

August 2026

Job- og personprofil

Centerchef

Center for Beskæftigelse og Borgerservice

Hvidovre Kommune

## Indledning

Hvidovre Kommune søger en centerchef til Center for Beskæftigelse og Borgerservice. Som centerchef træder du ind i en velfungerende organisation med gode resultater, en stærk ledergruppe og et godt samarbejde på tværs. Centeret har ansvar for beskæftigelsesområdet, Borgerservice, Ydelsesservice og indsatsen for de ukrainske fordrevne. Jobbet er attraktivt af mange grunde:

- Du får ansvaret for et center, der har stor betydning for borgernes vej til job, uddannelse, selvstændighed og god service i mødet med kommunen.
- Du skal bygge videre på en fagligt stærk og sammentømret ledergruppe, et åbent Jobcenter og et tæt samarbejde med Hvidovres virksomheder.
- Du skal drive de igangsatte forandringer og bruge reformens frihedsgrader til at styrke effekt, sammenhæng og prioritering.
- Du bliver en del af Hvidovre Kommunes Chefforum, hvor der arbejdes med tværgående samarbejde, makkerledelse, konstruktiv uenighed og fælles ansvar på tværs af kommunen.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye centerchef vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Hvidovre Kommune forventer, at den nye centerchef har (læs afsnittet 'Personprofil').

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

## Jobprofil

Som centerchef får du det overordnede ansvar for Center for Beskæftigelse og Borgerservice, herunder drift, udvikling, økonomi, personaleledelse og politisk betjening. Centeret har ansvaret for Jobcenter Hvidovre, Borgerservice, Ydelsesservice og indsatsen for ukrainske fordrevne. Ansvarer omfatter nærmere:

- Jobcenterets indsats for ledige, sygemeldte, unge, borgere med nedsat arbejdsevne, integrationsborgere og virksomheder.
- Borgerservice og den borgernære service, hvor tilfredshedsmålingerne er høje, og hvor mange borgere har deres første møde med kommunen.
- Ydelsesservice og en sikker, korrekt og effektiv administration af forsørgelsesydelse.
- Opgaverne vedrørende ukrainske fordrevne, herunder samarbejdet om boliger og en sammenhængende kommunal indsats.
- Udvikling, drift, data, digitalisering, AI og ledelsesinformation på centerets område.
- Samarbejdet med Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget og andre relevante politiske fora.

Centeret har 231 medarbejdere og dets ledergruppe består ud over centerchefen af seks afdelingsledere.

Dine væsentligste opgaver bliver at sikre en stabil drift med høj faglig kvalitet og økonomisk ansvarlighed. Du skal samtidig fastholde (og gerne forbedre) kommunens gode ledighedstal gennem en målrettet og differentieret beskæftigelsesindsats. En central del af opgaven er at videreudvikle et åbent Jobcenter med stærke relationer til borgere, virksomheder og samarbejdspartnere. Du skal desuden tage ejerskab for de igangsatte forandringer og sikre forankring af dem i centerets videre udvikling. Endelig skal du udvikle brugen af data, digitalisering og AI med blik for kvalitet, effektivitet og ansvarlighed.

Mere konkret vil du i den første tid som centerchef mere konkret skulle fokusere på følgende:

### *Beskæftigelsesreformen som strategisk ledelsesopgave*

Beskæftigelsesreformen giver nye frihedsgrader til at tilrettelægge indsatsen mere differentieret og effektorienteret. Hvidovre Kommune har allerede indhentet de forudsatte besparelser, men en analyse foretaget af BDO peger fortsat på effektiviseringspotentialer. Opgaven er derfor at fastholde det, der virker, og samtidig udvikle indsatsen, så ressourcerne bruges dér, hvor de skaber størst værdi for borgere, virksomheder og kommunens økonomi.

### *En stærkere virksomhedsrettet og borgerrettet indsats*

Hvidovre har et stærkt erhvervsliv og et godt samarbejde med virksomhederne om jobåbninger, rekruttering og fastholdelse. Jobcenteret er åbent i sin tilgang til både borgere og virksomheder. Den tilgang skal videreudvikles. Samtidig skal Borgerservice og Ydelsesservice fortsat drives sikkert, serviceorienteret og med høj kvalitet.

### *Ledelse, organisation og samarbejde*

Centerchefen refererer til direktøren for Børn, Velfærd, Borgerservice og Beskæftigelse og indgår i Chefforum. Centerets ledergruppe er fagligt stærk, sammentømret og præget af godt

samarbejde. Du skal bygge videre på dette fundament og samtidig være en aktiv del af Chefforums arbejde med stærkere tværgående samarbejde, makkerledelse og fælles ansvar på tværs af kommunen.

#### *Politisk samspil og inddragelse*

Samarbejdet med det politiske niveau er uformelt, tillidsfuldt og direkte. Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget er velfungerende, og der er politisk opbakning til at udvikle centerets arbejde, herunder brugen af AI. Som centerchef skal du være transparent, bidrage til et godt samarbejde med politikerne om udvikling af centerets ansvarsområder og samtidig sikre en professionel og økonomisk ansvarlig drift.

Medinddragelse spiller en stor rolle i kommunen, og MED-systemet inddrages tidligt (og bredt) i drøftelserne, hvilket er medvirkende til, at Hvidovre Kommune i dag er og udvikler sig som en attraktiv, moderne og familievenlig arbejdsplads. Du skal derfor også prioritere en fortsat god inddragelse af MED-system og faglige organisationer.

#### **Faktaboks**

|                             |                                                                           |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Titel:                      | Centerchef                                                                |
| Ansvarsområde/<br>funktion: | Overordnet ansvar for Center for Beskæftigelse og Borgerservice           |
| Ansættelsesvilkår:          | Ansættelse og aflønning sker efter gældende aftale for chefer i kommuner. |
| Reference:                  | Direktøren for Børn, Velfærd, Borgerservice og Beskæftigelse.             |

## Personprofil

Hvidovre Kommune forventer, at du som ny centerchef har nedenstående kompetencer.

De formelle kvalifikationskrav:

- Du har solid ledelseserfaring fra en politisk ledet organisation og meget gerne kommunal erfaring.
- Du har indgående kendskab til beskæftigelsesområdet og gerne erfaring med borgerservice, ydelsesadministration, integrationsopgaver eller beslægtede myndigheds- og serviceområder.
- Du kan dokumentere resultater med drift, udvikling, økonomistyring og organisatorisk omstilling.
- Du kan omsætte reformer, politiske beslutninger og strategier til tydelige prioriteringer og resultater.
- Du kan arbejde sikkert med ledelsesinformation, data, digitalisering og AI som ledelsesredskaber.

De mere personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

- Du er strategisk stærk, tæt på driften og i stand til at omsætte forandringer til noget, der fungerer i praksis.
- Du er tydelig, retningsgættende og beslutningsdygtig, også når økonomi, kvalitet, lovgivning og politiske forventninger skal balanceres.
- Du er empatisk og ordentlig i din ledelse. Du har fokus på at sikre et trygt og godt arbejdsmiljø, og du kan hjælpe afdelingsledere og medarbejdere med at håndtere vanskelige dilemmaer.
- Du har lyst til at læne dig ind i den fælles opgave og bidrage aktivt til samarbejdet i Chefforum og på tværs af kommunen.
- Du kan være konstruktivt uenig, skabe fremdrift og samtidig bevare tillid og gode relationer.
- Du samarbejder sikkert med politikere, direktion, lederkolleger, medarbejdere, MED-system, faglige organisationer, virksomheder og eksterne samarbejdspartnere.
- Du kommunikerer klart, ligefremt og transparent og trives i et politisk samspil præget af tillid og en uformel omgangsform.

## Ansættelsesproces

Hvidovre Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen. Ansættelsesudvalget udvælger kandidater til samtaler og foretager indstilling efter anden samtalerunde.

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: [www.genitor.dk](http://www.genitor.dk). Ansøgningsfristen er onsdag den 9. september 2026 kl. 12.00.

Ansættelsesudvalget mødes torsdag den 10. september 2026 kl. 9.30-10.30 via Teams og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles tirsdag den 15. september 2026 kl. 10.00-16.00., og anden samtalerunde afvikles fredag den 25. september 2026 kl. 9.00-14.00.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer efter nærmere aftale med dig.

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 over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Forud for eller i forbindelse med anden samtalerunde kan du blive bedt om at arbejde med en caseopgave, der relaterer sig til stillingens centrale ledelsesopgaver.

Vi forventer, at ansættelsesudvalget indstiller kandidater i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter. Vi forventer tiltrædelse den 1. november 2026.

## Yderligere information

Hvidovre Kommune har en informativ hjemmeside: <https://www.hvidovre.dk/>. Her kan du finde information om kommunen, den politiske og administrative organisering, Jobcenter Hvidovre, Borgerservice, strategier, politikker og relevante planer. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte direktør Tine Larting på tlf. 5168 0066 eller partner i Genitor Martin Isenbecker på tlf. 2565 9231 eller [mi@genitor.dk](mailto:mi@genitor.dk).

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

Vi glæder os til at høre fra dig.