

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Kommunaldirektør til Odsherred Kommune

Kommunaldirektør til Odsherred Kommune

Odsherred Kommune er på mange måder noget helt særligt. Hele Odsherred er som geografisk område udpeget til UNESCO Global Geopark på grund af istidslandskabet betydning for natur, kulturhistorie, kunst og gastronomi. Den inddæmmede Lammefjord er hele Danmarks spisekammer og har både kulturhistorisk og madmæssigt betydning for livet på egnen.

Odsherred er så central en del af den danske gourmetscene, at MICHELIN Guide Ceremony Nordic Countries 2025 blev afholdt i Anneberg Kulturpark – en kunstnerisk, kulturel og gastronomisk smeltedigel beliggende i Nykøbing Sjælland i smukke rammer med udsigt til fjord, mark og skov. To restauranter i Odsherred beholdt hver en af de eftertragtede stjerner, hvilket ingen anden landkommune kan præstere.

Odsherred er en kommune uden store byer, men er Danmarks ikke bare største, men *suverænt* største sommerhuskommune med knap 25.000 sommerhuse. Det er ikke i kategorien udlejningspaladser, men i familiesommerhuse der er gået i arv igennem generationer. Derfor har rigtig mange mennesker en tilknytning til vores skønne egn, og derfor er der et kulturelt liv, der langt overstiger kommunestørrelsen.

Vi har selvfølgelig også udfordringer. Vi skal altid være *over* vores økonomi i en kommune, der har et svært socioøkonomisk udgangspunkt. Men vi har – overordnet set – en økonomi i balance. Du har læst om fjernvarmesagen. Selvfølgelig har den betydning, og den har sat sit præg på kommunen i de senere år. Meget er nu afgjort eller i proces. Nu drejer det sig om at give politikerne overblik over konsekvenserne for kommunens borgere, så de stilles bedst muligt.

Du får et nyt byråd ”i hænderne”. De har blandt andet aftalt at sætte fokus på samarbejde og ro i det politiske arbejde. De vil også sætte mere fokus på udviklingen af de mange aktive lokalsamfund og på bosætning. Det skal du understøtte og være med til at udvikle.

Du skal være en organisationsudvikler med sejtræk. Vi skal under overskriften ”Sammenhængskraft” kigge på den måde, vi bedriver ledelse på i alle ledelseskæder, og vi skal ikke mindst have fokus på at udnytte ressourcerne på tværs, bedre end vi gør i dag. Du får her hjælp af ledere, der gerne vil i spil, og et MED-system der er konstruktivt og engageret. Du får som en af dine første opgaver medansvar for at rekruttere en direktør, så allerede dér kan du få mulighed for at sætte dit præg på organisationen.

Du er en moderne direktør, der er god til at give ledelsesrum til andre dygtige mennesker. Din fine fornemmelse for mulighederne – og begrænsningerne – i en dansk kommune har du fået, fordi du har solid direktørerfaring i en kommunal kontekst. Du er en dygtig kommunikator – ikke sleben eller (for) professionel, men autentisk. Du kan dokumentere, at du er erfaren og dygtig til at være koblingspunkt mellem politik og administration. Du har en solid økonomiforståelse og er lige så meget en afslutter som en igangsætter. Du trækker lige så naturligt i laksko som gummistøvler og evner at være respektfuld over for alle – uanset deres ståsted og position. Du er nemlig ordentlig, imødekommende og ærlig.

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 årsløn på kr. 1.690.000 kr. inklusive kontrakttillæg på 20 %. Dertil kommer pension og frivalgstillæg på henholdsvis 20,99 % og 5,99%.

Odsherred Kommune – rammerne for stillingen

Odsherred Kommune har et indbyggertal på 32.225, der bor i de seks byer Nykøbing Sjælland, Asnæs, Hørve, Fårevejle Stationsby, Vig, Højby samt i de mange aktive landsbyer, landområder og lokalsamfund. Rådhuset ligger i Højby, og der er derudover en administrativ adresse i Nykøbing Sjælland, hvor Center for Børn, Unge og Familier har til huse.

Der er 130 kilometer kyststrækning, enestående natur og en attraktiv beliggenhed i forhold til København. Kystnaturen er meget varieret, fra det barske hav til den blide fjord. 40 pct. af kysten er EU's Natura 2000-område. Odsherred har på turistområdet, via de helt særlige forudsætninger der er til stede, valgt at være en selvstændig turistdestination – Visit Odsherred.

Næsten alle kyststrækninger i baglandet er nærområde for et sommerhusområde. Også for mange fastboende er kystnærhed og natur årsager til, at valget faldt på Odsherred. De mange besøgende er fundamentet under et usædvanligt levende kulturliv, ligesom restaurantscenen som nævnt indledningsvist næres af den store, ekstra omsætning, der kommer fra sommerhusgæsterne.

Som Danmarks største sommerhuskommune har Odsherred langt flere aktiviteter på erhvervsområdet i sommermånederne og andre ferieperioder. Det øger derfor også aktiviteterne markant for både detailhandel, bygge og anlæg og hotel- og restaurationsområdet.

Men de mange gæster giver også nogle usædvanlige udfordringer. I sommermånederne, hvor der typisk er "fuldt (sommer)hus", er hjemme- og sygeplejen mere end travlt beskæftiget med at betjene de gæster, der er visiteret til hjælp i deres hjemkommuner og derfor også har krav på hjælp, når de er på ferie i sommerhusene. Når man dertil lægger den generelle mangel på arbejdskraft, så er det en svær udfordring, uanset det store stykke arbejde, der ydes fra den kommunale organisation.

I de senere år har fjernvarmesagen fyldt meget i såvel mediebilledet som i det politiske billede. Det har også været en sag, der har trukket veksler på den kommunale organisation, ligesom de økonomiske implikationer er store. Der er dog i dag klarhed over meget. Der er en årlig driftsudgift på 11 millioner kroner til de lån, der skal afdrages over de kommende 40 år. Det er et stort, men absolut ikke uoverkommeligt, beløb. Der kan komme dog komme flere udgifter i

årene der kommer, så kommunaldirektøren skal selvfølgelig holde sig godt orienteret om udviklingen, også for at kunne bidrage til politikernes viden om konsekvenserne for kommunens borgere.

Der er et virkelig godt samarbejde mellem de tre nordvestsjællandske kommuner Odsherred, Kalundborg og Holbæk. Det har bl.a. betydet, at der er skabt uddannelsesfællesskaber, der har sikret – og udviklet – Odsherreds muligheder for at tilbyde ungdoms- og erhvervsuddannelser lokalt. Dette samarbejde kommer den nye kommunaldirektør til at indgå i, og det giver nogle gode, tætte sparringspartnere i de administrative organisationer i nabokommunerne.

Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og seks fagudvalg:

- Udvalget for Børn, Læring og Familie
- Udvalget for Erhverv, Plan, Turisme og Branding
- Udvalget for Klima, Teknik og Miljø
- Udvalget for Kultur, Bosætning, Fritid og Lokale Fællesskaber
- Udvalget for Social, Beskæftigelse og Arbejdsmarked
- Udvalget for Ældre, Sundhed og Forebyggelse

Dertil kommer § 17, stk. 4-udvalgene Grøn omstilling; Sociale effektinvesteringer samt Arbejdsmiljø, sygefravær og trivsel.

Borgmesteren er fra 1. januar Hanne Pigonska fra Venstre. Konstitueringsaftalen for byrådsperioden 2026-29 er indgået mellem Socialdemokratiet, Nyt Odsherred, Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti og Venstre. Der er her mange pejlemærker for det politiske arbejde for den kommende periode. I aftalen fremhæves det som første punkt:

Efter en periode præget af store opgaver og udfordringer vil vi genopbygge tillid, samarbejde og ro i det politiske arbejde. Periodens kommende store reformer og den strategiske-fysiske udviklingsplan i samspil med de kommende lokale udviklingsplaner er udgangspunktet for det fremtidige samarbejde.

Dette er et fint afsæt for den kommende kommunaldirektør i arbejdet med at understøtte det politiske arbejde, hvor enighed og uenighed skal forvaltes i en god tone og i et kollegialt samarbejde.

Der er igangsat et strategiarbejde i kommunalbestyrelsen med henblik på at drøfte samarbejde, men også strategiske sigtelinjer for den kommende byrådsperiode. Det arbejde kommer den nye kommunaldirektør derfor til at skulle overtage.

I den nuværende ansvarsfordeling har kommunaldirektøren ansvaret for Økonomiudvalget, Erhvervsudvalget samt Byrådet. Økonomichefen sidder med til økonomiudvalgsmøderne og centerchefen for Erhverv, Teknik og Miljø sidder med i Erhvervsudvalget.

Den overordnede kommunale økonomi er sund. I budget 2026 blev der vedtaget et driftsoverskud på 123,7 mio. kr., der inkluderer en bufferpulje på 20 mio. kr. Uden denne buffer udgør driftsoverskuddet hele 143,7 mio. kr. – markant over den økonomiske politik, der tilsiger et overskud på 129 mio. kr. De skattefinansierede anlægsudgifter udgør 75,8 mio. kr., mens der afdrages 53,4 mio. kr. på kommunens gæld. Samtidig forventes en tilgang af likvide aktiver på 5,4 mio. kr., og kommunens gennemsnitlige kassebeholdning ventes at ligge omkring 230 mio. kr. ved udgangen af 2025.

Den sunde økonomi er ikke kommet af sig selv. Som en kommune med et udfordret socioøkonomisk grundlag – og dermed større end gennemsnitlige sociale udgifter – skal der styres stramt. Dertil kommer, at de demografiske udviklinger presser de mindre samfund, hvor der bliver færre børn og flere ældre. Det betyder, at der skal være fokus på bæredygtige institutionsstrukturer.

Der er i disse år særlig opmærksomhed på budgetoverholdelsen på familieområdet og på ældreområdet, ligesom kommunen har svært ved at få afholdt anlægsbudgetterne. Her skal Direktionen påtage sig det overordnede ansvar for overblik, god budgetlægning og økonomioverholdelse.

Med dette skrevet skal den nye kommunaldirektør påtage sig en rolle i den overordnede økonomiske styring af kommunen, og du bør derfor have fornuftige økonomikompetencer, uden at de behøver at være på økonomichefniveau.

Administrativ organisation

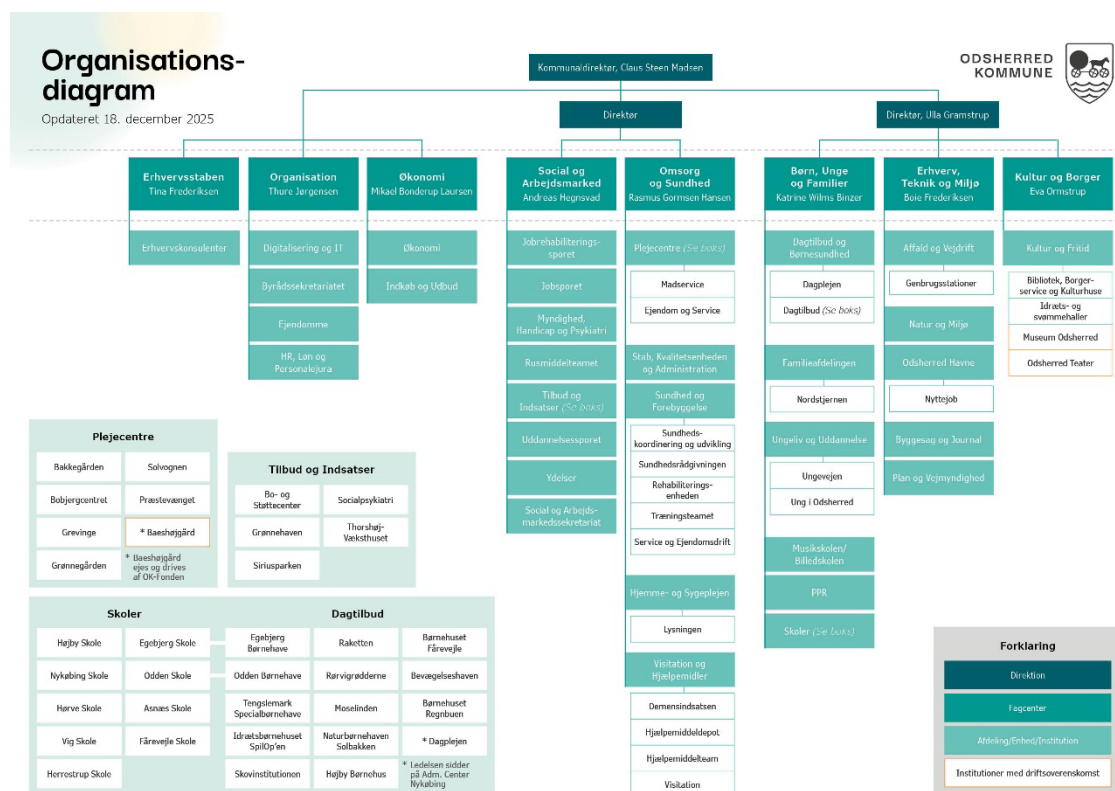
Den administrative organisation består – overordnet – af en direktion med tre medlemmer og derunder syv centre.

Direktionen har ugentlige møder, og der er møder hver 14. dag i Chefgruppen. Der er i forlængelse af processen for at rekruttere en kommunaldirektør tilrettelagt en proces for at rekruttere en ny direktør. Her kan kommunaldirektøren – ideelt set – få mulighed for at deltage i den afsluttende del af processen af ansættelsen af direktøren (samtaler m.m.).

I den forbindelse er ressortområderne fordelt på en ny måde, idet direktør Ulla Gramstrup fremadrettet forventes at være ansvarlig for de tre centre Erhverv, Teknik og Miljø; Børn, Unge og Familier; og Kultur og Borger. Den nye direktør for ansvar for de to centre Omsorg og Sundhed samt Social og Arbejdsmarked. Kommunaldirektøren har ledelsesansvar for de to stabscentre, hhv. Center for Organisation og Center for Økonomi samt for Erhvervsstaben.

Dermed er 2/3 af Direktionen ny, og derfor skal kommunaldirektøren skabe rammerne for en ny arbejdsform i Direktionen. Denne proces vil naturligt medføre, at Direktionen også skal vurdere arbejdsformen i Chefgruppen.

Odsherred Kommunes administrative organisationsmodel vil, når du kommer, være følgende:



I en organisation der har været præget af et pres, som ikke mindst fjernvarmesagen har medført, er der brug for fokus på organisationsudvikling under overskriften "Sammenhængskraft". Der er en vis tendens til, at fagcentrene har koncentreret sig om egne ressortområder på bekostning af samarbejdet på tværs og dermed den optimale udnyttelse af ressourcerne. Udgangspunktet er heldigvis "et godt hold" og en stor vilje blandt cheferne og chefområderne til at bruge hinanden mere og bedre.

Derfor er organisationsstrukturen ikke mejslet i granit. Uden facitliste skal der i det kommende år kigges på, om det fortsat er den rigtige overordnede struktur, om der er styr på ledelseskæderne, og om der er andre måder, hvorpå man endnu bedre kan få organisationen til at arbejde på tværs og udnytte synergiene imellem de mange interagerende enheder. Målet skal også være at gøre koblingen mellem politik og medarbejder enklere og tydeligere.

Odsherred Kommune er placeret som en af de kommuner i Danmark med det højeste sygefravær. At få nedbragt fraværet kræver et kontinuerligt fokus i hele ledelseskæden, i MED-systemet og på arbejdspladserne. Arbejdet med at fremme trivsel samt forebygge og nedbringe sygefraværet er også politisk prioriteret med et nyt § 17, stk. 4-udvalg, der fra 2026 skal medvirke til at målrette og styrke indsatsen.

Samarbejdet i Hoved-MED opleves konstruktivt af såvel medarbejdere som ledere. Det bør være en prioritet for kommunaldirektøren at fortsætte dette gode samspil, men også at være garanten for, at det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledere sker på alle niveauer.

Den afgående kommunaldirektør står i perioden 1. april til 31. oktober til rådighed for den nye kommunaldirektør, hvis der er spørgsmål, eller hvis der er viden, der mangler. Han er i øvrigt gået på pension efter otte gode år i Odsherred Kommune.

Forventningerne

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

- Få etableret tætte og tillidsfulde relationer til Odsherred Kommunes politikere, herunder få lavet aftaler/arbejdsdeling med borgmesteren om det daglige samarbejde.
- Støtte op om de processer, hvor politikerne får mulighed for at sætte det lange lys på i byrådsperioden – og ud over den.
- Understøtte Byrådet, borgmester samt direktører og centerchefer i implementeringen af de store reformer og forandringer, som Odsherred Kommune står overfor på både grøn trepart, erhvervs-, børne-, ældre- og beskæftigelsesområdet.
- Få sat ramme og retning for den nye direktion samt bidrage til onboarding af en ny direktør.
- Sætte sammenhængskraft i organisationen på dagsordenen, herunder vurdere den administrative organisering og arbejdet i Chefgruppen.
- Benytte de naturlige anledninger der opstår til at være synlig i organisationen – ”ude i marken”.
- Være ”over” fjernvarmesagen og medvirke til, at der fortsat er et godt politisk overblik over sagen og dens konsekvenser.
- Tage ansvar for, at samarbejdet i MED forbliver godt og tillidsfuldt fra dag 1.
- Gå med ind i implementeringen af det vedtagne Budget 2026, herunder medvirke til at evaluere og videreudvikle budgetprocessen for de kommende år.
- Etablere sig i de eksterne samarbejdsfora i – og uden for – kommunen, herunder være aktiv i samarbejdet mellem de nordvestsjællandske kommuner.

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- At du er en dygtig, moderne direktør, der er god til at give ledelsesrum til andre dygtige mennesker.
- Din fine fornemmelse for mulighederne – og begrænsningerne – i en dansk kommune; formodentlig har du erhvervet denne forståelse, fordi du har solid kommunal erfaring – fx fra en direktørstilling.
- Dine kommunikative kompetencer: Du kommunikerer klart og tydeligt, og du er autentisk, når du står der.
- At du skal være med til at kitte organisationen sammen og til at skabe begejstring
- At du kan dokumentere, at du er erfaren og dygtig til at være koblingspunkt mellem politik og administration, så du naturligt vil opfattes som *hele* Byrådets kvinde/mand.
- At du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter – det er ikke nok at være kreativ idémaker, det lange, seje træk skal være en del af din dokumenterede erfaringsbagage.
- At alle har tillid til dig, fordi du er ordentlig, imødekommende og ærlig; du trækker lige så naturligt i laksko som gummistøvler og evner at være respektfuld over for alle, uanset deres ståsted og position.
- En solid økonomiforståelse; ikke nødvendigvis på økonomichefniveau, men du er godt med.

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:

- Din analytiske kompetence og din evne til at skabe dig et hurtigt overblik.
- Om du er velstruktureret.
- Om du er god til at stikke fingeren i jorden og skabe dig et billede af, hvad der er stærkt og velfungerende i den organisation, du kommer ind i.
- Din tydelighed – du er let at forstå og er gerne markant, men formår også at rumme andre synspunkter end dine egne.
- Din evne til at skabe helheder og sammenhænge på tværs af organisationen.
- Evnen til på den ene side at kunne bevare det strategiske overblik og uddelegere ansvaret, og på den anden side også håndholde de sager, der kræver noget ekstra for at komme helt i mål.
- Om du er habil i styrelseslovgivning og forvaltningslov og har let ved at huske, hvor du skal slå op, eller hvem du skal spørge, når det spidser til.
- 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 én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.

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. 40 33 24 14, og/eller borgmester Hanne Pigonska, tlf. 40 83 73 58.

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 borgmester Hanne Pigonska 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:

- Hanne Pigonska, borgmester
- John Larsen, 1. viceborgmester
- Thomas Nicolaisen, 2. viceborgmester
- To yderligere medlemmer fra Økonomiudvalget
- Ulla Gramstrup, direktør
- Mikael Bonderup Laursen, centerchef i Center for Økonomi
- Katrine Wilms Binzer, centerchef i Center for Børn, Unge og Familier
- Majken Kondrup, afdelingsleder for HR, Løn og Personale i Center for Organisation
- Pernille Duus, medarbejderrepræsentant og næstformand i Hovedudvalget
- Karina Timm Hansen, medarbejderrepræsentant i Hovedudvalget
- Pia Karen Laursen, medarbejderrepræsentant i Hovedudvalget

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 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 **21. januar 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 **23. januar 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **27. januar 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 på Hotel Højbysø, Ellingbjergvej 1, 4573 Højby.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **29. januar 2026 på Hotel Scandic i Ringsted. Det tager ca. 2 timer.**

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **4. februar 2026 kl. 9.00-14.00 på Hotel Højbysø, Ellingbjergvej 1, 4573 Højby.**

Herefter følger den politiske godkendelse **medio/ultimo februar.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. april 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 kommunaldirektør kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye kommunaldirektørs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med borgmester Hanne Pigonska for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

December 2026

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen