



Stillings- og personprofil: Arbejdsmarkedschef til Rødovre Kommune

Aaberg+ bistår Rødovre Kommune ved rekruttering af arbejdsmarkedschef til Rødovre Kommune

Indhold

1. Stillingen
2. Ansvar og opgaver
3. Rødovre Arbejdsmarkedscenter
4. Rødovre Kommune
5. Grundlag for vurdering af ansøgere
6. Tidsplan for ansættelsesprocessen
7. Ansættelsesvilkår
8. Spørgsmål til stillingen

1. Stillingen

Rødovre Kommune søger en ny arbejdsmarkedschef til at stå i spidsen for Arbejdsmarkedscentrets videre udvikling. Vores nuværende chef går på pension efter 26 år i stillingen, og vi søger en efterfølger, der kan sikre kontinuitet og samtidig sætte en ny kurs.

Du overtager et velfungerende center med høj faglighed. Medarbejderne er engagerede og har mod på forandring, og beskæftigelsesreformens faglige frisættelse giver dig en særlig mulighed for at udvikle nye løsninger tæt på borgere og virksomheder og styrke samarbejdet på tværs af centrets enheder og fagområder.

Reformen stiller samtidig markante krav om en mere helhedsorienteret og enkel beskæftigelsesindsats med tydeligere fokus på borgerens vej mod job og uddannelse. Det bliver din opgave at forme denne fælles retning for centret efter en periode med mange forandringer.

Som arbejdsmarkedschef får du det samlede ledelsesansvar for centrets fire teams samt sekretariat og virksomhedsservice. Du leder fire teamchefer – sygedagpenge og fleksjob, arbejdsmarkedsparate borgere, voksenindsats samt ungeindsats – og har samtidig den direkte personaleledelse af sekretariatet og virksomhedsservice, i alt ni medarbejdere. Du får naturligvis mulighed for at justere denne interne organisering, hvis der er behov.

Du kommer til at stå i spidsen for at omsætte arbejdsmarkedsreformens intentioner til en fælles faglig praksis på tværs af centrets enheder, blandt andet gennem det kommende kompetenceudviklingsforløb i samarbejde med Væksthuset, der løber hele 2027.

Du refererer til social- og sundhedsdirektør Michael Karlsen og indgår i chefgruppen i Social- og Sundhedsforvaltningen, herunder i et særligt tæt samarbejde med chef for Social, Familie og Borgerservice. Opgaven kalder på en leder, der kan samle en fagligt stærk, men også på nogle områder et silopræget center om en fælles retning – og som formår at skabe ro, tillid og retning for både medarbejdere og de fire teamchefer, samtidig med at det gode samarbejde med det politiske niveau og den øvrige kommune fastholdes og udvikles.

Hvem er du?

Du er en erfaren leder med solid indsigt i beskæftigelsesområdet – gerne suppleret med kendskab til det socialfaglige felt – og du formår at omsætte politiske og strategiske dagsordener til retning for en stor, fagligt specialiseret organisation. Du er tydelig og beslutningsstærk uden at være konfliktsky, og du tør sætte en retning og holde fast i den. Samtidig leder du gennem inddragelse og samarbejde, og du formår at skabe tillid og psykologisk tryghed omkring dig – også når du står fast på de beslutninger, der er nødvendige.

Du inddrager bredt i retningsætningen og skaber åbenhed om beslutninger og deres baggrund. Du prioriterer derfor også et tæt og velfungerende samarbejde med MED-udvalget og de tillidsvalgte, og du formår at skabe og fastholde tillid.

Hvad bringer du med?

- **Strategisk og politisk forståelse:** Du kan sætte en tydelig retning i en reformtid, se helheden og oversætte politiske og økonomiske rammer til handling i organisationen.
- **Ledelse af ledere:** Du har erfaring med eller motivation på at lede en ledergruppe – her fire teamchefer. Du formår både at samle gruppen og se og udvikle den enkelte leder – gennem sparring, feedback og tydelige forventninger og mandat – og du tør udfordre den enkelte på dennes ledelse, når der er behov for det.
- **Beslutningskraft og gennemslag:** Du tør tage ansvar for de svære beslutninger, er tydelig i din kommunikation og undgår detailstyring.
- **Relationel og tillidsskabende ledelse:** Du skaber psykologisk tryghed, giver plads til forskellige faglige perspektiver og bygger bro på tværs af faggrupper, teams og andre centre.
- **Økonomisk overblik:** Du har styr på økonomien og kan prioritere ressourcerne dér, hvor de skaber størst værdi for borgerne.
- **Samarbejde på tværs:** Du søger og er bannerefører for et aktivt samarbejdet intern i centret, i Social- og Sundhedsforvaltningen og med de øvrige forvaltninger, og du er optaget af at nedbryde silotænkning.
- **Nærværende personaleledelse:** Du er synlig og tilgængelig som direkte leder for sekretariatet og virksomhedsservice, og du uddelegerer med tillid.
- **Politisk tæft:** Du forstår den kommunale og politiske virkelighed og kan navigere mellem faglige hensyn, politiske ambitioner og borgernes forventninger.

Din ledelsesstil

Din ledelsesstil er tillidsbaseret og transparent. Du kommunikerer klart om beslutninger og deres baggrund, og dine beslutninger bygger på et oplyst grundlag – data, fakta og indsigt – frem for forhastede følelsesmæssige vurderinger. Du er nysgerrig på det, der allerede fungerer i Rødovre, og du bringer gerne nye perspektiver med dig – uden at underkende det arbejde, der allerede er gjort. Du

formår at samle centret om en fælles retning og skabe en kultur, hvor medarbejdere og ledere løfter opgaverne sammen.

Du tænker og handler på tværs og ser naturligt ud over centrets egne grænser. Du opsøger og styrker samarbejdet på tværs af kommunens forvaltninger og med eksterne parter som virksomheder, uddannelsesinstitutioner og civilsamfund, og du bringer gerne Arbejdsmarkedscentret og dig selv aktivt ind i de tværgående dagsordener, der løfter hele Rødovre.

Samtidig har du et stærkt borgersyn, der spiller op imod tankegangen i "Sammen om Rødovre": Du ser borgeren som en ressource og medskaber af sit eget forløb – ikke kun som modtager af en indsats – og du omsætter det syn til den måde, centret møder og samarbejder med borgerne på.

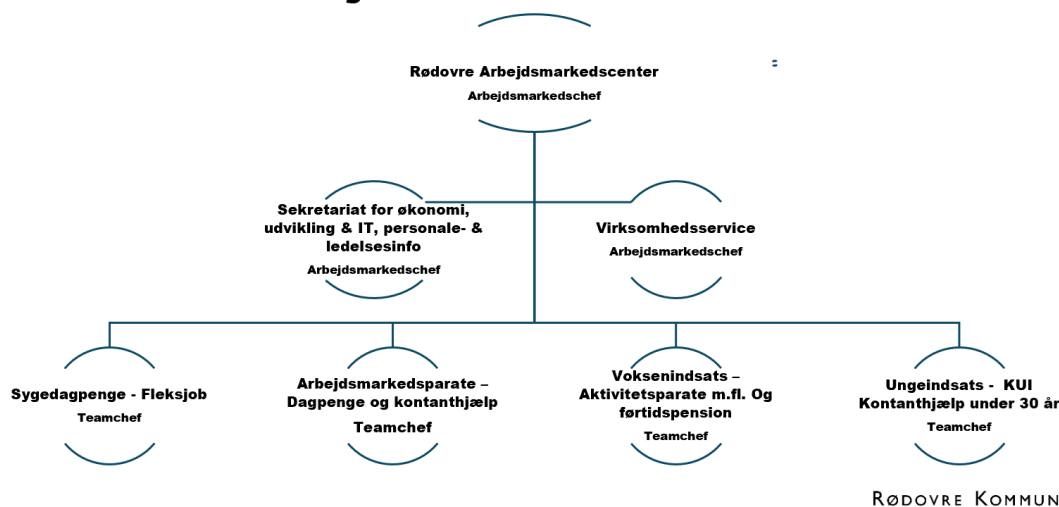
2. Ansvar og opgaver

- **Samlet ledelse af Rødovre Arbejdsmarkedscenter:** Du har det overordnede strategiske, faglige og økonomiske ansvar for centret.
- **Ledelse af fire teamchefer:** Du leder de fire teams under centret – Sygedagpenge-Fleksjob, Arbejdsmarkedsparate (dagpenge og kontanthjælp), Voksenindsats (aktivitetsparate m.fl. og førtidspension) samt Ungeindsats (KUI, kontanthjælp under 30 år) – og understøtter teamchefernes udvikling som samlet ledergruppe.
- **Direkte personaleledelse:** Du leder direkte Sekretariatet for økonomi, udvikling & IT, personale- og ledelsesinfo samt Virksomhedsservice.
- **Implementering af arbejdsmarkedsreformen:** Du sikrer, at reformens intentioner omsættes til en ensartet, helhedsorienteret faglig praksis på tværs af centret – blandt andet gennem det fælles kompetenceudviklingsforløb med Væksthuset, hvor du sidder i styregruppen.
- **Politisk betjening:** Du betjener det politiske niveau i tæt samarbejde med direktøren og den øvrige chefgruppe i Social- og Sundhedsforvaltningen.
- **Økonomistyring:** Du har budgetansvaret for centret, herunder økonomi- og budgetstyring, puljer og løn.
- **Tværfagligt samarbejde:** Du opsøger og udvikler samarbejdet med de øvrige centre og forvaltninger, særligt fokus på det brede socialområde
- **Kultur- og organisationsudvikling:** Du arbejder målrettet med at nedbryde silotænkning, styrke det tværgående samarbejde og fastholde høj faglighed og trivsel i en organisation, der har været igennem mange forandringer.

3. Rødovre Arbejdsmarkedscenter

Rødovre Arbejdsmarkedscenter varetager den samlede beskæftigelsesindsats i Rødovre Kommune. Centret ledes af arbejdsmarkedschefen og er organiseret med fire teams under hver sin teamchef samt et sekretariat og en virksomhedsservice-enhed, der begge refererer direkte til arbejdsmarkedschefen. Centret har i alt ca. 130 medarbejdere. Herunder kan du se organisationsdiagrammet.

Rødovre Arbejdsmarkedscenter



Centret står midt i en større faglig omstilling: Beskæftigelsesreformen stiller krav om en mere helhedsorienteret og enkel indsats med tydeligere fokus på borgerens vej mod job og uddannelse. Til at understøtte omstillingen har centret igangsat et kompetenceudviklingsforløb i samarbejde med Væksthuset, der løber hele 2027. Forløbet indledes med kickoff for alle medarbejdere i november 2026, mens det egentlige program forventes at starte i slutningen af januar 2027 – når den nye arbejdsmarkedschef er tiltrådt. Programmet omfatter blandt andet et lederspor med to lederseminarer for hele ledergruppen, en styregruppe og en nøglepersonsuddannelse for koordinatorene på tværs af de fire fagteams.

Interviews med medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledere i forbindelse med rekrutteringen tegner et billede af en organisation med høj faglighed og stort engagement, men også med en vis silotænkning mellem teams og et udtalt ønske om tydeligere fælles retning, klarere rolle- og ansvarsfordeling og et styrket samarbejde mellem den samlede ledelse og sekretariatet.

Der er bred opbakning til en leder, der kan samle centret, styrke teamchefernes indbyrdes samarbejde og skabe en fælles kultur for det samlede center på tværs af de fire teams, sekretariatet og virksomhedsservice – uden at det bliver på bekostning af samarbejdet ud af huset. Tværtimod skal du også åbne centret op og styrke det tværgående samarbejde med resten af organisationen.

4. Rødovre Kommune

Rødovre Kommune er en af Danmarks mest tætbefolkede kommuner med ca. 45.100 indbyggere (januar 2026) på et areal på godt 12 km². Kommunen ligger centralt i Hovedstadsområdet med kommunegrænse til Københavns Kommune og rummer alt fra villakvarterer mod nord til rækkehuse og etagebyggeri længere mod syd. Kommunecentret med rådhus, hovedbibliotek, kulturhuset Viften og Rødovre Centrum ligger midt i kommunen, tæt på den oprindelige landsby med Rødovre Kirke og Rødovreregård.

Kommunen har gennem flere år oplevet pæn befolkningstilvækst og nybyggeri, blandt andet med boligområdet IrmaByen på grunden af Irmas tidligere hovedkvarter og etagebyggeriet Rødovre Port ved Rødovre Station. Væksten stiller løbende nye krav til den kommunale organisation og til udviklingen af velfærdsområderne, herunder beskæftigelsesindsatsen.

Kommunen ledes politisk af en kommunalbestyrelse med 19 medlemmer. Britt Jensen (Socialdemokratiet) er borgmester. Byrådsperioden 2026-2029 bygger på en bred konstitueringsaftale, som alle partier i kommunalbestyrelsen står bag.

Administrativt er Rødovre Kommune organiseret med en direktion under kommunaldirektør Henrik Abildtrup, tre fagforvaltninger – Social- og Sundhedsforvaltningen, Teknisk Forvaltning og Børne- og Kulturforvaltningen – samt to stabe: Stab for Økonomi og Personale og Stab for Politik, Strategi og Digitalisering. Rødovre Arbejdsmarkedscenter er en del af Social- og Sundhedsforvaltningen. Kommunen er samlet set en arbejdsplads med ca. 3.800 medarbejdere.

I Social- og Sundhedsforvaltningen, hvor Arbejdsmarkedscentret hører hjemme, er der i 2026 etableret et såkaldt 'Kvalitetsprogram'. Ambitionen er at skabe et fælles grundlag for forvaltningens mange kvalitetsinitiativer, så der skabes et fælles bedre grundlag for at udvikle, følge og prioritere kvaliteten i vores myndighedsarbejde, ydelser og tilbud på tværs af forvaltningen.

Kommunalbestyrelsens vision for velfærdsfornyelse, "Sammen om Rødovre", sætter en vigtig fælles retning for hele organisationen: Borgerne skal i højere grad opleves som medskabere af det lokale fællesskab og tage medansvar for eget liv og for hinanden, frem for udelukkende at være modtagere af standardiserede velfærdsydelser. Visionen er et vigtigt pejlemærke også for beskæftigelsesindsatsen og for den nye arbejdsmarkedschef's arbejde med at udvikle samarbejdet med borgere og lokalsamfund.

5. Grundlag for vurdering af ansøgere

Ansættelsesudvalget udvælger og gennemfører samtaler med ansøgere og vurderer ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet i denne stillings- og personprofil. Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Michael Karlsen, social- og sundhedsdirektør
- Christoffer Sick Balle, chef for Social, Familie og Borgerservice
- Mark Nicolai Høyer, teamchef
- Vigga Hassing Pedersen, teamchef
- Julia Rajic, teamchef
- Michelle Westerdahl, næstformand i lokal MED
- Muna Bergmann Bruun, FTR for socialrådgiverne
- Ruaa Zamer Khalil, FTR for HK'erne
- Gitte Vanddam Teller, repræsentant for Sekretariatet
- Anne Clausen, AMR

6. Tidsplan for ansættelsesprocessen

Ansøgningsfristen er den 27. oktober 2026. Vi udvælger kandidater til første samtale den 2. november 2026, hvorefter du hører fra os.

- Første samtale gennemføres den 5. november 2026.
- Anden samtale gennemføres 17. november 2026

Samtalerne finder sted Rødovre Sundhedscenter, Else Sørensens Vej 1 stuen, 2610 Rødovre

Der vil være test mellem 1. og 2. samtale. Aaberg⁺ er tilknyttet som konsulent på stillingen og står for test, testtilbagemeldinger og referencetagning.

Du vil endvidere blive tilbudt en uformel samtale med social- og sundhedsdirektør Michael Karlsen, hvor du får mulighed for at stille spørgsmål til Rødovre, organisationen og stillingen.

Vi forventer, at du kan begynde i stillingen senest 1. januar 2027.

Stillingen søges via Aaberg⁺ hjemmeside www.aabergplus.dk/ledige-stillinger

7. Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på overenskomstvilkår efter aftale om aflønning af chefer, der er indgået mellem KL og DJØF m.fl.

8. Spørgsmål til stillingen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål til stillingen og en eventuel drøftelse af de personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

- Michael Karlsen, social- og sundhedsdirektør, Rødovre Kommune, tlf. 4175 0777
- Bettina Høst, Partner i Aaberg⁺, tlf. 7199 1141