

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Direktør til Tårnby Kommune

Direktør til mulighedernes kommune

Direktør med ansvar for Social, Sundhed og Beskæftigelse i Tårnby

Der findes ingen anden dansk kommune med flere spændende paradokser på det samme areal. En del af Storkøbenhavn og samtidig en af landets grønneste kommuner. En normal kommune med usædvanlige samarbejdspartnere, herunder Danmarks største arbejdsplads – Københavns Lufthavn, Kastrup.

Tårnby oplever befolkningsfremgang og er en af de få kommuner i tæt tilknytning til København, som har arealer og potentialer, der kan udvikles på. Vi tiltrækker børnefamilier, fordi vi har en god fordeling mellem almene, ejer- og lejeboliger, og fordi man oplever, at vi har rekreative områder med biodiversitet, legeområder og plads til udfoldelse for borgerne. Vi har i mange år investeret massivt i kultur- og fritidsområdet, herunder Kastrup Strandpark, fordi det er med til at skabe den livskvalitet, der gør, at mennesker trives. Tårnby er mulighedernes kommune.

Reformsporene fylder- og har fyldt meget – på dit nye direktørområde. Sundheds- ældre- og Beskæftigelsesreformer kræver implementeringsarbejde såvel inden for – som uden for – kommunen. Social- og Værdighedsreformer kræver en ny tilgang til nogle af vores svageste borgere. Dit direktørområde kører derfor i overhalingsspolet i det offentlige reform-Danmark. Det kræver at vi er fremme i skoene.

Vi har udviklet Tårnbyløftet for som skal hjælpe flere unge mellem 15 og 29 år videre i uddannelse, job og meningsfulde fællesskaber igennem en tværfaglig indsats og inddragelse af ressourcerne i vores omgivelser. Og vi er netop udpeget som skaleringsleder for en gruppe kommuner i KL's store projekt om AI-understøttet dokumentation på beskæftigelsesområdet.

Du skal være med til at gribe de gode erfaringer og massere dem ind i større dele af vores organisation. Også her skal der være fokus på samarbejde med medarbejdernes repræsentanter og skabelsen af det kompetenceløft, der også vil være nødvendigt i den proces.

Hvad skal der til for at lykkes i din nye stilling? Du er en leder der evner at lede chefer med fokus på at give dem plads til at tage ansvar. Men du formår også at være en god sparringspartner, når djævelen indimellem ligger i detaljen. Der er god, tung offentlig ledelseserfaring på dit CV. Du kan sagtens være generalist i udgangspunktet, men du forventes at have viden om – og erfaring med – dele af det direktørområde, du her søger ind i.

Du er kvik og formår derfor relativt hurtigt at sætte dig ind i nye faglige områder. Du er dygtig til at servicere politikere – også når det kræver, at du er robust og vedholdende og du har et godt økonomistyringsniveau. Du behandler dine omgivelser ordentligt og respektfuldt

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på kontraktvilkår og efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på ca. 1.360.000 kr. årligt (inklusive kontrakttilæg, eksklusive pension).

Tårnby Kommune – rammerne for stillingen

Kommunen har 44.200 indbyggere og blev ikke sammenlagt med andre kommuner ifm. kommunalreformen. Der blev her indgået en samarbejdsaftale med Dragør Kommune, så en række af Dragør Kommunes opgaver varetages af Tårnby Kommune.

Tårnby Kommune består af tre overordnede kvarterer. Midten af kommunen kaldes blot Tårnby. Det er her, den ene af kommunens jernbanestationer, Tårnby Station, findes, samt Tårnby Torv, der bl.a. er kendt for at være fødestedet for dansk hip hop-kultur. Den østlige del af kommunen hedder Kastrup og lægger navn til næsten hele kommunens postnummer. Det er i denne del af kommunen, at man finder Københavns Lufthavn, Kastrup med jernbanestation og den del af metroen, der strækker sig ind i kommunen.

Den vestlige del af kommunen kaldes Vestamager. Dette område består både af store dele af Naturpark Amager samt af beboelser. På trods af, at Tårnby Kommune uomtvisteligt opleves som en del af Storkøbenhavn, er langt den største del af kommunens areal naturområder som Saltholm, Peberholm og det sydvestlige Amager.

Tårnby oplever befolkningsfremgang og har flere arbejdspladser end erhvervsaktive. Tårnby er en af de få kommuner i tæt tilknytning til København, som har arealer og potentialer, der kan udvikles på. Der skal være plads til nye borgere og nye boligtyper til nuværende borgere, når den eksisterende boligmasse omlægges. Her har kommunen valgt at have øje på, at denne udvikling sker i et passende forhold mellem almene, ejer- og lejeboliger.

Københavns Lufthavn, Kastrup udgør kernen i det "infrastruktur-hub", der også er Tårnby. Lufthavn, tog, metro og busser gør, at Tårnby er tæt på såvel København, Sverige som "verden". Lufthavnen er selvsagt en vigtig samarbejdspartner. Der er et godt løbende samarbejde, som forskelle lige dele af den kommunale organisation har en aktie i.

Tårnby Rådhus er en fredet ejendom, tegnet af arkitekterne Jørn Nielsen og Halldor Gunnløgsson og opført i 1959. Den betragtes med rette som et stykke dansk arkitekturhistorie. I disse år ombygges rådhuset nænsomt, så det bedst muligt understøtter en moderne dansk kommune anno 2026.

Tårnby Kommune har været så dygtigt økonomistyrende i mange år, at den p.t. er en af landets mest økonomisk velfunderede kommuner. Der er dog brug for et stort fokus på netop økonomistyringen, da der foregår et løbende arbejde med at sikre, at der kommer balance i

driftsbudgetterne, ligesom det skal sikres at kommune overholder servicerammen, hvilket altid vil være en udfordring i en væstkommune.

Den politiske organisation består af kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget og seks fagudvalg. Det er:

- Arbejdsmarkeds- og Beskæftigelsesudvalget
- Børne- og Skoleudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Sundheds- og Omsorgsudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget
- Bygge- og Ejendomsudvalget

Den nye direktør får serviceringsansvaret for Arbejdsmarkeds- og Beskæftigelsesudvalget og Sundheds- og Omsorgsudvalget. De relevante centerchefer forventes at være aktive i serviceringen op til – og under – de politiske møder.

Den administrative organisation

Den administrative direktion består af tre medlemmer under ledelse af kommunaldirektør Lars Rich. Der er møder i direktionen hver 14. dag samt koordinationsmøder efter behov. Der er en god stemning i lokalet og en forventning om, at man er en holdspiller og derfor deler udfordringer og succeser med hinanden. Borgmesteren sidder med til direktionsmøderne.

Direktionen har sat sig i spidsen for en modernisering af kommunens sagsgange og understøttelsesfunktioner. Det sker ud fra den erkendelse, at kommunen traditionelt ikke har været first mover, når det kommer til digitalisering og moderne arbejdsgange. Der er simpelthen et moderniseringsefterslæb, der skal indhentes.

Her kommer de gode erfaringer med AI-redskaber moderniseringsprocessen til gode, da det er forventningen erfaringerne kan breddes ud over den kommunale organisation. Det kræver en direktion der er meget opmærksom på at understøtte denne proces. Det har noget med prioritering af indsatser, der hvor der er hjemmel til at sætte projekter i værks, men det drejer sig også om modning og kompetenceudvikling af organisationen.

Der er – uanset organisationsform – brug for at arbejde på tværs af centre og fagområder, ikke mindst så der sikres så sammenhængende borgerforløb som muligt. En af de store grænseflader er mellem det specialiserede børneområde og det tilsvarende voksenområde.

Der er etableret et mødeforum for centercheferne på velfærdsområderne der netop skal fokusere og prioritere samarbejderne mellem centrene.

Centerstrukturen består af 10 centre. Direktørerne har fordelt ansvaret for centrene imellem sig, og denne direktørstilling har ansvaret for

- Center for Social indsats og Udvikling
- Center for Rehabilitering, omsorg og Sundhed
- Center for Beskæftigelse og Borgerservice

I perioden, indtil den nye direktør tiltræder, har kommunaldirektør Lars Rich taget direktøransvaret på sig for de tre centre.

Det er en centerstruktur, der over de senere år er reorganiseret, og direktørerne forventes at være aktive i evaluering og opfølgning på denne, så der ikke havner bolde imellem to stole og så medarbejderne er trygge i de nye arbejdsdelinger.

Der er møder i chefforum, bestående af direktion og centerchefer, hver 14. dag. Her søges der skabt et rum, hvor chefer og direktører kan få et godt kendskab til hinanden, så det bliver naturligt at søge sparring og samarbejde på tværs med sine kolleger.

Der er i udgangspunktet 1-1 mellem direktør og de centerchefer, der refererer til hende/ham, hver 14. dag, ligesom der selvfølgelig er en masse løbende samarbejde om de sager, der fylder mest.



Der er et fint samarbejde med medarbejdernes repræsentanter i MED-systemet. Der er en klar forventning om at direktørerne prioriterer MED og opsøger dialogen med medarbejderne.

Tårnbykompasset er alle medarbejderes fælles værdikompass. Vi skal hjælpe hindanen med at være i værdierne i hverdagen, og vi skal bruge kompasset til løbende at reflektere over, og diskutere, vores måde at være og arbejde på.

Direktørområdet

Det er et fagligt bredspektret direktørområde, og der er ikke forventning om, at den nye direktør kommer med dybviden på alle de faglige felter. Men der er en forhåbning om, at der er et kendskab til dele af den faglige opgaveportefølje samt en evne til at sætte sig ind i de faglige felter, man som udgangspunkt har mindre erfaring med.

De tre centerchefer beskrives som dygtige og der er således et godt fundament under den faglige udvikling og styring på direktørområdet.

Reformsporene fylder- og har fyldt meget – på direktørområdet. Sundheds- og Beskæftigelsesreformer er reformer der kræver såvel interne arbejdsprocesser som eksterne samarbejdsprocesser. Der er en ny socialreform undervejs og Værdighedsreformen kræver en ny tilgang til nogle af vores svageste borgere. Dertil kommer den politiske forankring og MED-inddragelsen idet der er opgaver - og dermed medarbejdere - i spil.

Der er økonomiske udfordringer i to af centrene; Center for Social indsats og Udvikling samt Center for Rehabilitering, omsorg og Sundhed. Der er udviklet en række styringsredskaber til understøttelse af centrene og til sikring af den fremadrettede styring i centrene. Det betyder at man som ny direktør ikke skal ind og finde på nye metoder til sikring af budgetoverholdelse men indgå i den fortsatte implementering af styringsredskaber på centrene. En implementering de beskrives som rigtigt godt på vej.

Forventningerne

Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år

- Få etableret tætte og tillidsfulde relationer til Tårnby Kommunes politikere, herunder borgmester og udvalgsformænd..
- Blive en god kollega i direktionen, hvor du bidrager til det tværgående samarbejde og har et borger-/erhvervs-perspektiv på opgaveløsningen.
- Blive en god sparringspartner for centercheferne og øge din viden på de centerområder, hvor du i udgangspunktet har mindre erfaring.
- Tage ansvar for, at samarbejdet i MED bliver godt og tillidsfuldt fra dag 1.

- Være med til at skubbe på digitaliseringsdagsordenen – herunder AI - på direktørområdet som generelt.
- Påtage sig direktøransvaret for implementeringen af de store reformer på direktørområdet.
- Være "over" arbejdet med implementeringen af en sikker økonomistyring i centrene.

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Du er en leder der evner at lede chefer med fokus på at give dem plads til at tage ansvar. Men du formår også at være en god sparringspartner, når djævelen indimellem ligger i detaljen. Der er god, tung offentlig ledelseserfaring på dit CV.
- Analytisk format. Du formår relativt hurtigt at sætte dig ind i nye faglige områder.
- Du er dygtig til at servicere politikere – også når det kræver, at du er robust og vedholdende.
- Du har et godt økonomistyringsniveau, og du interesserer dig for de understøttelsesfunktioner, der udvikler en moderne arbejdsplads.
- Du kan sagtens være generalist i udgangspunktet, men du forventes at have viden om – og erfaring med – dele af det direktørområde, du her søger ind i.
- Du behandler dine omgivelser ordentligt og respektfuldt

Derudover vil du blive målt på:

- Om du kan sætte retning – uden at være autoritær
- Relationskompetencer – og nysgerrighed når du møder andre mennesker
- Kommunikative kompetencer
- Om du er en holdspiller
- Struktur
- Om du holder af det personlige møde med borgerne – også når de en sjælden gang imellem ikke er tilfredse.
- Sejtræk – du er med til at sikre, at vi kommer i mål.
- Du kan også arbejde hands-on, når der er brug for det.
- Din pragmatisme
- Tilgængelighed. At kunne være der som leder og sparringspartner, når der er brug for det.
- At du har et afklaret syn på dig selv og dine stærke og svage sider. Du er ikke bange for at vise svaghed eller at bede om hjælp.

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 Lars Rich, tlf. 2348 9209.

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 bliver inviteret til anden samtalerunde, indkaldes til møde med kommunaldirektør og borgmester, hvor der bliver mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden anden 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 indstiller til byrådet. Ansættelsesudvalget består af:

- Borgmester Allan S. Andersen
- Kommunaldirektør Lars Rich
- Direktør Simon Jacobsen
- Centerchef Christel Kyed
- Medarbejder Susanne Pedersen (medlem af HovedMED)
- Medarbejder Laura Egelund (medlem af HovedMED)
- Winnie Sørensen. Formand for Arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesudvalget
- Kommunalbestyrelsesmedlem Klaus Bach
- Kommunalbestyrelsesmedlem Carsten Fuhr (deltager kun i 2.runde-samtalerne)
- Kommunalbestyrelsesmedlem Filip Breson (deltager kun i 2.runde-samtalerne)

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 før anden samtalerunde efter aftale med ansøgeren (referencerne forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside.

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. september 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 **30. september 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde med op til seks ansøgere afvikles den **2. oktober 2026 kl. 9.00-17.00 i Tårnby**.

Hvis du har præferencer ift. samtaletidspunkt, er du velkommen til at give os en melding på forhånd, så vi kan prøve at planlægge derefter.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **6. oktober 2026 på Hotel Scandic i Hvidovre**. Det tager ca. 2 timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **26. oktober 2026 kl. 9.00-14.00 i Tårnby**.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. december 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 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 Lars Rich for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

September 2026
Jakob Lundgaard
konsulent på ansættelsessagen