Albertslund Kommune

GENITOR
– gør god ledelse bedre

Maj 2026

Job- og personprofil

Kommunaldirektør

Albertslund Kommune

GENITOR
KØBENHAVN & AARHUS
WWW.GENITOR.DK

TLF. 3141 0178
KONTAKT@GENITOR.DK
CVR-NUMMER: 3552 4258

Indledning

Albertslund Kommune søger en ny kommunaldirektør, og det er af mange grunde en meget attraktiv toplederstilling. Nogle af de vigtigste er:

- Albertslund Kommune er på flere måder helt sin egen. Kommunen har i årtier været en foregangskommune inden for velfærd, børn, klima, bæredygtighed og kultur. På én og samme tid en mindre kommune med korte afstande og en by med stort udsyn og lyst til at påvirke nutidens og fremtidens udfordringer. Albertslund har store ambitioner og drømme og meget at have det i.
- Albertslund Kommune står overfor en meget ambitiøs byudvikling. Kommunen har i dag knap 30.000 indbyggere, og med en forventet befolkningsvækst på ca. 10.000 de næste 10 år, vil kommunen være en af landets hurtigst voksende kommuner. Det giver en række spændende muligheder og ledelses- og styringsudfordringer. Hvordan sikres en sammenhængende byudvikling, hvor byens kulturelle og grønne kvaliteter fastholdes, samtidig med at byen transformeres? Hvordan sikres kommunens økonomi, samtidig med at der bygges nye institutioner og skoler?
- Du bliver nærmeste rådgiver og sparringspartner for en ny kommunalbestyrelse i en kommune, som har borgerinddragelse som hjerteblod, og som har en god tradition for et meget tæt og godt samspil mellem den politiske og den administrative ledelse.
- Albertslund Kommune varetager formandskabet for KKR Hovedstaden, og du bliver sparringspartner for formanden og forperson for K29. Du får dermed de bedste muligheder for at øve indflydelse på centrale kommunale politik-områder.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver og udfordringer, den nye kommunaldirektør vil stå overfor (jobprofilen). Den indeholder for det andet en beskrivelse af de kompetencer, som Albertslund Kommune forventer, at den nye kommunaldirektør har (personprofilen).

Hvis du motiveres af opgaverne og udfordringerne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger stillingen, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen, og du kan se, hvor du kan finde mere information om kommunen og jobbet.

Jobprofil

Albertslund Kommune

Albertslund Kommune har knap 30.000 indbyggere fordelt på mere end 110 nationaliteter. Knap 60 % af boligerne i Albertslund er almene og godt 30 % er ejerboliger. Over 60 % af kommunens areal er dækket af skov og grønne områder. Kommunen er funderet på et meget stærkt fællesskab med mange ildsjæle blandt byens politikere, borgere og ansatte.

Kommunen ledes af Kommunalbestyrelsen på 21 medlemmer. Kommunalbestyrelsen har konstitueret sig med Lars Gravgaard Hansen (C) som borgmester. Det politiske arbejde er organiseret i Økonomiudvalget, syv fagudvalg samt to §17, stk. 4 udvalg. Det er et særkende for Albertslund, at de fleste sager afgøres i Kommunalbestyrelsen. En meget tæt borger- og medarbejderinddragelse og et godt samspil mellem den politiske og den administrative ledelse er også et særkende for Albertslund Kommune.

Albertslund Kommunes vision er vedlagt som bilag til denne job- og personprofil.

Den administrative organisation består af to direktørområder og seks fagafdelinger og en økonomi- og stabsfunktion jfr. organisationsdiagram nedenfor.

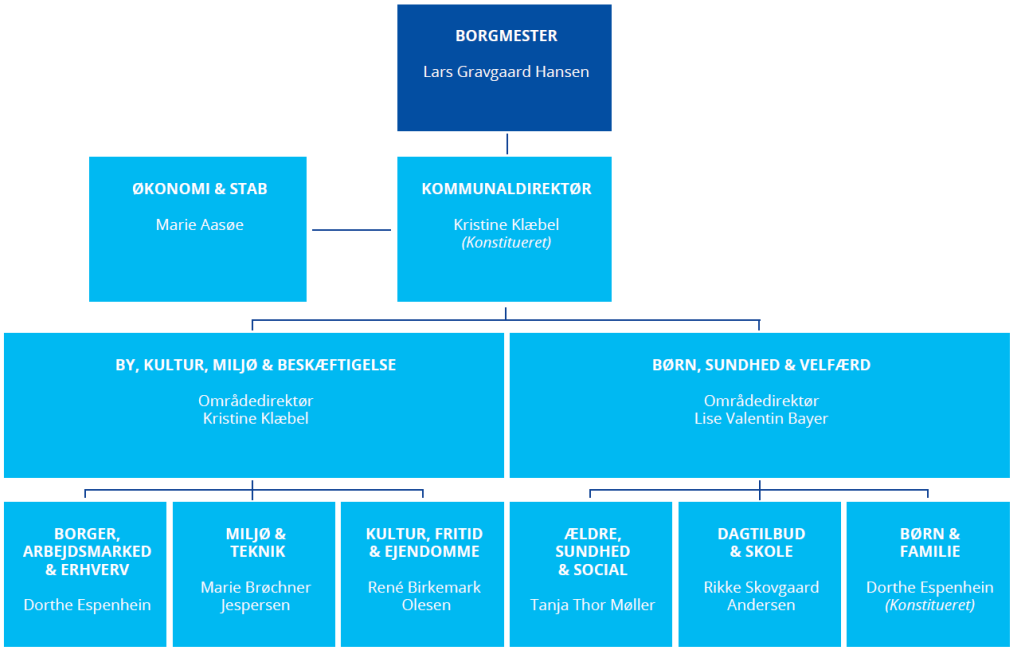
Kommunaldirektøren og de to direktører har ansvaret for at sikre det strategiske overblik og helhedsperspektivet i udviklingen af Albertslund Kommune, som afsæt for understøttelsen af den politiske ledelse.

Området By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse ledes af direktør Kristine Klæbel, og det omfatter:

- Borger, Arbejdsmarked & Erhverv
- Kultur, Fritid & Ejendomme
- Miljø & Teknik

Området Børn, Sundhed & Velfærd ledes af direktør Lise Valentin Bayer, og det omfatter:

- Dagtilbud & Skole
- Ældre, Sundhed & Social
- Børn & Familie



Direktørerne udgør sammen med afdelingscheferne et samlet Chefforum. Chefforum samarbejder om den strategiske udvikling af organisationen og opgaveporteføljen, og sikrer tilsammen den tværgående koordination, der skal til for at føre Kommunalbestyrelsens beslutninger ud i livet. Samtidig står cheferne, både hver for sig og sammen, på mål for en høj kvalitet og en solid faglig og udviklingsorienteret løsning af kommunens mange driftsopgaver – og med direktørerne i en retningssættende og understøttende rolle.

Kommunen er meget engageret i både fælleskommunale, regionale og nationale opgaver. Der er et udsyn og en vilje til at påvirke udviklingen, der rækker langt ud over kommunegrænsen. Som et eksempel kan nævnes, at Albertslund Kommune varetager formandskabet for KKR Hovedstaden, hvor borgmestrene og flere kommunalbestyrelsesmedlemmer fra de 29 kommuner i Region Hovedstaden mødes og drøfter, samt fastsætter fælles linjer og koordinerer kommunernes fælles politiske indsats. Kommunaldirektøren er dermed forperson for K29, der består af kommunaldirektørerne fra de 29 kommuner i Region Hovedstaden.

Albertslund Kommunes ledelsesgrundlag er vedlagt denne job- og personprofil.

Kommunaldirektørens primære arbejdsområder og opgaver

Du får, som kommunaldirektør, ansvaret for:

- Den overordnede ledelse af den kommunale organisation, og for at fungere som bindeled mellem den politiske og den administrative organisation.
- Rådgivningen og betjeningen af Kommunalbestyrelsen: Sikre et godt beslutningsgrundlag og sikre opfølgningen på Kommunalbestyrelsens beslutninger – og lovmedholdeligheden af disse.
- At være en vigtig del af kommunens ansigt indadtil og udadtil, herunder i KL og KKR- og i K29sammenhæng.

Som kommunaldirektør bliver nogle af dine hovedopgaver disse:

- Betjene og rådgive en ny kommunalbestyrelse, der har konstitueret sig med en ny borgmester og nye udvalgsforpersoner. Albertslund Kommune har meget aktive og engagerede borgere og politikere, der er tæt på hinanden og tæt på forvaltningen. En tæt borgerinddragelse er hjerteblod i Albertslund, og kommunen har en god tradition for et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem den politiske og den administrative ledelse samt for en stor medarbejder-inddragelse. Som kommunaldirektør skal du se dette som klare styrker, der skal fastholdes og videreudvikles.
- Sikre en god økonomi og en sikker og strategisk langsigtet økonomistyring. Som kommunaldirektør har du det overordnede ansvar for kommunens økonomi, og det er en af dine hovedopgaver. Du har derfor også det ledelsesmæssige ansvar for afdelingen Økonomi & Stab. Albertslund Kommune har et højt serviceniveau og et ambitionsniveau på velfærdsområderne, der er noget større end finansieringsmulighederne. Udfordringerne er flere:
    - Udgiftsvækst på det specialiserede socialområde og på special-undervisningen.
    - Demografiudvikling med flere ældre og stigende udgiftsbehov på ældreområdet.
    - Behov for tilpasning af kapacitet på daginstitutions- og skoleområdet som følge af byudvikling og befolkningsvækst.
    - En kommende udligningsreform med et usikkert udfald.
- Sikre en sammenhængende byudvikling. Albertslund Kommune forventer at få 10.000 nye indbyggere frem mod 2035, og kommunen vil dermed være en af de hurtigst voksende i landet. Det er væsentlige udfordringer i at fastholde byens særlige kvaliteter samtidig med, at den transformeres, og at sikre en

sammenhængende infrastruktur og den tilstrækkelige kapacitet på velfærdsområderne. Dette kalder også en udvikling af et stærkt samspil med civilsamfundet

- Videreudvikle Albertslund Kommune som en god arbejdsplads, der fortsat kan tiltrække og tilknytte dygtige medarbejdere. Albertslund har mange medarbejdere med høj anciennitet. Dette fordi medarbejderne typisk er glade for og stolte af deres arbejdsplads. Kommunen har også et velfungerende kommuneMED. Det skal fastholdes og videreudvikles.
- Lede Direktørforum og Chefforum, og spille en afgørende rolle i at understøtte og udvikle begge som strategiske fora, hvor der udvikles i fællesskab med henblik på at realisere Kommunalbestyrelsens politiske beslutninger.
- Bidrage til et godt tværkommunalt samarbejde. Albertslund Kommune har mange tværkommunale samarbejder, og kommunen varetager formandsposten i KKR Hovedstaden, hvor borgmestre og kommunalbestyrelsesmedlemmer mødes for at drøfte, fastsætte fælles linjer og koordinere kommunernes fælles politiske indsats. Som kommunaldirektør har du en vigtig sparringspartnerrolle for formanden og en vigtig rolle som formand for k29, hvor kommunaldirektørerne i de 29 Hovedstadskommuner mødes.
- Lede indsatser på området for digitalisering og ny teknologi med fokus på at borgerne mødes digitalt i øjenhøjde og med samtidigt blik for mulige effektiviseringer som følge af digitalisering og ny teknologi.

Personprofil

Der lægges vægt på, at den nye kommunaldirektør:

- Har en relevant ledelseserfaring, herunder erfaring på direktionsniveau fra en politisk ledet organisation.
- Har politisk og strategisk tæft; erfaring med politisk betjening og er i stand til at rådgive og give aktivt med- og modspil til hele kommunalbestyrelsen.
- Har dokumenteret erfaring med strategisk økonomisk styring samt et solidt kendskab til offentlig økonomistyring og viden om drift og effektivisering.
- Har et godt kendskab til den kommunale sektor og kan det administrative forvaltningsmæssige håndværk.
- Hviler godt i sig selv; er svær at vælte og svær at stresse – og stresser heller ikke omgivelserne.
- Har et godt overblik og er i stand til at gå i dybden, når det kræves, og evner at gøre det uden at miste orienteringen.
- Er visionær og nysgerrig, ser muligheder og perspektiver.

- Kan sætte tydelig retning og evner at få andre med sig; kan balancere beslutningskraft og handlekraft med vilje til at inddrage andre og give plads og ledelsesrum.
- Er samarbejdende, processtærk og en stærk netværker, der kan samle og binde sløjfer i en dynamisk og kompleks organisation.
- Er en stærk kommunikator, der kan kommunikere meningsfuldt med de mange forskellige interessenter både mundtligt og skriftligt.
- Er uhøjtidelig og uformel i sin omgangsform – ligefrem og ligetil og i stand til at tale med alle.

Ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker på kontraktvilkår.

Ansættelsesproces

Konsulentvirksomheden Genitor medvirker ved ansættelse af kommunaldirektøren.

Ansættelsesudvalget består af:

- Lars Gravgaard Hansen, borgmester
- Helge Bo Jensen, økonomiudvalgsmedlem
- Michael Melchert, økonomiudvalgsmedlem
- Mikkel Skovby, økonomiudvalgsmedlem
- Hediye Temiz, økonomiudvalgsmedlem
- Steen Christiansen, økonomiudvalgsmedlem
- Tina Bodholdt Nielsen, økonomiudvalgsmedlem
- Tina Messaoudi, økonomiudvalgsmedlem
- Vivi Nør Jacobsen, økonomiudvalgsmedlem
- Lise Valentin, direktør for Børn, Sundhed & Velfærd
- Kristine Klæbel, direktør for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse
- Marie Aasøe, chef for Økonomi & Stab
- René Birkemark Olesen, chef for Kultur, Fritid & Ejendomme
- Tanja Thor Møller, chef for Ældre, Sundhed & Social
- Maiken Amisse, medarbejderrepræsentant (DLF)
- Charlotte Jacobi, medarbejderrepræsentant (HK)

Du kan søge stillingen på www.genitor.dk. Ansøgningsfristen udløber **tirsdag den 26. maj 2026.**

Første samtalerunde afvikles tirsdag 9. juni 2026, og anden samtalerunde afvikles mandag den 22. juni 2026.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer, ligesom de kandidater, som går videre til anden samtale vil blive indbudt til en samtale med borgmesteren. Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede. Testen tages online og tager 30-40 minutter.
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens. Testen tages i Genitor og tager ca. 30 minutter.
- en opfølgende testsamtale på 1,5 time i Genitor, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd
- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen overfor ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelseudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Albertslund Kommune forventer at træffe ansættelsesbeslutning inden udgangen af juni 2026. Forventet tiltrædelse er **den 1. august 2026.**

Yderligere information

Albertslund Kommune har en informativ hjemmeside, hvor du kan se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering, politikker, strategi m.m. Hjemmesiden kan ses her: www.albertslund.dk

Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden og desuden i kommunens vision og ledelsesgrundlag, som er bilagt job- og personprofilen.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte Albertslund Kommunes borgmester Lars Gravgaard Hansen på mobil 4031 0807 eller partner i Genitor Henning Meldgaard på mobil 3141 0563 eller hm@genitor.dk.

Hvis du ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Henning. Alle henvendelser behandles fortroligt.