

**Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af**

## **Direktør til Ishøj Kommune**

## Direktør til Ishøj Kommune

Store naturområder, lystbådehavn, populær badestrand, små, idylliske og historiske landsbyer, et kunstmuseum i international klasse, kommunen med den yngste befolkning efter København og Aarhus – lyder det som Ishøj Kommune?

Måske ikke, hvis du kun har et perifert kendskab til kommunen, men for de borgere og medarbejdere, der har deres daglige gang i kommunen, er det en vigtig og sandfærdig del af fortællingen i en lille kommune, der har så stærkt et image, at det ofte kommer til at tegne et ensidigt billede, der i virkeligheden rummer en langt større grad af mangfoldighed på trods af størrelsen – målt i både befolkningstal og areal.

De små, idylliske landsbyer står nærmest i kontrast til det multietniske samfund, som Ishøj også rummer, og de 75% af kommunens areal, der er dækket af mark og skovområder, rokker ved fortællingen om en kommune, der er præget af almene boliger fra en tid, hvor beton var det altdominerende byggemateriale.

Selvfølgelig er der noget om den dominerende fortælling, landets største andel af indvandrere og efterkommere, svag sundhedsprofil, (næst)højeste ledighedsprocent og udsigt til, at andelen af +80-årige vil vokse langt hurtigere, end det er tilfældet på landsplan. Derfor er der også i Ishøj pres på den kommunale økonomi, der er god og sund i dag, men der er behov for rettidig omhu, hvis kommunen skal kunne håndtere fremtidens udfordringer.

Med et direktøransvar for de unge og de ældre er du dér, hvor de fleste borgere har hyppig kontakt med kommunens tilbud, fordi de har brug for et velfærdssamfund, der kan støtte op om et sundt og aktivt liv. Du kommer til at beskæftige dig med store, centrale opgaver som implementering af sundhedsreformen og en ny ældrelov, og på folkeskoleområdet er der også udsigt til centrale initiativer, der skal implementeres. Den øvrige direktion består af en kommunaldirektør samt en direktør, der har ansvaret for teknik, miljø, voksensocial- og beskæftigelsesområdet.

Det kan synes som store udfordringer og et bredt ansvarsområde, men du kommer i gode hænder i en veldrevet kommune, der er vant til og gearet til at arbejde med hovedudfordringerne, for de er ikke nye. Der er viden om og erfaring fra mange års målrettet fokus på netop de problemstillinger, og så er der generelt et højt serviceniveau at gøre godt med.

Det nytiltrådte byråd, der består af 19 medlemmer, hvoraf de syv er nye, er kommet godt igennem introduktionsperioden og er allerede godt i gang med at sætte retningen for kommunens fremtidige udvikling.

Vi forventer en direktør, der har erfaring med ledelse af et af de centrale kommunale velfærdsområder og meget gerne kendskab til nogle af de store forandringer, der skal gennemføres i den kommende tid.

Du skal have lyst til at indgå i en kommune, hvor der er kort afstand fra beslutningstager til praksis, og hvor borgernes tilfredshed og velbefindende står højt på den politiske dagsorden. Samtidig skal du være optaget af at binde organisationen sammen fra top til bund, men også på tværs, også udover direktørens ansvarsområder.

### **Ansættelsesvilkår**

Ansættelse sker i henhold til "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer" og aflønnes i henhold til gældende "Aftale om aflønning af chefer". Stillingen aflønnes med en månedsløn på omkring 95.000 kr. inkl. kontrakttillæg og eksklusiv pension.

### **Ishøj Kommune**

Ishøj Kommuner er med sine knap 25.000 indbyggere en af de mindre kommuner på det kommunale danmarkskort. Knap 50% af befolkningen i kommunen er indvandrere eller efterkommere. Oprindeligt stammede en stor del af indvandrerne fra Tyrkiet og Pakistan, men i de senere år har man oplevet en stigende tilflytning af indvandrere med asiatisk herkomst, særligt fra Nepal og til dels Indien.

Med en gennemsnitsalder på under 40 år er kommunen den yngste kommune, når man ser bort fra de to største (uddannelses)byer København og Aarhus.

Også i areal er Ishøj en af de mindre kommuner, helt præcist på 26,5 km<sup>2</sup>, og mere end 75% af arealet består af mark, skov og vådområder. Det er arealer med en lang række restriktioner, der betyder, at den mulige byudvikling allerede er udnyttet, og der er reelt ikke større mulighed for at udbygge bosætningen.

Der er 7,5 km kystlinje, der rummer både lystbådehavn, en populær badestrand i form af Køge Bugt Strandpark samt et internationalt anerkendt kunstmuseum – ARKEN.

Langt størstedelen af kommunens indbyggere er bosiddende i Ishøj by (ca. 21.000), og en mindre del i de små, historiske landsbyer Ishøj landsby (ca. 900 indbyggere), Torslunde (ca. 300 indbyggere) og Tranegilde.

## Den politiske organisation

Byrådet i Ishøj består af 19 medlemmer, der repræsenterer ni forskellige partier. Merete Am-disen har været borgmester siden 2022 og blev genvalgt ved konstitueringen efter kommunal-valget i 2025.

I forbindelse med valget ændredes styrelsesvedtægten, således at det selvstændige erhvervs- og beskæftigelsesudvalg blev nedlagt og opgaverne placeret i henholdsvis økonomi- og planud-valget og i social- og beskæftigelsesudvalget. Ændringerne i den politiske organisering har efter-følgende givet anledning til en justering af den administrative organisering, jf. nedenfor.

Udover økonomi- og planudvalget er der etableret seks stående udvalg:

- Social- og beskæftigelsesudvalget
- Børne- og undervisningsudvalget
- Kultur- og fritidsudvalget
- Sundheds- og omsorgsudvalget
- Teknik- og bygningsudvalget
- Klima- og miljøudvalget

Byrådet vedtog i 2024 en vision frem mod 2035. Visionen fokuserer på fire pejlemærker:

- Sunde og aktive liv
- Stærkt fællesskab
- Lokalt ansvar for klima, natur og miljø
- Økonomisk robust kommune med stærk arbejdsstyrke

Visionen er forankret i seks overskuelige politikker, en værdighedspolitik og to strategier på henholdsvis voksen- og børne- og ungeområdet.

Du kan finde links til politikkerne [her](#) og [her](#)

Byrådet er optaget af at sikre en sund økonomi og er en af de få kommuner i landet, der har afviklet sin gæld og dermed skabt et væsentligt økonomisk råderum, der tidligere blev anvendt til afdrag og renter på gammel gæld. Et levende bevis på, at visionen ikke blot er tomme ord, men at der her er vilje til handling.

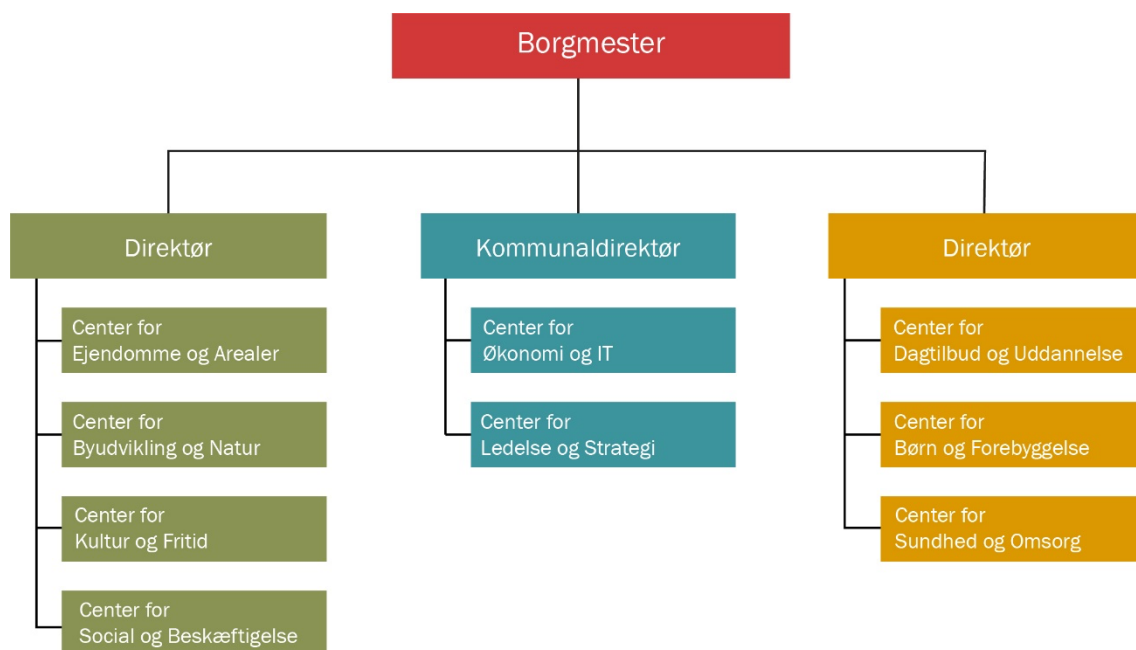
## Administrativ organisation

Ishøjs administrative organisation består af en kommunaldirektør, der sekretariatsbetjener økonomi- og planudvalget, Byrådet, samt to direktører, der har sekretariatsbetjeningen af de stående politiske udvalg og som refererer til kommunaldirektøren.

Den ene direktør har ansvaret for social- og beskæftigelsesudvalget, kultur og fritidsudvalget, teknik- og bygningsudvalget samt klima- og miljøudvalget, mens den nye direktør får ansvaret for børne- og undervisningsudvalget og sundheds- og omsorgsudvalget.

Under direktionen er der etableret i alt ni centre, der sammen med direktionen udgør kommunens topledelse. Direktionen mødes hver anden uge til direktionsmøder, og hver anden uge samles den øverste ledelse, direktion og centerchefer til fælles møde.

Den nye administrative organisering er først trådt i kraft for nylig og er derfor under indfasning, og der er derfor også mulighed for at være med til at udvikle, hvorledes den nye organisation skal fungere i praksis. Den væsentligste ændring er en konsekvens af den politiske beslutning om at samle beskæftigelses- og voksensocialområdet i ét udvalg, hvilket har betydet, at de to områder administrativt er flyttet fra henholdsvis kommunaldirektøren og den tidligere velfærdsdirektør og samlet under den direktør, der har ansvaret for teknik, miljø og kultur. Der vil derfor være behov for at udvikle nogle formaliserede arbejdsgange og samspil, der sikrer sammenhæng i opgaveløsningen og politisk koordinering i de nye rammer.



Direktionen arbejder på at videreudvikle et stærkt samarbejde med særligt fokus på at fremstå som en direktion, der tager fælles ansvar for kommunens overordnede styring og ledelse. Direktionen sidder sammen på rådhuset i Ishøj til daglig.

Ishøj har i mange år haft en stærk decentral struktur, der positivt betyder, at der er opbygget en robust kultur omkring det at tage ansvar på sig nedefra. Man er vant til at løse de udfordringer, der opstår, og hvis der opstår behov, finder man løsninger. Omvendt er der også et øget fokus på at styrke det fælles samt at professionalisere og effektivisere opgaveløsningen på tværs af organisationen. Det er en kulturforandring for de decentrale enheder, men også for de centrale stabe, der får en mere driftsunderstøttende rolle.

Forandringen er godt på vej, og et blik på strukturen omkring vision og politikformulering vidner om en struktureret fælles tilgang, hvor der er sat en klar ledestjerne op for hele organisationen. Rammen er sat omkring den øverste ledelsesopgave.

### **Direktørrområdet**

Den tidligere direktør for området havde titel af velfærdsdirektør, men dels som en konsekvens af den organisatoriske ændring, dels som et klart signal om, at direktionen er et hold, der har et fælles ansvar, er titlen fremadrettet alene direktør i Ishøj Kommune.

Direktørrområdet er organiseret med tre centre, der har hver deres centerchef, der refererer til direktøren. Center for dagtilbud og uddannelse, center for børn og forebyggelse og center for sundhed og omsorg.

Generelt stiller det særlige krav til indsatsen på hele området, at den overvejende del af børn og unge i kommunen er tosprogede, hvorfor integrationsindsatsen generelt fylder væsentligt mere, end det er normalt for en kommune af Ishøjs størrelse. Det er vigtigt, at børn og unge kommer ind i sociale fællesskaber og naturligt lærer dansk og dansk kultur.

### *Center for dagtilbud og uddannelse*

Ishøj har 10 daginstitutioner og én kommunal dagpleje. Institutionerne er typisk dimensioneret til 80-140 børn samlet. På dagtilbudsområdet arbejder institutionerne samlet om den fælles strategi, hvor der er defineret 16 tydelige kvalitetsparametre under de tre hovedoverskrifter:

- Processuelle faktorer
- Strukturelle faktorer
- Resultatfaktorer

Der er fem folkeskoler i kommunen og en specialskole for elever med særlige behov

- Ishøj Skole
- Vibeholmskolen
- Gildbro skolen
- Strandgårdskolen, der også rummer specialklasserækker for autisme, ADHD og særlige indlæringsvanskeligheder

- Vejlebroskolen

Herudover findes Skolen på Ishøjgård, der er et specialiseret tilbud til elever med socioemotionelle vanskeligheder, jf. nedenfor.

Folkeskolernes normering varierer fra ca. 280 til ca. 550 elever. I mange af klasserne er der to-lærerordning som støtte til den omfattende integrationsindsats.

Ishøj Kommune er blandt de bedste kommuner til at løfte eleverne fagligt i forhold til deres udgangspunkt. Det gælder f.eks. i forhold til at sikre de unge de nødvendige karakterer for at komme ind på en ungdomsuddannelse, ligesom der generelt er en positiv udvikling i elevernes karakterer, der ligger over det forventede.

De unge fra Ishøj er faktisk de hurtigste i landet til at påbegynde en uddannelse efter gymnasiet.

#### *Center for børn og forebyggelse*

Centeret fungerer som det centrale omdrejningspunkt for støtte til udsatte børn, unge og deres familier. Centret har fokus på den tidlige indsats og tilbyder rådgivning, når udfordringerne er større end det, almenområdet kan håndtere. Derudover varetages den væsentlige myndighedsopgave, hvor der er fokus på underretninger, børnefaglige undersøgelser og pædagogisk-psykologisk vurdering.

Centeret har derudover ansvaret for en række tilbud såsom:

- Ishøjgård, der er kommunens specialskole, omtalt ovenfor
- PPR
- Sundhedspleje
- Tandpleje
- En række specialiserede rådgivningstilbud til unge og deres familier

Ishøj Kommune har traditionelt haft høje udgifter til anbringelser og har i den forbindelse iværksat initiativer med henblik på at styrke evnen til at hjemtage en række af disse opgaver.

#### *Center for sundhed og omsorg*

Center for sundhed og omsorg har ansvaret for kommunens indsatser på ældre-, pleje- og sundhedsområdet.

Kommunen råder over to plejecentre, hvor centerlederen fungerer som daglig leder og fysisk er placeret på det store center, Omsorgscenter Kærbo, der består af 92 plejeboliger, 19 fleksi-

belpladser, og 5 ældreboliger. Der er et stort aktivitetscenter, som anvendes af de raske pensionister fra kommunen, af beboere og dertil er der tilknyttet et dagcenter. Der er tilknyttet en plejehjemsbestyrelse for det samlede center Kærbo.

Det andet og mindre center, Torsbo har 29 pladser og er et demensvenligt plejecenter med 3 skærmede enheder og et daghjem til 12 daglige brugere

Begge steder er der produktionskøkken, som dagligt producerer og leverer mad til alle centres funktioner.

Derudover er der hjemmeplejen og hjemmesygeplejen, der holder til i tilknytning til Brohuset på Vejlebrovej 47.

På sundhedsområdet er Brohuset en central enhed, der rummer et sundheds- og frivillighedscenter, hvor der både er behandling, rehabilitering og mulighed for at søge fællesskab og rådgivning.

Plejecenter Kærbo har været genstand for en del presseomtale, bl.a. på baggrund af kritik fra Patientsikkerhedsstyrelsen. Det har efterfølgende også givet anledning til, at det har været et politisk tema i valgkampen. Der er efter valget afsat ekstra resurser og fastlagt en udviklingsplan, der skal rette op på de kritiserede forhold, og plejecenteret er godt på vej. Generelt har ældreområdet været økonomisk udfordret som konsekvens af et højt serviceniveau og et højt sygefravær blandt personalet, men det er en situation, der er under forandring, således fremhæves Ishøjs sygefraværstal på SOSU-området som et af de laveste på landsplan.

## Forventningerne

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

- Etablere et tæt og tillidsfuldt samarbejde opadtil med de nye udvalg, hvor der er behov for at skabe en fælles forståelse for arbejdsdelingen mellem udvalg og forvaltning.
- På tilsvarende vis skabe tillidsfuldt samarbejde udadtil og nedadtil i forhold til en organisation, der skal involveres og inddrages i beslutningerne, og hvor det er vigtigt, at der bliver prioriteret i en grad, så næste ledelsesniveau kan have fokus på det vigtige.
- Understøtte politikere og centerchefer i implementeringen af de store reformer på sundheds- og ældreområdet, herunder medvirke til at identificere de politiske råderum.
- Få etableret en langsigtet plan for, hvorledes den stigende andel af +80-årige skal håndteres, uden at det får alvorlige økonomiske konsekvenser for kommunens samlede økonomi.

- Udarbejde aftaler med regionen om overdragelse af medarbejdere i forbindelse med sundhedsreformen
- Være med til at skabe ro og fælles retning på et ældreområde, der har været igennem en turbulent periode og har behov for fokus på at holde fast i udviklingsplanen.
- Bidrage til at skabe en attraktiv arbejdsplads med fokus på arbejdsglæde og lavt sygefravær.
- Videreudvikle samspillet i direktionen med en ny direktør om bord.

Etablere sig i de eksterne samarbejdsfora i – og uden for – kommunen.

### **De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:**

- Du skal have politisk næse, kunne se mulighederne og omsætte de politiske idéer og visioner til konkret praksis, men du skal også kunne udfordre på den gode måde. Ikke alt er lige vigtigt, og vejen til at lykkes er også at kunne fokusere på det rigtige.
- Du skal have gjort dig erfaringer med ledelse af et af de store kommunale velfærdsområder.
- Du skal være god til at opbygge struktur omkring dig på en måde, så det bliver en hjælp for din organisation og dine samarbejdspartnere.
- Du skal have en god økonomiforståelse, ikke mindst sammenhængen mellem den hårde økonomistyring og den mere bløde personaleledelse.
- Du skal være en synlig direktør, først og fremmest i den organisation, du er en del af.
- Du skal skabe tillid og være ordentlig i dine relationer både opadtil, nedadtil, til siden og udadtil.

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

Vel vidende, at ingen kan alt, vil vi særligt kigge efter:

- At du kan delegere og følge op på den gode måde.
- At du er god til at kommunikere og oversætte et budskab, så det kan forstås af alle.
- At du er kreativ og analytisk stærk, men samtidig også kan få idéer og analyser ud over rampen, så det kommer til at fungere i praksis.
- Har lyst til at samarbejde på alle niveauer og er i stand til at dele ud af dine refleksioner og erfaringer.
- Kan tale i øjenhøjde med alle og være i stand til at opbygge og vedligeholde relationer til gavn for organisationen.

Du behøver ikke at se dette som din slutstilling, men du bør se en solid tidshorisont foran dig – ikke under fem år.

## 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:

Ole Bladt-Hansen, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 40 34 83 04, og/eller kommunaldirektør Kåre Svarre Jakobsen, tlf. 40 85 35 11

*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, opfordres til at aftale et møde med direktør Kåre Svarre Jakobsen inden 2. samtale for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål.

### 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:

Merete Amdisen (borgmester)  
Sarah De Masi (centerchef for Dagtilbud og Uddannelse)  
Søren Henriksen (chef for HR og Jura)  
Frank Clausen (byrådsmedlem)  
Ole Beckmann (byrådsmedlem)  
Kasper Bjerring Søby Jensen (byrådsmedlem)  
Henrik Winther Nielsen (direktør)  
Kathrin Meyer Lundberg (plejecenterleder)  
Kåre Svarre Jakobsen (kommunaldirektør)  
Kris Kolbjørn Nielsen (FTR for DLF)  
Zouhaier Ben Saad Rahali (FTR for FOA)

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, og 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 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 ansættelses-sager på [www.lundgaard-konsulenterne.dk](http://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. 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 **19. maj 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 **26. maj 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **9. juni 2026 kl. 11.30-16.30** og **10. juni 2026 kl. 7.30-12.00**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **12. juni 2026** på Scandic Glostrup.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **18. juni 2026 kl. 8.00-13.00**.

Herefter følger den politiske godkendelse **ultimo juni 2026**.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. august 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 Kåre Svarre Jakobsen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

April 2026

Ole Bladt-Hansen

konsulent på ansættelsessagen