



BRØNDBY KOMMUNE

GENITOR

Maj 2026

Job- og personprofil

Socialchef

Brøndby Kommune

Indledning

Brøndby Kommune søger en ny socialchef. Det er af mange grunde en meget attraktiv stilling. Her er nogle af grundene:

- Brøndby er en vækstkommune i en rivende udvikling. Kommunen har nu ca. 40.000 indbyggere, og frem mod 2035 forventes en markant vækst på over 12 %. Kommunen har en sund økonomi og et højt serviceniveau, og kommunalbestyrelsen har med strategien Brøndby 2030 sat en klar udviklingsretning med en ambitiøs vision om et stærkere, sundere og mere bæredygtigt fællesskab, som borgerne er stolte af og aktive i. Som ny socialchef skal du være med til at omsætte strategiens visioner til resultater på socialområdet og på tværs af forvaltningerne i Brøndby Kommune. Der er sat gang i forberedelsen af at opdatere strategien i samarbejde med den nytiltrådte Kommunalbestyrelse. Et arbejde den kommende chef også vil blive inddraget i.
- Du bliver en tæt sparringspartner og rådgiver for den politiske ledelse i en kommune, hvor der er et tillidsfuldt samspil mellem politikere, ledere og medarbejdere. Du får en central rolle i betjeningen af kommunens Beskæftigelses-, Handicap og Socialudvalg, og du får chefansvar for et område, som kommunalbestyrelsen prioriterer højt.
- Du bliver en del af en velfungerende og dygtig chefgruppe i Social- og Sundhedsforvaltningen; en chefgruppe, som lægger vægt på at udøve ledelse i fællesskab, og en chefgruppe som du både får mulighed for at påvirke og blive inspireret og lære af.
- Som chef i Brøndby Kommune får du en arbejdsplads, der er kendetegnet ved en god balance mellem det formelle og det uformelle, en høj grad af tillid og tiltro til fagligheden mellem ledere, medarbejdere og politikere samt en følelse af fællesskab og stolthed.
- Som socialchef i Brøndby Kommune kommer du til at arbejde med mange af de store, komplekse udfordringer, som den danske velfærdsmodel står over for: stigende udgifts- og forventningspres, ulighed og udsathed, integration, social mobilitet osv. Som socialchef i Brøndby Kommune får du faglige udfordringer og de bedste muligheder for at gøre en forskel.
- Du bliver en del af kommunens samlede chefgruppe, der understøtter den strategisk, tværgående organisationsudvikling og kvalificerer grundlaget for beslutningerne i direktionen.

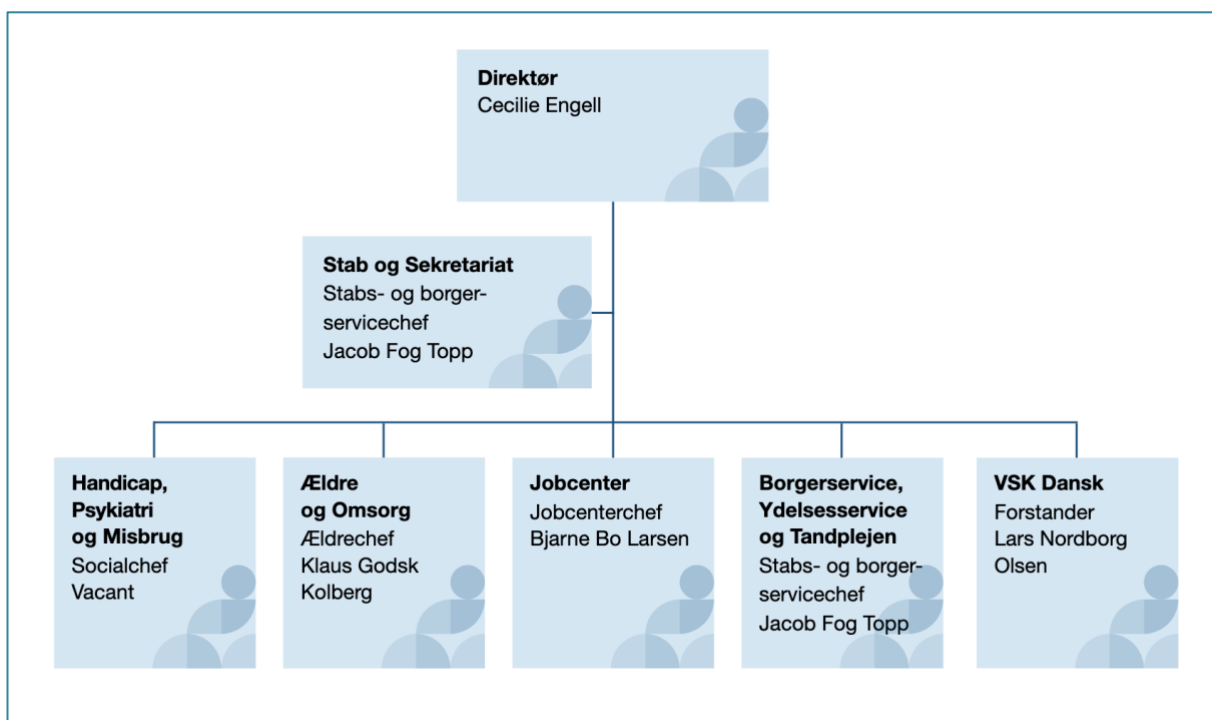
Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye socialchef vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Brøndby Kommune forventer, at den nye socialchef har (læs afsnittet 'Personprofil').

Hvis du motiveres af opgaverne, og har du kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, 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 Brøndby Kommune og jobbet.

Jobprofil

Som socialchef får du det overordnede ledelsesansvar for afdelingen Handicap, Psykiatri og Misbrug (HPM). Afdelingen er en del af Brøndby Kommunes Social- og Sundhedsforvaltning, der er organiseret som illustreret i figuren nedenfor:

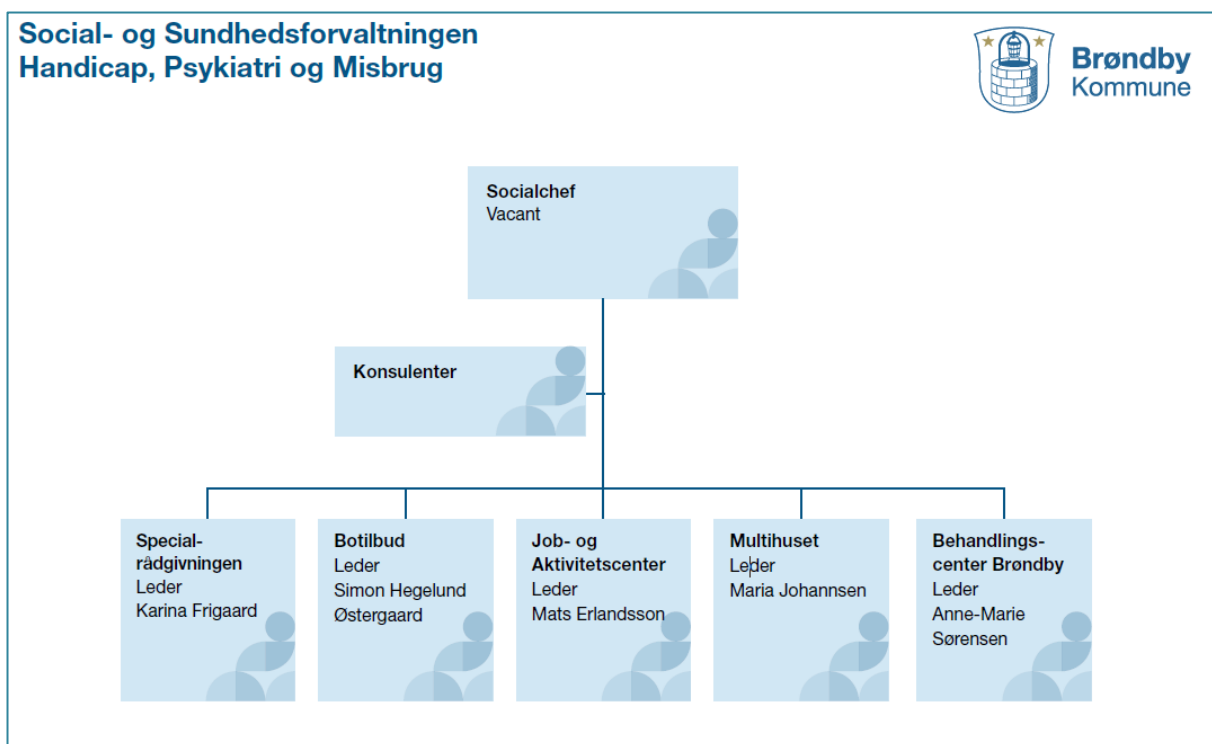


Social- og Sundhedsforvaltningen er – som Brøndby Kommune i det hele taget – kendetegnet ved en organisation med god balance mellem det formelle og det uformelle, en høj grad af tillid og tiltro til fagligheden mellem ledere, medarbejdere og politikere samt en følelse af fællesskab og stolthed. Social- og Sundhedsforvaltningen har ca. 1.300 medarbejdere og et samlet driftsbudget på 1,7 mia. kr.

Strategien "Brøndby 2030" indeholder den overordnede vision og retning for kommunens udvikling. Visionen er **et stærkere, sundere og mere bæredygtigt fællesskab, som borgerne er stolte af og aktive i**. Linket til strategien findes til slut i opslaget. I forlængelse af strategien har kommunen formuleret et fælles ledelsesgrundlag, som ligeledes findes sidst i opslaget. Det er her et helt centralt tema, at man i Brøndby Kommune bedriver ledelse i fællesskab.

Afdelingen HPM varetager Brøndby Kommunes tilbud til voksne med særlige behov såsom botilbud, socialpsykiatri og misbrug m.v. HPM varetager udbud og administration af aktivitets- og samværstilbud til fysisk/psykisk udviklingshæmmede og sindslidende. Og varetager myndighedsopgaver i forhold til Serviceloven. HPM driver store enheder herunder f.eks. Job- og Aktivitetscentret, der sælger pladser til 29 andre kommuner.

HPM er organiseret som illustreret i organisationsdiagrammet nedenfor, og afdelingen har ca. 450 medarbejdere og et samlet driftsbudget på 310 mio. kr.



HPM hører under Beskæftigelses-, Handicap- og Socialudvalget, og socialchefen har en væsentlig rolle som rådgiver og sparringspartner for udvalget, og socialchefen deltager i udvalgets møder. Som ny socialchef skal du være med til at introducere den relativt nytiltrådte kommunalbestyrelse og fagudvalg til dit område.

Andre væsentligste opgaver vil være disse:

- Følge op på politiske beslutninger, der allerede er truffet. Kommunalbestyrelsen har besluttet, at Brøndby Kommune skal arbejde med en rehabiliterende og recovery-orienteret tilgang. Det er en beslutning, som der skal følges op på, og som skal implementeres i bund.
- Der skal også følges op på hjemløserenformen og implementere intensionen i psykiatriplanen, herunder afklaringspladser.
- Sætte retning for afdelingens fortsatte udvikling, herunder sikre, at Brøndby Kommune nu og i fremtiden har de rigtige tilbud – både i forhold til kvalitet og kapacitet – til den rigtige økonomi.
- Udvikle en ledergruppe i afdelingen som i endnu højere grad bedriver ledelse i fællesskab, som det betones i kommunens ledelsesgrundlag. Som ny socialchef skal du sætte tydelige rammer og retning på den fælles og de individuelle ledelsesopgaver i dit lederteam.
- Udvikle afdelingens økonomistyring. Afdelingen har en stor og kompleks økonomi (hvoraf en stor del er takstfinansieret), og økonomistyringen er derfor også et vigtigt udviklingsområde. Brøndby Kommune har centraliseret økonomifunktionerne, og samarbejdet med den centrale økonomifunktion og dennes økonomikonsulenter skal understøttes og videreudvikles.
- Udvikle samarbejdsrelationen mellem afdelingens myndigheds- og udfører-funktioner med fokus på dét, der er de fælles opgaver. Oplevelsen af et fælles budgetansvar skal styrkes.
- Fortsætte udviklingen af et godt og sikkert arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og ledere trives og udvikler sig. Brøndby Kommune har gode arbejdspladser, som både kan tilknytte og tiltrække medarbejdere. Arbejdsmiljøet er et vigtigt fokusområde, og det er sygefraværet også.
- Sikre et fortsat godt samarbejde i afdelingens MED-organisation. Brøndby Kommune har en god tradition for medinddragelse og dialog, som også skal fastholdes og videreudvikles.
- Udvikle det tværgående samarbejde mellem socialafdelingen og andre afdelinger herunder ældre- og sundhedsområdet, beskæftigelsesområdet og det specialiserede børne- og ungeområde. Stadig flere borgere har komplekse problemstillinger, som kun løses ved en fælles tværfaglig indsats. Det skal videreudvikles.
- Lever et aktivt og konstruktiv med- og modspil til forvaltningens chefgruppe; en velfungerende chefgruppe, der består af erfarne og dygtige topledere.
- Brøndby Kommune har et meget stort velfungerende Job- og Aktivitetscenter, som skal have nye rammer. Det kræver samarbejde med omkringliggende kommuner og et blik for borgerne, driften og medarbejderne i processen.
- Brøndby Kommune har et tæt tværkommunalt samarbejde (bl.a. som sælgerkommune) i særdeleshed med vestegnskommunerne. Det er et samarbejde som socialchefen også forventes at engagere sig i og bidrage aktivt til.

Personprofil

Brøndby Kommune forventer, at du som ny socialchef har nedenstående kompetencer (ikke i prioriteret rækkefølge).

- **Har bred erfaring fra og et godt kendskab til det brede socialområde.** Du har et solidt kendskab til et eller flere af de store kommunale velfærdsområder, og du er levende optaget af, hvordan de udfordringer, velfærdsmodellen står over for, håndteres.
- **Har en stærk ledelsesfaglighed.** Du er både praktisk og teoretisk velfunderet. Du har erfaring med driftsledelse og med ledelse af ledere. Vi forventer, at din interesse for ledelsesfaget afspejles i relevante lederkurser eller lederuddannelser.
- **Ser ledelse som en disciplin.** Du ser ledelse som en selvstændig disciplin, og for dig går ledelse hånd i hånd med ordentlighed.
- **Har erfaring fra en kompleks politisk ledet organisation.** Du kan navigere sikkert og med musikalitet i krydsfeltet mellem politik og administration.
- **Kan det administrative forvaltningsmæssige håndværk,** herunder har et godt kendskab til god forvaltningsskik og offentlig økonomistyring.
- **Har gode analytiske evner.** Du evner hurtigt at etablere et godt overblik over en meget bred opgaveportefølje, og du evner at gå ned i detaljen, når situationen kræver det – og du kan gøre det uden at tabe overblik.
- **Er robust og velafbalanceret.** Du er i stand til at stå fast i krydspres, og du optræder med en god personlig autoritet, pondus og synlighed.
- **Er retningsættende og samlende i din ledelsesstil.** Du evner at sætte strategisk retning, og du har stamina i forhold til at holde kursen og til at få andre med dig.
- **Har viljen og nysgerrigheden til at udfordre** dine omgivelser. Du er god til at danne dig overblik ved at lytte og stille spørgsmål – også de svære. Du evner at gøre det konstruktivt og anerkendende, og du har modet til at gå nye veje.
- **Har overbevisende kommunikative evner.** Du er lyttende og modtagelig over for andres input, og du er levende og inspirerende i din formidling.
- **Er en dygtig omverdensleder.** Du har udsyn og er åben og opsøgende på ny viden, og du har et godt netværk.
- **Er en udpræget holdspiller, der lægger vægt på, at ledelse udøves – og de gode løsninger skabes – i fællesskab.**

Reference- og ansættelsesforhold

Du refererer til Social- og Sundhedsdirektør Cecilie Engell.

Brøndby Kommune tilbyder ansættelse med løn- og ansættelsesvilkår i henhold til gældende overenskomst og kvalifikationer.

Ansættelsesproces

Brøndby Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen. Ansættelsesudvalget består af:

- Social- og Sundhedsdirektør Cecilie Engell
- Ældrechef Klaus Kolberg
- Jobcenterchef Bjarne Bo Larsen
- Afdelingsleder for myndighed Karina Frigaard
- Leder for Job- og Aktivitetscentret Mats Erlandsson
- FTR og socialpædagog Jeanne Nyborg
- Chef for Børn, Unge og Forebyggelse Michael Trøjborg Thomsen.

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er **søndag d. 7. juni 2026**.

Ansættelsesudvalget mødes den d. 9. juni 2026 og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles mandag d. 15. juni, og anden samtalerunde afvikles tirsdag d. 23. juni 2026.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

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. Ved anden samtalerunde præsenteres du for en caseopgave.

Vi forventer, at ansættelsesudvalget indstiller en kandidat i forlængelse af anden samtalerunde, og at kommunalbestyrelsen træffer ansættelsesbeslutning herefter. Og vi forventer tiltrædelse **den 1. august 2026**.

Yderligere information

Brøndby 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.brondby.dk

Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden og desuden i kommunens strategi og ledelsesgrundlag, som kan ses her:

www.brondby.dk/om-kommunen/strategi-og-politikker/brondby-2030/

<https://www.brondby.dk/media/zfobzcri/ledelsesgrundlagforbrondbykommune.pdf?format=noformat>

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte Brøndby Kommunes Social- og Sundhedsdirektør Cecilie Engell på mobil 4024 7786 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 Meldgaard. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.