



BRØNDBY KOMMUNE

GENITOR

– gør god ledelse bedre

Marts 2026

Job- og personprofil

Kommunaldirektør

Brøndby Kommune

Indledning

Brøndby Kommune søger en kommunaldirektør, og det er af mange grunde en meget attraktiv toplederstilling.

- Brøndby er en vækstkommune i en rivende udvikling. Kommunen har godt 40.000 indbyggere, og frem mod 2035 forventes en vækst på over 12 %. Det giver en lang række meget spændende opgaver og projekter om strategisk byudvikling. Et af dem er Fremtidens Brøndby Strand, der er et af Sjællands største byudviklingsprojekter, der over de næste 20 år skal gentænke og omdanne en hel bydel med omkring 14.000 borgere. Væksten giver samtidig en række spændende styringsmæssige udfordringer omkring økonomi og velfærdskapacitet.
- Brøndby er en kommune med en sund økonomi, en solid likviditet og et højt serviceniveau. Budget 2026 er vedtaget af et bredt flertal i kommunalbestyrelsen, og forligspartierne har lagt vægt på tre hovedspor:
 - At prioritere velfærden til børn, unge og ældre – herunder styrke læring, tidlige indsatser og omsorg af høj faglig kvalitet.
 - At videreudvikle Brøndby som en grøn, tryk og attraktiv kommune med stærke kultur- og fritidstilbud.
 - At sikre økonomisk ansvarlighed og balance i kommunens drift.
- Kommunalbestyrelsen har i 2020 sat en klar udviklingsretning for Brøndby Kommune med vedtagelsen af strategien 'Brøndby 2030', som indeholder visionen: Et stærkere, sundere og mere bæredygtigt fællesskab, som borgerne er stolte af og aktive i. Kommunalbestyrelsen har besluttet, at strategien skal revideres, og det bliver en spændende opgave for den nye kommunaldirektør at medvirke til dette.
- Du bliver nærmeste sparringspartner og rådgiver for den politiske ledelse i en kommune, hvor der er en god åben dialog mellem den politiske og administrative ledelse.
- Du bliver kommunaldirektør i en velfungerende vestegnskommune, der er kendetegnet ved en god balance mellem det formelle og det uformelle, en høj grad af tiltro til fagligheden samt en følelse af fællesskab.
- Du bliver leder for en engageret direktion, hvor man har en fælles ambition om at videreudvikle det tværgående samarbejde – et samarbejde, der afspejles i kommunens første samlede ledelsesgrundlag, der betoner, at de gode løsninger skabes i fællesskab.

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

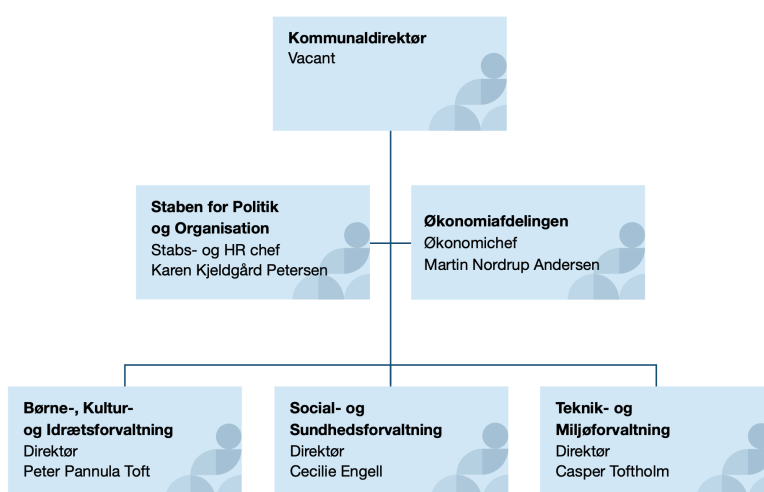
Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

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

Brøndby Kommunes kommunalbestyrelse har 19 medlemmer, og den har efter kommunalvalget i 2025 konstitueret sig med Maja Højgaard (A) som borgmester. Der er disse udvalg: Økonomiudvalget, Teknik og planudvalget, Grøn omstilling og miljøudvalget, Børne- og skoleudvalget, Kultur, idræt og fritidsudvalget, Beskæftigelse, handicap og socialudvalget, Ældre- og omsorgsudvalget. Det er besluttet at etablere et særligt §17.4. udvalg med fokus at få flere med i fællesskabet og øge den demokratiske deltagelse.

Brøndby Kommunes administration er i dag organiseret som illustreret nedenfor:



Direktionen består af kommunaldirektøren og tre direktører. Borgmesteren mødes ugentligt med direktionen i et fælles møde. Direktionen har ansvaret for, at de politiske beslutninger, som vedtages af kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget og de politiske udvalg, bliver ført ud i livet. Direktionen har dermed ansvaret for den daglige ledelse, og hver enkelt direktør er overordnet ansvarlig for en forvaltning med et antal faglige områder.

Kommunaldirektøren leder direktionen, og er som det fremgår af organisationsdiagrammet, direkte personaleleder for de tre direktører og to stabschefer.

Nogle af de vigtigste opgaver for den nye kommunaldirektør vil være at:

- Fungere som nærmeste rådgiver og sparringspartner for Kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget og borgmesteren. Kommunalbestyrelsen har fået mange nye medlemmer, og det er vigtige opgaver at understøtte et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem den politiske ledelse og administrationen og at bidrage til at hele kommunalbestyrelsen oplever at blive godt betjent.
- Sikre, at Brøndby Kommunes strategi 'Brøndby 2030' realiseres og at visionen om stærkere, sundere og mere bæredygtige fællesskaber, som borgerne er stolte af og aktive i er retningsgivende for hele forvaltningens opgaveløsning. Kommunalbestyrelsen har besluttet, at strategien skal revideres, og det vil være en væsentlig opgave for kommunaldirektøren at bidrage hertil.
- Bidrage til en langsigtet sammenhængende strategisk byudvikling. Brøndby Kommune er som nævnt en vækstkommune, og der er mange udviklingsprojekter. Det største er som nævnt Fremtidens Brøndby Strand, der skal gentænke og omdanne en hel bydel med 14.000 borgere. Projektet gennemføres sammen med bydelens beboere, boligorganisationerne, grundejere, erhvervslivet, kulturlivet og andre aktører. Projektet forløber de næste 20 år, og der er nu etableret et arealudviklingsselskab, som vil være en meget vigtig samarbejdspartner.
- Som kommunaldirektør i en vækstkommune vil det også være en væsentlig opgave at sikre den tilstrækkelige velfærdskapacitet. Der er en meget stor befolkningstilvækst, og der skal etableres nye institutionspladser, skole og plejeboliger, og det skal ske i den rigtige balance i forhold til renoveringen af den eksisterende bygningsmasse.
- Brøndby Kommune har en sund økonomi med en god likviditet. Kommunen er som mange andre kommuner udfordret på service- og anlægsrammen. Der er en udgiftsvækst på det specialiserede børnesocialområde. Kommunen foretager nu en bygningsgennemgang, der forventes at vise et stort vedligeholdelsesefterslæb. Det peger alt sammen på en væsentlig prioriterings- og økonomistyringsopgave.

- Lede og videreudvikle et konstruktivt direktionssamarbejde, hvor der lægges vægt på, at de gode løsninger skabes i fællesskab. Direktionen arbejder med udgangspunkt i et fælles ledelsesgrundlag og med det sigte at fremme det tværgående samarbejde og nedbryde siloer. Der er også et godt samarbejde i kommunens tværgående chefgruppe, hvor det samme sigte skal forfølges.
- Sikre en fortsat organisationsudvikling, hvor det tværgående samarbejde styrkes og opgaveløsningen professionaliseres samtidig med, at balancen mellem det uformelle og formelle og tiltroen til faglighed fastholdes. Andre fokusområder er psykologisk tryghed og en lærende organisation med fokus på både individuel og organisatorisk læring, en stærk feedbackkultur og en sund fejlkultur.
- Sikre, at forvaltningen fortsat opleves som en god og attraktiv arbejdsplads, som medarbejderne er stolte af, og som fortsat kan tilknytte og tiltrække dygtige medarbejdere og ledere. Brøndby Kommune har et velfungerende samarbejde i MED-strukturen og med TRIOérne. Det er værdsat, og det skal fastholdes og videreudvikles.
- Bidrage til et godt og åbent samarbejde med kommunens mange foreninger, boligorganisationer, erhvervsliv og andre aktører. Samspillet med civilsamfundet er afgørende for den fortsatte udvikling af kommunens velfærd.
- Bidrage til et godt tværkommunalt samarbejde. Brøndby Kommune har en god tradition for et godt samarbejde – særligt med vestegnskommunerne – som skal videreudvikles.

Personprofil

Brøndby Kommune forventer, som det måske vigtigste, at du som ny kommunaldirektør **lægger vægt på, at de gode løsninger skabes i fællesskab.** Herudover forventer vi, at du:

- **Har en relevant uddannelses- og erfaringsbaggrund** i forhold til rollerne som rådgiver for kommunens politiske ledelse og som topleder af den kommunale organisation.
- **Har en stærk ledelsesfaglighed.** Du har erfaring med at lede en stor kompleks driftsorganisation og ledelseserfaring på direktionsniveau. Vi forventer, at du har en interesse for ledelsesfaget, som spejles i en relevant lederuddannelse.
- **Har erfaring fra en politisk ledet organisation.** Du kan navigere sikkert og med musikalitet i krydsfeltet mellem politik og administration, og du evner og tør at give den politiske ledelse et relevant kritisk-kærligt med- og modspil.
- **Kan det administrative håndværk,** herunder har et solidt kendskab til god forvaltningsskik
- **Har et godt kendskab til og erfaring med offentlig økonomistyring.**

- **Har erfaring med og interesse for strategisk byudvikling.**
- **Har gode analytiske evner og et godt overblik** over en meget bred opgaveportefølje – du evner at gå ned i detaljen, når situationen kræver det, og du kan gøre det uden at miste overblikket.
- **Er robust og velafbalanceret.** Du er i stand til at stå fast i krydspres, og du optræder med en god personlig autoritet og synlighed.
- **Er velstruktureret og samvittighedsfuld** i din arbejdsform og ledelsesstil. Du evner i din ledelse at balancere hensyn til den daglige drift og den ønskede udvikling, og du kan prioritere, fokusere og holde kursen.
- **Er rummelig og fordomsfri** i mødet med andre mennesker og værdsætter diversitet og mangfoldighed. Du kan være professionel og samtidig uhøjtidelig, og du har gerne humor.
- **Er strategisk retningssættende og har let ved at etablere følgeskab.**
- **Er en dygtig forandringsleder** af en stor kompleks organisation.
- **Har overbevisende kommunikative evner.** Du er levende og inspirerende i din formidling, og du er lyttende, nærværende og modtagelig.
- **Er en dygtig omverdensleder.** Du har udsyn, er åben og opsøger ny viden, og du har et godt netværk, og du har let ved at udvide det.

Reference- og ansættelsesforhold

Du er rådgiver og sparringspartner for hele kommunalbestyrelsen og i det daglige refererer du til borgmester Maja Højgaard.

Ansættelsen sker på kontraktvilkår. Lønnen aftales ved forhandling med den forhandlingsberettigede organisation efter aftalen for chefer mellem KL og organisationerne.

Ansættelsesproces

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

- Maja Højgaard, borgmester
- Irfan Gilani, 1. viceborgmester og medlem af Økonomiudvalget
- Harun Muharemovic, medlem af Økonomiudvalget
- Henning Elmelund, medlem af Økonomiudvalget
- Vagn Kjær Hansen, medlem af Økonomiudvalget
- Poul Gaardbo, medlem af Økonomiudvalget
- Lene Skallebæk, medlem af Økonomiudvalget
- Cecillie Engel, konst. kommunaldirektør og direktør for Social- og Sundhedsforvaltningen

- Casper Toftholm, direktør for Teknik- og Miljøforvaltningen
- Peter Panula Toft, direktør for Børne-, Kultur- og Idrætsforvaltningen
- Karen Kjeldgård Petersen, chef for Staben for Politik og Organisation.
- Lone Gitte Hansen, næstformand i HMU.

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er **den 12. april 2026**.

Ansættelsesudvalget mødes onsdag den 15. april 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 den 20. april, og anden samtalerunde afvikles mandag den 27. april.

Mellem de to samtalerunder afholdes kaffemøder med borgmesteren og Genitor gennemfører et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- Personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede
- Den kognitive test IST-Screening, der er en omfattende og nuanceret test til vurdering af generel intelligens
- En opfølgende testsamtale, 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.

Vi forventer tiltrædelse den 1. juni 2026.

Yderligere information

Brøndby Kommune har en informativ hjemmeside www.brondby.dk hvor du kan se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering, politikker, strategi m.m. Vi opfordrer dig til at orientere dig på hjemmesiden, så du får et godt grundlag for vurdere, om du skal søge stillingen.

Brøndby Kommunes strategi og ledelsesgrundlag kan ses her:

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

<https://backoffice.brondby.dk/om-kommunen/organisation/ledelsesgrundlag-for-brondby-kommune>

Hvis du har spørgsmål om kommunen eller jobbet, er du meget velkommen til at kontakte Brøndby Kommunes borgmester Maja Højgaard, på tlf. 2724 3804 eller partner i Genitor Henning Meldgaard på tlf. 3141 0563 eller hm@genitor.dk.

Hvis du ønsker en 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.