

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Centerchef til Center for Ejendomme i Glostrup Kommune



Centerchef til lille og venlig kommune i Hovedstadsområdet

Glostrup er på mange måder et smørhul. Kommunen har knap 25.000 indbyggere og er en af landets – geografisk – mindste kommuner, kun 12 km fra Rådhuspladsen. Ikke mindst jernbanen og senere hen Fingerplanen har skabt forudsætningerne for en kommune i rivende udvikling. Den lette adgang til København – og på tværs af København – udvikles løbende, hvor seneste skud på stammen er Letbanen, der forbinder ”fingrene” i fingerplanen. Men Glostrup er meget mere end by. Vestskoven, Vestvolden, Ejby Mose og en lang række afmærkede motionsruter skaber de åndehuller, der ikke mindst gør Glostrup til et attraktivt sted at bo.

Du bliver chef for et center, der er inde i en virkelig positiv udvikling. Centeret – og dets medarbejdere – opleves i dag af centerkolleger og institutioner som dygtige, professionelle og lydhøre. Vores vision i centeret er: **”Sammen skaber vi det gode sted at være”**. Der bygges bro til institutionerne, der oplever et ”ikke-dogmatisk” og smidigt samarbejde med fokus på den gode løsning og ikke på, hvem der får ret. Det er også det, du generelt vil møde i Glostrup. Vi er stolte over at være en mindre kommune med alt, hvad det indebærer. Det tætte samspil i kommunens topledelse – som du bliver en integreret del af – og en stemning af, at man hjælper hinanden med at lykkes. Du møder konstruktive og ordentlige politikere, der vil organisationen det bedste. Der er i øvrigt lige indgået et budgetforlig, hvor der afsættes betydelige nye investeringer i såvel vedligeholdelses- som anlægsbudgetter.

Forventningerne til dig? 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 har en viden om det faglige område. Du skal ikke være ekspert – der er masser af kompetente folk i organisationen – men vi forventer, at du har et fagligt fundament, når det kommer til gennemførelse af store anlægsprojekter og ejendomsdrift. Har du kendskab til indkøbsområdet og/eller klimadagsordenen, er det en fordel – men ikke en betingelse. Du har ret 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.

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. Sikkert også, fordi du er et ordentligt og rummeligt menneske, der ikke er konfliktsky, og gerne har en portion humor, der kan bidrage til at gøre dagligdagen lettere for alle.

Grunden til, at stillingen er blevet ledig, er, at vores dygtige centerchef for Glostrup Ejendomme har fået en tung stilling i Københavns Kommune. Vi er på den ene side ked af at miste hende, men på den anden side stolte over, at vi har bidraget til at indfri potentialet hos en af vores gode folk.

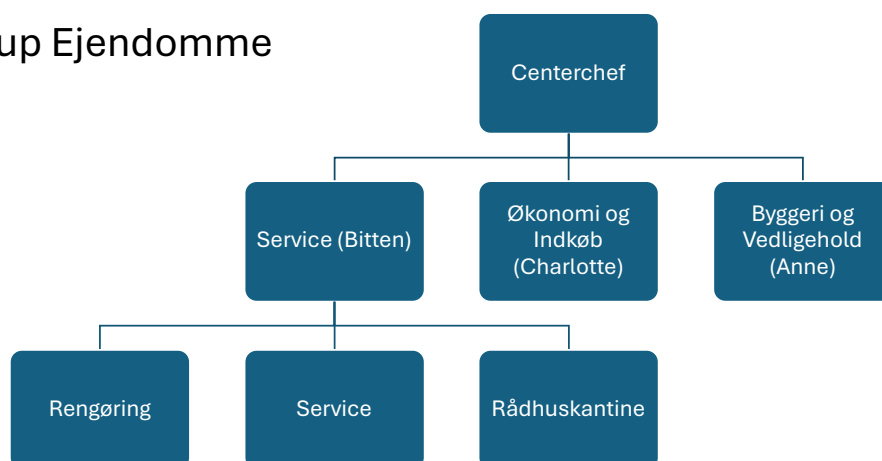
Ansættelsesvilkår

Stillingen aflønnes efter Aftale om aflønning af chefer med grundlønstrin 49 med et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 29.400 (31/3 2000-niveau). Hertil kan komme funktions- og kvalifikationsløn. Forventet årligt lønniveau uden pension ligger mellem kr. 850.000 - 890.000.

Center for Ejendomme

Glostrup Kommune ejer 69 ejendomme til en samlet værdi omkring 1,4 mia. kr. Ejendommene består af daginstitutioner, skoler, ældrecentre, administrationsbygninger, jobcentre, fritids- og idrætsfaciliteter, botilbud mv. I alt er vi i kommunen 115 enheder fordelt på i alt 152.000 etagekvadratmeter (705.000 kvadratmeter grundareal). Den daglige servicering af kommunens ejendomme, ejendomsdrift og rengøring, sker samlet.

Glostrup Ejendomme



Glostrup Ejendomme har seks overordnede ansvarsområder:

- Byggeri og Vedligehold, herunder anlæg, renovering og vedligeholdelse samt areal- og energistyring af kommunens ejendomme
- Teknisk drift og service af kommunens ejendomme
- Rengøring af kommunens ejendomme
- Rådhuskantine, herunder bespisning og mødeservice på rådhuset
- Drift og service af kommunens biler
- Økonomi og udvikling i forbindelse med kommunens ejendomme og biler
- Indkøb og udbud

Centeret har 115 medarbejdere og er organiseret i tre afdelinger. Service, Byggeri og Vedligehold samt Økonomi og Indkøb.

Center for Ejendomme blev dannet i 2014. Centeret havde nogle hårde opstartsår, men især inden for de seneste fem år har der været en særdeles positiv udvikling. Centeret opleves i dag af centre og institutioner som dygtigt, professionelt og lydhørt. Da det er et stabscenter, hvis ydelser går mest på tværs, er det utrolig vigtigt, at der på denne måde er tillid til centeret og dets dygtige medarbejdere.

Dette billede deles af kommunens politikere. Centerchefen er en del af udvalgsbetjeningen af Miljø-, Teknik- og Ejendomsudvalget (MTEU). Her – som generelt – oplever administrationen et virkelig godt samspil med politikere, der evner at lede og samtidig være grundordentlige i deres måde at lede politisk på.

Centerledelsen består af de tre afdelingsledere med centerchefen for bordenden. Der er ugentlige møder i centerledelsen, ugentlige 1-1 og i øvrigt et tæt, løbende samspil. De tre afdelingsledere er alle dygtige og erfarne, så fundamentet under ledelsesorganisationen er virkelig robust. Der holdes udvidede ledermøder hver 2. måned, hvor også kommunaldirektøren deltager, og dertil kommer kvartalsmøder, hvor alle ledere fra centeret deltager. Der er et virkelig godt samarbejde i Område- og lokal-MED'er.

Det er en organisation, der bliver meget synlig, når de store anlægsprojekter besluttet og er i gang, men det er i lige så høj grad driften, der skaber de positive ringe i vandet. Fokus skal derfor være i bredden af centerets opgaver.

Samarbejderne er oftest med kommunens ansatte og ledere, men der er også processer, der retter sig "udad" imod foreninger, borgere og brugere. Her er evnen til at facilitere en god samtale i højsædet, så den energi, der ligger hos samarbejdspartnerne, udnyttes konstruktivt. Der er en forventning om udvikling af fælleskommunale samarbejder på centrets områder.

Der er styr på centerets økonomi. Der er ikke mange penge, men de, der er, udnyttes godt, og der udtænkes mange kreative, snusfornuftige løsninger. Som nævnt i indledningen er der i det budgetforlig, der netop er indgået, afsat betydelige midler til dels nye anlægsinvesteringer, dels til et forøget vedligeholdelsesbudget. Der er nemlig kommet et godt overblik over bygningernes tilstand, og det er en væsentlig årsag til, at der i budgettet er afsat betragtelige nye midler til renovering og vedligehold. Der er nu et dokumenteret vedligeholdelsesbehov.

De øgede anlægsinvesteringer hænger også sammen med, at der er stor tillid til anlægsstyringen. "Vi laver enormt mange byggerier til tiden" (citater afdelingsleder). Der er udarbejdet et regelsæt for anlægsstyring, ligesom der arbejdes med et anlægsstyringsark, der giver såvel overblik som styring. Udmøntning af nye byggerier og øget vedligehold skal ske i et langsigtet perspektiv og med et blik for tværgående forhold og m2-optimering.

I 2021 blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af direktion, involverede chefer samt udpegede fagpersoner, "Kloge kvadratmeter", med fokus på overblik og effektiv anvendelse af kommunale arealer og bygninger. Her er kommunaldirektøren formand, ejendomschefen tovholder, og afdelingslederen for Økonomi og indkøb er sekretær.

Center for Ejendomme har været tovholder på Klimaplan 2050 (kan findes på kommunens hjemmeside). Det overordnede mål er en klimaneutral kommune i 2045. Den afgående centerchef har haft en særlig interesse og en central rolle på dette felt, og vi lader det stå åbent, om denne overordnede funktion skal fastholdes i centeret, eller om det alene er den – vigtige – rolle med at tænke klima og bæredygtighed ind i centerets opgavevaretagelse.

Indkøbs- og udbudsområdet blev tillagt Center for Ejendomme i 2023 med det mål at få en bedre udvikling i antal indkøbsaftaler samt i brugen af disse. Der arbejdes her efter et regelsæt for indkøb og udbud. Det er fortsat et udviklingsområde, som ejendomschefen forventes at give god opmærksomhed. Her skal der også vurderes på, om der p.t. er ressourcer til at drive et professionelt indkøbsområde, eller om der skal tænkes anderledes/nyt på det område.

Der er styr på rigtig mange ting, men der er et erkendt udviklingsbehov ift. kompetencerne, når der skal samarbejdes og udvikles sammen med de almene boligorganisationer ift. ejerskab, drift, renovering og anlæg af bygninger. Her skal den nye ejendomschef sætte struktur på den nødvendige kompetenceudvikling i organisationen, og se på arbejdsgange og snitflader ift. hvor de almene boligorganisationer løser forretningsopgaver for kommunen

Mere om de tre afdelinger

Byggeri og Vedligehold har 10 medarbejdere, herunder en afdelingsleder. Hovedopgaverne er vedligehold/renoveringsopgaver samt projektledelse på ombyg-, nybyg- og tilbygninger til kommunens bygninger. Herudover varetages energirenoveringer, indeklima- og teknikopgaver.

Medarbejderne er bredt fagligt sammensat og består af arkitekt, bygningskonstruktør, ingeniør, energiteknolog og maskinmester.

Serviceafdelingen har 100 medarbejdere, herunder afdelingslederen, en driftsleder samt to rengøringsledere. Der er fire enheder:

- Driften har den almindelige drift og vedligehold af kommunens bygninger i tæt samarbejde med Byggeri og Vedligeholdelsesafdelingen
- Rengøringsafdelingen varetager dagligt rengøring på alle kommunens arealer, ca. 150.000 etagekvadratmeter.
- Rådhuskantinen sørger for frokosttilbud i rådhuskantinen og mødeforplejning på rådhuset.

- FM-konsulenten styrer brandtilsyn, har kontakten til beredskabet, er ansvarlig for vores FM-system, Dalux, kontraktstyrer serviceaftaler samt planlægger diverse flytteopgaver.

Serviceafdelingen har i øvrigt kontakten til Securitas samt varetager nyttejobindsatsen i samarbejde med kommunens jobcenter.

Økonomi og indkøb har fem medarbejdere, herunder en afdelingsleder. Hovedopgaverne er:

- Indkøbs- og udbudsområdet
- Ejendomsadministration
- Økonomi og anlægsstyring samt bogholderi
- Forsikring (de administrative opgaver i tilknytning hertil)
- Generel understøttelse af de to andre afdelinger

Inden for det første år er hovedopgaverne for den nye ejendomschef:

- At blive en sparringspartner for den politiske og administrative ledelse på centerområdet.
- At være en garant for videreudviklingen af en arbejdsplads, man har lyst til at være en del af. Faglig dygtighed, trivsel og tværgående samarbejde skal gå hånd i hånd.
- Tage en tovholderrolle ift. implementering af budgetforligets indhold. Det er dels oprustningen på vedligeholdsområdet, dels de store anlægsprojekter, der skal styres sikkert i land.
- Tage en tovholderrolle ift. udvikling af kommunens indkøbsfunktion. Her skal der udvikles mere viden om, hvad der skal til, hvis den skal oprustes og professionaliseres.
- Få struktur på den nødvendige kompetenceudvikling i organisationen ift. samarbejde med de almene boligselskaber om ejerskab og drift af bygninger.
- Prioritere ledergruppens udvikling og samarbejde.
- Prioritere opgaveløsning på tværs af organisationen
- At tage aktivt del i den samlede organisations ledelse

Centerchefen refererer til kommunaldirektør Maj Buch og har ledelsesansvaret for de tre afdelingsledere i centeret. Centerchefen er en del af Glostrup Kommunes overordnede strategiske ledelse, hvor direktion og centerchefer har et fælles ansvar for at sætte retning for og udvikle kommunen. Centerchefen skal prioritere MED som en vigtig, løbende samarbejdspartner.

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 skal ikke være ekspert – der er masser af kompetente folk i organisationen – men vi forventer, at du har et fagligt fundament, når det kommer til gennemførelse af store anlægsprojekter og ejendomsdrift. Har du kendskab til indkøbsområdet og/eller klimadagsordenen, er det en fordel – men ikke en betingelse.
- Du har ret 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.
- 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.
- Du har en sikker hånd, når det kommer til at danne dig et økonomioverblik, og du kan derfor blive en kvalificeret partner for prioritering, ressourceallokering og økonomistyring for chefer og ledere.
- Du er et ordentligt og rummeligt menneske, der ikke er konfliktsky, og som gerne har en portion humor, der kan bidrage til at gøre dagligdagen lettere for alle.

Derudover vil vi kigge efter:

- Om du har en god forståelse for, hvad det indebærer at være en del af en politisk styret organisation, og om du har så meget situationsfornemmelse, at du er – eller kan udvikle dig til at blive – en dygtig politisk embedsmand.
- Om du formår at få følgeskab af mange forskellige medarbejdertyper.
- Om du er struktureret af natur – du evner at skabe og bidrage til overblik, prioritering og det lange, seje træk.
- En virkelig god teamplayer. For det er ikke mindst evnen til at arbejde godt sammen, der gør os dygtige.
- Om du er kommunikativt stærk og evner at skabe ledelse og følgeskab, også fra skænkanten.
- Integritet og troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Om du er åben og dialogsgørende.
- Om du har let ved at danne dig et overblik over nye sagsområder. Formodentlig, fordi du har et godt hoved.
- 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 Glostrup Kommune

Kommunen har knap 25.000 indbyggere og er en af landets – geografisk – mindste kommuner. Kommunen ligger kun 12 km fra Rådhuspladsen med alle de fordele, det indebærer, men kommunen er faktisk sammensat af tre små samfund – Hvinginge, Ejby og Glostrup – hvis første vidnesbyrd stammer helt tilbage fra jernalderen.

Ikke mindst jernbanen og senere hen Fingerplanen har skabt forudsætningerne for en kommune i rivende udvikling. Den lette adgang til København – og på tværs af København – udvikles løbende, hvor seneste skud på stammen er Letbanen, der forbinder ”fingrene” i Fingerplanen.

Det skaber forudsætninger for udvikling af boliger og erhverv og stiller derfor krav om en byudvikling, der kan følge med. P.t. er der større byudviklingsprojekter i støbeskeen, der tilsammen omfatter mere end 1.000 boliger udover omfattende erhvervsudvikling.

Men Glostrup er meget mere end by. Vestskoven, Vestvolden, Ejby Mose og en lang række afmærkede motionsruter skaber de åndehuller, der ikke mindst gør Glostrup til et attraktivt sted at bo. GENTAGELSE

Den politiske organisation består af kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget og seks fagudvalg. Det er Miljø-, Teknik- og Ejendomsudvalget, Vækst- og Byudviklingsudvalget, Social-, Sundheds- og Seniorudvalget, Børne- og Skoleudvalget samt Kultur- og Fritidsudvalget.

Den administrative organisation

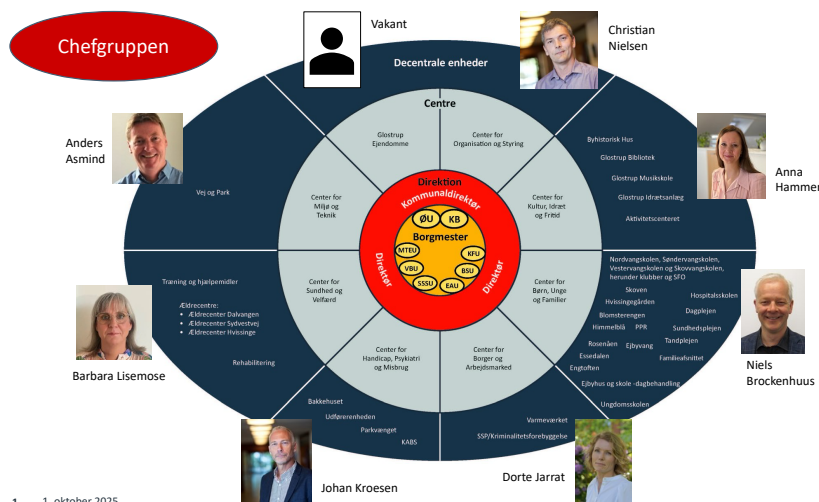
Direktionen består af tre medlemmer under ledelse af kommunaldirektøren. Der er en centerstruktur med otte centre – seks fagcentre og to stabscentre, hvoraf Glostrup Ejendomme er det ene. Der er møder i chefgruppen 20-25 gange om året. Dertil kommer strategimøder, chefseminarer, ledertemadage m.m. Centercheferne er en uundværlig del af en virkelig tæt samarbejdende topledelse. ”Vi løfter i flok, og vi har stor medindflydelse” (citater centerchefkollega).

Kerneopgaven er defineret under overskrifterne:

- **Mestring**, der handler om at være styrmand i sit eget liv, at kunne klare sig selv. At mestre livet er en forudsætning for alt andet...
- **Udfoldelse** handler om at udvikle sig og om at udfolde sine potentialer. Alle har brug for at opleve, at de udfolder deres evner, både individuelt og i fællesskab med andre...

Glostrup Kommune skal være et godt sted at arbejde for at understøtte, at kerneopgaven løses **professionelt, venligt** og med fokus på **tværgående** samarbejde. Derfor er der også fokus på de ansattes mestring og udfoldelse.

Den administrative organisation



1 1. oktober 2025

Glostrup Kommune er en god arbejdsplads, fordi

- vi er en **venlig** kommune, der vægter trivsel og et godt arbejdsmiljø
- vi er fleksible til gavn for både ansatte og borgere
- vi er en flad organisation med kort til ledelsen og en uformel omgangstone, hvilket er et godt fundament for engagement og indflydelse
- vi vægter **professionalisme** og har fokus på faglighed og resultater
- vi prioriterer et godt arbejdsfællesskab og det **tværgående** samarbejde

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
kommunaldirektør Maj Buch, tlf. 2347 9450

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 kommunaldirektør Maj Buch 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 Kasper Damsgaard
- Søren Enemark. Udvalgsformand for Miljø-, Teknik- og Ejendomsudvalget (MTEU)
- Torben Martinsen. Medlem af Økonomiudvalget
- Maj Buch, kommunaldirektør
- Anders Asmind, centerchef for Center for Miljø og Teknik
- Anne Hørsving, Leder af Areal og byggeri
- Kasper Jørgensen, medarbejderrepræsentant

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 **29. 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 **30. oktober 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme (efter)middag.

1. rundesamtalerne afholdes den **5. november 2025 mellem klokken 9.00 og 16.00 på Glostrup Park Hotel.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **6. november 2025 i Glostrup**. Testen tager ca. to timer. Bemærk, at det allerede er dagen efter samtalerne.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **12. november 2025 kl. 10.30-15.00 på Glostrup Park Hotel.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **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 kommunaldirektør Maj Buch samt med den nye centerchef for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Oktober 2025

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen