

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Direktør med ansvar for Beskæftigelse, social, sundhed og omsorg i Egedal Kommune



De voksnes direktør i Egedal Kommune

Egedal Kommune ligger i et smørhul i Nordsjælland midt i et unikt og varieret landskab. Egedal har 17 bysamfund, hvor de fire større byer ligger som perler på en snor langs S-togsbanen, adskilt af grønne kiler og strøg. Det betyder, at vi både har nærheden til naturen og de åbne landskaber, samtidig med at der er gode kollektive trafikforbindelser og kort afstand til København. Der er derfor mange årsager til, at Egedal er et godt sted at bo. I arbejdet med at udvikle kommunen er der stort fokus på, at velfærd, klima, bæredygtighed og kvalitet i byudviklingen skal gå hånd i hånd med et stigende befolkningstal.

Vi er en kommune i vækst og står over for et udfordringsbillede, hvor den politiske, faglige, organisatoriske og økonomiske kompleksitet er vokset. Det gælder især på velfærdsområderne, hvor flere store nationale reformer skal omsættes til lokale løsninger. Uanset kompleksiteten skal der findes løsninger, der understøtter borgerens hverdag og giver livskvalitet og tryghed. Det skaber et øget behov for strategisk ledelse, politisk understøttelse, prioritering og tæt samarbejde mellem direktører og chefer. Vi bygger derfor om i topledelsen og styrker den samlede ledelseskraft i kommunen. Velfærdsområderne fordeles mellem to nye direktører, hvor den ene får ansvar for beskæftigelse, socialområdet for voksne samt sundhed og omsorg.

Du skal medvirke til konsolideringen af nye opgavesammenhænge og arbejdsdelinger efter etableringen af to nye direktørområder, og du skal være koblingspunkt mellem politik og administration. Egedal Kommune står som resten af Danmark midt i store reformer og forandringer, herunder på ældre-, sundheds- og beskæftigelsesområdet. Det er i god gænge, men direktøren skal fortsat understøtte politikere og centerchefer i implementeringen af disse, herunder have stor fokus på hvordan samarbejde med civilsamfund, Egedal kommunes mange frivillige aktører og foreningsliv kan styrkes på tværs af områder og understøtte de fællesskaber alle har brug for. Du skal bidrage til at skabe økonomisk balance på det voksensociale område, hvor mange indsatser er sat i gang, men fortsat er udfordret. Du skal sammen med direktøren for Børn, unge, fritid og familier være med til at sikre, at overgange mellem barn og voksen sker så smidigt som muligt.

Hvad kommer du med? Du er en dygtig topleder, og en del af det er, at du evner at understøtte chefer til at blive den bedste udgave af sig selv. Du kommer med viden og erfaring fra sundheds-, ældre-, beskæftigelses- eller det voksensociale område, og du evner at udvise engagement og danne dig overblik dér, hvor din viden og erfaring kan styrkes.

Du har en god økonomiforståelse, du har politisk flair og situationsfornemmelse og forstår, hvad der skal til for at understøtte politikerne, så de får mulighed for at sætte retning. Det er en fordel, hvis du har solid kommunal viden og erfaring. Du er en holdspiller, der tager medansvar for helheden og bidrager aktivt til fælles løsninger. Ikke mindst er du ordentlig i alle sammenhænge, og du indgår helt naturligt i relationer med andre mennesker.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker i henhold til "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer" og aflønnes i henhold til gældende "Aftale om aflønning af chefer".

Egedal Kommune – rammerne for hverdagen

Egedal Kommune er placeret midt i Nordsjælland med et unikt og varieret landskab med en mangfoldig natur fyldt med skove, søer, moser, ådale og åbne enge, som kommunen og borgerne sammen udvikler, beskytter og benytter.

Kommunen har i dag knap 47.000 indbyggere. Kommunen oplever i disse år en vækst i såvel børn og unge som ældre. Samtidig er vi en af de kommuner tæt på København, som har plads til tiltrækning af nye borgere og virksomheder. Samtidig er der stor opmærksomhed på, at kommunen skal kunne følge med udviklingen. Der skal være gode institutioner, god infrastruktur og fokus på bæredygtighed i udviklingen.

Kommunens økonomi er helt generelt god. Der er et godt skattegrundlag og et relativt lavt udgiftsbehov. Det rammer selvfølgelig også i udligningen, og uagtet det gode udgangspunkt skal der være fokus på en god økonomistyring og en effektiv brug af ressourcerne.

Borgerdialog er fundamentet for vores mål om at skabe rammerne for verdens bedste hverdag. Egedals borgere har meget at byde på. De er aktive og handlekraftige og vil gerne have en høj grad af indflydelse på, hvordan Egedal Kommune og bysamfundene skal udvikle sig. Borgerinddragelse og borgerdialog står derfor højt på dagsordenen i Egedal.

Den politiske organisation

Den politiske organisation består af byrådet, økonomiudvalget og otte fagudvalg:

- Familieudvalget
- Plan- og Byudviklingsudvalget
- Idræts-, Fritids- og Kulturudvalget
- Social- og Arbejdsmarkedsudvalget
- Erhvervs- og Bæredygtighedsudvalget
- Klima-, Teknik og Miljøudvalget
- Skole- og Uddannelsesudvalget
- Ældre- og Sundhedsudvalget

Dertil kommer i denne valgperiode tre nye § 17, stk. 4-udvalg om Grøn omstilling, Beredskab samt Kvalitet og trivsel i skole og dagtilbud.

I konstitueringsaftalen for byrådsperioden 2026-29 er der fokus på nye samarbejdsformer mellem politikere, herunder en særlig opmærksomhed på at skabe øget åbenhed, dialog og samarbejde på tværs af byrådet, så større ændringer drøftes bredt, og så mindretallet også sikres mulighed for at holde sig orienteret og få indflydelse.

Direktøren med ansvar for Beskæftigelse, social, sundhed og omsorg er overordnet ansvarlig for serviceringen af Ældre- og Sundhedsudvalget samt Social- og Arbejdsmarkedsudvalget. I det sidste udvalg skal der koordineres med den nye direktør for Børn, unge, fritid og familier, idet det børnesociale område også refererer ind til dette udvalg.

Cheferne er en integreret del af den politiske betjening i den daglige dialog, og de deltager også på udvalgsmøderne. Vi har generelt en rolig og uformel stemning, i de politiske udvalg med et ønske om gensidig respekt, en god tone og muligheden for at give både med- og modspil i samarbejdet.

Administrativ organisation

Vi er i dag opdelt i fem fagcentre og to stabscentre, men da vores velfærdsdirektør fik stillingen som kommunaldirektør, opstod der en naturlig anledning til at se på direktionens sammensætning og at vurdere, hvordan sammenhænge i organisationen bedst bringes spil i årene fremover.

Kommunen står over for et udfordringsbillede, hvor de politiske sager og processer er blevet mere komplekse. Ønsket om, at større sager afklares via flere drøftelser og gennemløb, før der findes løsninger og dannes politiske flertal, stiller større krav til direktionens understøttelse af borgmester, byråd, økonomiudvalg og fagudvalg og til sammenhængen mellem den politiske proces og organisationens faglige arbejde.

Selv om økonomien generelt er fornuftig, så er der et voksende økonomisk pres, hvor kommunen skal prioritere skarpt og sikre sammenhæng mellem de politiske ambitioner, borgernes forventninger, økonomien og organisationens kapacitet. Særligt socialområdet kræver fortsat tæt faglig og økonomisk opmærksomhed.

Endelig står kommunen med store tværgående dagsordener inden for bl.a. børn og unges trivsel, sammenhæng mellem beskæftigelse og socialområdet, sundhed og forebyggelse, klima, grøn trepart, erhvervsudvikling, digitalisering, kunstig intelligens, beredskab, samarbejde med civilsamfund og mangel på kvalificeret arbejdskraft. Flere af disse opgaver kan ikke løses inden for ét fagområde. De kræver, at direktionen og chefgruppen i endnu højere grad skaber fælles retning og understøtter prioritering og samarbejde på tværs.

Det er på den baggrund vi har vurderet, at der er behov for at tilpasse den samlede direktion, så det nuværende velfærdsområde opdeles i to direktørområder: Ét direktørområde med ansvar

for Børn, unge, fritid og familier, herunder socialområdet for børn samt idræts- og fritids- og kulturområdet, og ét direktørområde med ansvar for Beskæftigelse, social, sundhed og omsorg, herunder socialområdet for voksne. Det betyder bl.a., at to nuværende centre deles så deres fagområder fremover hører under den relevante direktør.

Direktionen vil herefter bestå af kommunaldirektøren, de to nye velfærdsdirektører, direktøren for By, klima og erhverv og stabsdirektøren. Ændringerne vil være gældende pr. 1. januar 2027, dvs. sammenfaldende med tiltrædelsen af de to nye direktører.

Vi ønsker med ændringerne især at opnå:

- Stærkere politisk understøttelse og større eksekveringskraft.
- Bedre balance mellem strategi og drift.
- Mere systematisk brug af viden og data.
- Tættere samarbejde mellem direktører og chefer.
- Bedre prioritering af udviklingsopgaver.

Direktionsstrukturen er besluttet, men den kommende direktion skal i fællesskab videreudvikle, hvordan samarbejdsfladerne mellem de to velfærdsdirektørområder og på tværs ift. resten af direktionen skal tilrettelægges og udvikles. Det betyder, at du får gode muligheder for at påvirke den konkrete organisering og ledelsesstruktur indenfor dit direktørområde.

Fælles om opgaven er vores vision for samarbejdet på alle niveauer i organisationen, og afsættet er:

- Ønsket om at skabe en tryk og stabil organisation, vi kan trives og vokse i – via ansvarsområder og kollegiale fællesskaber – som mennesker.
- En organisation med fokus på fællesskabet om opgaverne som omdrejningspunkt.

Opdelingen af velfærdsområdet betyder derfor ikke, at opgaverne skal løses mere opdelt. Den betyder, at der bliver mere ledelseskraft til både de enkelte områder og til løsningerne på tværs. Vi har en ambition om at styrke et arbejdende fællesskab i ledelsen af de enkelte direktørområder, så direktøren og cheferne på området har en stærk forbindelse mellem politik, strategi og drift på tværs af afdelinger og ansvarsområder.

Direktionen har derfor et fælles ansvar for at skabe de nødvendige forbindelser på tværs. De enkelte direktørområder må ikke udvikle sig til isolerede søjler. Tværtimod skal den større ledelseskapacitet bruges til at skabe stærkere tværgående løsninger og til at finde den rette balance mellem det enkelte fagområde og hensynet til borgeren og kommunen som helhed.

Samarbejdet med medarbejdernes repræsentanter i MED-strukturen er også en vigtig prioritet for direktørerne. Samarbejdet i Hoved-MED opleves konstruktivt af såvel medarbejdere som

ledere, og de nye direktører skal fortsætte dette gode samspil, og desuden være garanten for, at det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledere sker på alle niveauer.

Direktørområdet Beskæftigelse, social, sundhed og omsorg

Direktørområdet omfatter

- beskæftigelse og ydelse
- socialområdet for voksne
- sundhed og træning
- plejeboliger
- hjemme- og sygepleje

Der vil – udover de strategiske målsætninger og opmærksomheder i den nye direktionskonstellation – være en række særlige fokuspunkter på direktørområdet.

Der vil – qua opdelingen af det sociale område mellem børn og voksne – være et særsomt fokus på overgangen fra barn til voksen for de borgere, der har behov for støtte fra kommunen. Borgeren skal opleve et sammenhængende forløb – også når ansvaret organisatorisk går på tværs af de to velfærdsdirektørområder.

På det voksensociale område har der været økonomiske udfordringer over en længere periode. Her skal der være et særligt direktørfokus i samarbejdet og understøttelsen af organisationen og i tilbageløbet til det politiske udvalg.

Direktøren kommer også her til at være en del af balancen mellem ordentlige faglige tilgange over for borgerne og deres pårørende og nødvendige styringstiltag ift. økonomi.

Egedal Kommune står som resten af Danmark midt i store reformer og forandringer, herunder ældre-, sundheds- og beskæftigelsesreform. Det er i god gænge, men direktøren skal fortsat understøtte politikere og chefer i implementeringen af disse.

Der er en forventning om, at direktøren også orienterer sig ud af kommunen, så andres gode erfaringer kan komme til Egedal Kommune, og så vores resultater kan blive kommunikeret bredt ud.

Forventningerne

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

- Få etableret tætte og tillidsfulde relationer til Egedal Kommunes politikere, ikke mindst de politiske udvalg, du får ansvaret for at servicere.
- Arbejde aktivt med at udvikle den administrative organisation.
- Sikre samarbejde og synergier på tværs af fagområderne.
- Være engageret og understøtte det fortsatte reformarbejde på ældre-, sundheds- og beskæftigelsesområderne.
- Styrke samarbejdet mellem civilsamfundet og kommunens velfærdsområder.
- Understøtte organisationen i indsatser der, skal sikre tiltrækning og tilknytning af kvalificeret arbejdskraft - særligt på ældreområdet.
- Have stor opmærksomhed på overgange mellem børn og voksne – ikke mindst på socialområdet.
- Aktivt understøtte arbejdet med at skabe balance i budgetterne på det voksesociale område.
- Tage ansvar for, at samarbejdet i MED forbliver godt og tillidsfuldt fra dag 1.
- Deltage i eksterne samarbejdsfora i – og uden for – kommunen.

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Du er en dygtig topleder, og du evner at understøtte cheferne til at blive den bedste udgave af sig selv. Og du ved, hvad du vil med det store ansvar, du bliver tildelt, når du bliver direktør.
- Du kommer med viden og erfaring fra sundheds-, ældre-, beskæftigelses- eller det voksesociale område. Du evner at udvise engagement og danne dig overblik dér, hvor din viden og erfaringer kan styrkes.
- Du er en holdspiller, der tager medansvar for helheden og bidrager aktivt til fælles løsninger.
- Du har en god økonomiforståelse og ved, at det er en del af dit ansvar at sikre, at der skabes retvisende budgetter og god økonomistyring på de store kommunale velfærdsområder.
- Du har politisk flair og situationsfornemmelse og forstår, hvad der skal til for at understøtte politikerne, så de får mulighed for at sætte retning. Transparens er et nøgleord for dig.
- Du har faglig integritet og mod til at give både politikere og organisation kvalificeret modspil, når det er nødvendigt, og du er tydelig om faglige vurderinger og konsekvenser.
- Ikke mindst er du ordentlig i alle sammenhænge, og du indgår helt naturligt i relationer med andre mennesker.

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

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

- Om du er kommunikativt stærk og formår at være synlig og tydelig, så dine omgivelser ved, hvor de har dig.
- Om du er dialogbaseret, og om der er højt til loftet.
- Dit drive. Du skal læne dig frem og ikke tilbage.
- Dine relationskompetencer – det er i høj grad den måde, vi skaber resultater på, internt som eksternt.
- Om du har et godt hoved, der gør det enkelt for dig at sætte dig ind i nye ting og at skabe dig overblik.
- Troværdighed – sammenhæng imellem det, du siger, og det, du gør. En del af dette er, at du tør sige, når du har taget fejl – eller laver fejl – for det gør vi alle.
- Om du er resultatorienteret – gode processer skal blive til noget i den anden ende.
- Om du også kan være i konflikten, når den er nødvendig: Du styrer skibet, uanset om det er godt vejr, eller om det stormer.
- Om du er velstruktureret.
- Din evne til at understøtte helheder og sammenhænge på tværs af organisationen.
- Om du kender dig selv godt – både styrker og svagheder.

Ansættelsen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål til 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. 40 33 24 14, og/eller kommunaldirektør Søren Trier Høisgaard, tlf. 72 59 80 00.

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 bliver inviteret til anden samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med kommunaldirektør Søren Trier Høisgaard 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:

- Birgitte Neergaard-Kofod – Borgmester
- Helle Bovien – Formand for Social- og Arbejdsmarkedsudvalget
- Christine Søbjerg – Formand for Ældre- og Sundhedsudvalget
- Anders Bo Larsen – Byrådsmedlem
- Edith Tingstrup – Byrådsmedlem
- Søren Trier Høisgaard – Kommunaldirektør
- Rasmus Nordholm Brask - Vicedirektør
- Tina Wils – Sundheds- og omsorgschef
- Martin Koch Pedersen – Chef for Kultur, fritid og arbejdsmarked
- Tina Friman - medarbejderrepræsentant fra HovedMED
- Charlotte Hjelm - medarbejderrepræsentant fra HovedMED

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 konsulent fra Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybdegående, 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 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 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.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **2. november 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 **5. november 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **10. november 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 på Restaurant Kongemosen i Smørum.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **12. november 2026 på Hotel Scandic i Glostrup. Det tager ca. 2 timer.**

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **18. november 2026 kl. 9.00-14.00 på Restaurant Kongemosen i Smørum.**

Herefter følger den politiske godkendelse **medio/ultimo november 2026.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. januar 2027.**

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 Søren Trier Høisgaard for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Oktober 2026

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen