstrede, og det var på mange måder lige her, at Danmarks udvikling fra industrisamfund til højteknologisk videnssamfund blev cementeret.

Igen gennem historien har danske konger været tiltrukket af områdets flotte landskaber, og de har sat deres præg på både by og land og efterladt en værdifuld kulturarv. I dag flokkes både mennesker og virksomheder om at slå sig ned i vores kommune – tiltrukket af de smukke, grønne omgivelser, de stærke velfærdsinstitutioner, nogle af landets bedste skoler, et stærkt miljø af vidensvirksomheder og uddannelsesinstitutioner, gode transportmuligheder til resten af hovedstadsområdet og et levende og alsidigt by-, handels- og kulturliv. Vi har meget at være glade for og stolte over.

Med både S-tog, kystbanen, lokalbane, tværgående busruter og supercykelstier er der mange muligheder for at komme rundt. Og om nogle måneder har vi også en letbane at tilbyde.

Rådhuset med sin karakteristiske krumme facade er bygget i årene 1939-41 på Lyngby Torv. Bygningen er opført i seks etager og er beklædt med grønlandsk marmor. Bag de store vinduer over indgangspartiet findes kommunalbestyrelsens mødesal, der fylder to etager i højden. Rådhuset har gennemgået en stor renovering, der blev færdiggjort i 2024. Det er således i såvel historiske som moderne rammer, man får sin daglige gang som centerchef.

Politik

Den politiske organisation består af følgende fagudvalg: Byplanudvalget, Beskæftigelses- og Socialudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Teknik- og Miljøudvalget og Ældre- og Sundhedsudvalget samt et §17.4 udvalg.

Der er helt generelt et konstruktivt samarbejde mellem politikere og administration.

Lyngby-Taarbæk Kommune har i det seneste år arbejdet med forenkling af det politiske strategiarbejde i kommunen. Forenklingsarbejdet har til formål at reducere mængden af strategier, og derved sikre en tydeligere politisk styring og retning. Den nye strategimodel træder i kraft den 1. januar 2027. Her udgår alle ikke-lovpligtige strategier og erstattes af en ny forenklet model. Strategiarbejdet i kommunen vil fremadrettet tage udgangspunkt i et *udfordringsbillede*. Udfordringsbilledet for 2026 er udarbejdet med udgangspunkt i større samfundsmæssige tendenser og er bygget op om input fra den tidligere kommunalbestyrelse, borgere og forvaltning samt ledere og medarbejdere fra forskellige velfærdsområder. På baggrund af udfordringsbilledet udarbejder kommunalbestyrelsen i 2026 en overordnet vision samt tværgående temaer for Lyngby-Taarbæk Kommune. Center for Politik og Organisation er tovholder for dette arbejde.

Administration

Lyngby-Taarbæk Kommunes organisation består af en direktion med en kommunaldirektør og tre direktører, otte centre fordelt med to tværgående centre og seks fagcentre, samt alle vores institutioner og decentrale enheder. Kommunaldirektør Søren Hansen har direktionsansvaret for de to tværgående centre.

Kommunen er en stor og alsidig arbejdsplads med cirka 4.500 engagerede medarbejdere. En arbejdsplads, der prioriterer stærkt kollegaskab, professionel ledelse, fleksibilitet og udsyn.

Centerchefgruppen mødes hyppigt med direktionen i et mødeforum vi kalder Koncernchefgruppen. Der er korte ugemøder i koncernchefgruppen og et længere temamøde hver måned. Koncernchefgruppen er et organ, hvor direktion og centerchefer drøfter den strategiske retning og koordinerer på tværs. Der er en god kemi mellem kollegaerne i denne gruppe.

Tre gange om året samles alle 220 kommunale ledere til lederkredsmøde. Også her er Center for Politik og Organisation tovholder og faciliterende. Bagtæppet for drøftelserne er blandt andet kommunens koncerngrundlag og ledelsesgrundlag.

Koncerngrundlag 2023-2028 beskriver de overordnede administrative strategier for denne femårsperiode. Der er fem fokusområder:

1. De rette kompetencer og kvalifikationer
2. En fleksibel og attraktiv arbejdsplads
3. Samarbejde og helhed på tværs
4. God, relevant digitalisering
5. Tæt samspil med omverdenen

I 2025 gennemgik alle ledere med personaleansvar et fælles lederudviklingsforløb "Fælles om ledelse". Forløbet var bygget op om 5 kompetencer, der også er vores ledelsesgrundlag:

- Helhedsledelse
- Handlekraft
- Empowerment
- Forandringsledelse
- Kommunikation

Ansættelsen

Vil du gerne vide mere?

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 Søren Hansen, tlf. 2167 7281

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være mulighed for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med kommunaldirektør Søren Hansen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidsterunde.

Ansættelsesudvalget

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:

- Søren Hansen. Kommunaldirektør
- Edda Stavnsbjerg Heinskou. Direktør
- René Rasmussen. Centerchef i Center for Økonomi og Indkøb
- Mikkel Arp. Afdelingschef i Teknologi og Sikkerhed
- Louise Suhr Mertins. Afdelingschef i Kommunikation, Ledelsessekretariat og Organisationsudvikling
- Leif Luxhøj, Pedersen. Medarbejderrepræsentant
- Dertil endnu en medarbejderrepræsentant (der ikke er udpeget i skrivende stund)

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 (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 **15. april 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 **17. april 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked – sent – samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **20. april 2026 i tidsrummet kl. 8.00-16.00 i Lyngby**. Forberedelse samt samtale tager i alt ca. to timer.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **22. april 2026** hos Lundgaard Konsulenterne i **Glostrup**. Det tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **28. april 2026 kl. 8.00-13.00 i Lyngby**. Forberedelse samt samtale tager i alt ca. to timer.

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

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye chef kommer godt i gang med jobbet.

Marts 2026, Jakob Lundgaard, rekrutteringskonsulent