

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## **Leder til Billund Bibliotekerne i Billund Kommune**

## God ledelse kan man ikke (kun) læse sig til...

Men det hjælper! For når vi læser, dannes og udvikles vi som mennesker – og også som ledere. Du er derfor – som vores nye leder af Billund Bibliotekerne – et menneske, der søger viden og oplysning. Du er nysgerrig efter at finde nye måder at formidle litteratur og kultur på til dine omgivelser.

Vi ønsker at tiltrække endnu flere besøgende og på den måde understøtte, at de låner flere bøger. Det gør vi under overskriften ”**Mennesker ind og bøger ud**”. I stedet for at måle succes på antallet af udlån skal der også i fremtiden fokuseres på aktiviteter på bibliotekerne. Også derfor er der et flot aktivitetsniveau på vores biblioteker. Fremtidens biblioteker i Billund Kommune stiller derfor ikke kun bøger, tidsskrifter, lydbøger og andre egnede materialer til rådighed, men er et videnscenter, hvor mødet mellem mennesker i endnu højere grad skal ses som kilde til indsigt, viden og inspiration. Vores dygtige medarbejdere har været med fra starten i den udviklingsproces.

Du kommer ind i en moderne biblioteksstruktur, hvor alle biblioteker ligger i tilknytning til kultur- og/eller fritidsaktiviteter. Billund Bibliotekerne består af fire biblioteker; to biblioteker med bemanding af fagligt personale og to frivilligt drevne biblioteker, hvor engagerede lokale kræfter bidrager til kulturlivet i vores lidt mindre samfund. Det er i øvrigt noget, der kendetegner Billund Kommune: engagement og støtte til de kommunale aktiviteter.

Herudover driver vi Billund Centret – et kulturhus, hvor biblioteket i Billund ligger – som netop er blevet gennemgribende renoveret med stor støtte fra Ole Kirk's Fond, der også stod bag byggeriet i 1973. Her skal du bidrage til videreudviklingen af kulturhuset - et sted med liv og kulturformidling, hvor det er naturligt at mødes.

Vi er på vej ind i den fase, hvor vi organisatorisk og ledelsesmæssigt i endnu højere grad skal fokusere på at vi tilsammen er ét bibliotek. Fokus er på fællesskab, opbygning af kultur og nok også et opgør med ”plejer”. Du får en dygtig og erfaren souschef der står klar til at bidrage og samarbejde – også i den proces.

Hvad skal der til for at lykkes? Du har en god viden og forståelse for biblioteksdrift og/eller en god erfaring med kulturformidling. Og så vil vi gerne, at du allerede har noget ledelseserfaring. Det kan være, at du er eller har været leder eller på anden vis har påtaget dig et særligt ledelsesansvar på en arbejdsplads. Uanset hvad er ambitionen om at være en god leder også en vigtig del af din motivation for at søge stillingen.

Du er et lettilgængeligt, ordentligt og udadvendt menneske. Du er lyttende og respektfuld, men du er ikke konfliktsky og tør derfor gå ind i de dialoger, hvor nogen vil være uenige med dig.

Du evner at arbejde med den fine balance mellem sikker drift og nødvendig udvikling. Du er en dygtig kommunikator og evner at skabe ledelse og følgeskab ved hjælp af kommunikation.

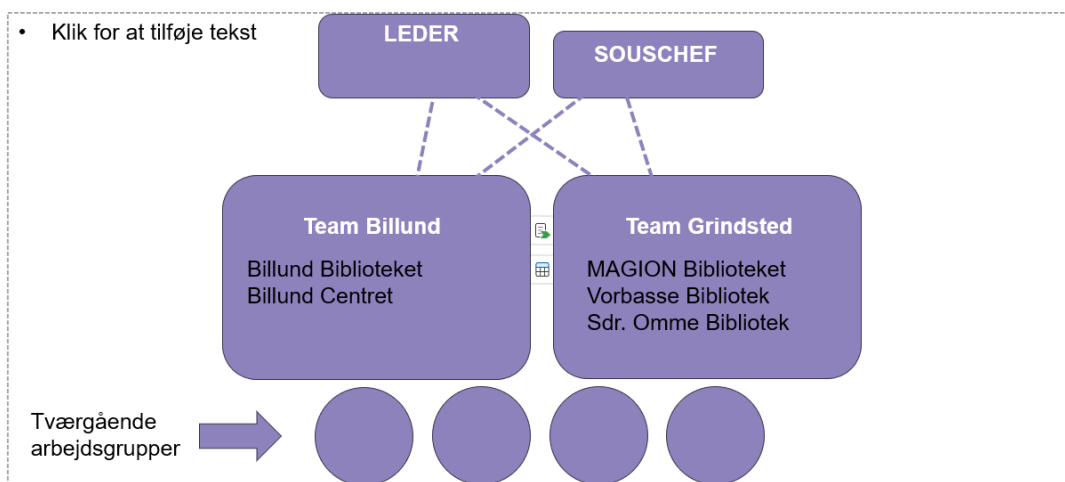
### Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på overenskomstvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau i intervallet 600.00 - 650.000 kr. årligt. Dertil kommer pension.

### Billund Bibliotekerne

Billund Bibliotekerne har hovedadresse i MAGION Grindsted. Der er biblioteksfilialer i Billund Centret og i Sdr. Omme og Vorbasse. De to sidste er drevet af frivillige, men al materialelogistik m.m. er selvsagt Billund Bibliotekernes ansvar. Det er en moderne biblioteksstruktur, hvor alle biblioteker ligger i tilknytning til kultur- og/eller fritidsaktiviteter

### Organisering



Der er i alt 22 ansatte, fordelt på de to adresser i Grindsted og Billund. Udover bibliotekslederen er der en souschef ansat, der traditionelt har haft ansvaret for en af de to matrikler.

Souschefen har varetaget opgaven som konstitueret leder efter den tidligere leders fratreden. Hun er dygtig og erfaren og har et stort kendskab til Billund Bibliotekerne, og hun glæder sig til at blive en del af en ny ledelsesduo.

Der skal organisatorisk og ledelsesmæssigt tænkes klogt over, hvordan man forståelsesmæssigt skaber ét bibliotek på to matrikler og ikke to biblioteker, der arbejder "ved siden af hinanden". Der skal kigges på, hvordan ressourcerne kan flyde mellem de to biblioteker, og hvordan medarbejdernes kompetencer benyttes bedst muligt på tværs af bibliotekerne. Der skal også snakkes om identitet og kultur og arbejdes med samstemthed og trækken på samme hammel.

Billund Bibliotekerne har driftsansvaret for Billund Centret, der er et kulturhus, mødested med café samt et bibliotek. Under taget er også Billund Kulturskole og Billund Kirke, som bibliotekerne ikke har driftsansvar for. Efter den gennemgribende renovering i 2023-2024 er der nye store ambitioner for Billund Centret som byens kulturhus og de potentialer, der ligger i placeringen midt i byen tæt på LEGO-house. Derfor skal den nye biblioteksleder medvirke til at udvikle "livet" i bygningen og se muligheder og potentialer ift. udviklingen af Billund Centret til et egentligt kulturhus.

De to frivilligt drevne biblioteker i Vorbasse og Sdr. Omme fungerer godt og er selvkørende ift. bemanning m.m. Desuagtet bør lederen af biblioteket give de frivillige den opmærksomhed, de fortjener, og en gang imellem "vise flaget" på de to biblioteker.

Generelt har medarbejderne en oplevelse af at være en del af en arbejdsplads, de trives på. Det skal der værnes om, men samtidig er den gode arbejdsplads afhængig af at være på forkant med udviklingen.

**Fra Billund Bibliotekernes vision og strategisk fokus:**

*Vi har siden 2022 arbejdet under overskriften "Mennesker ind og bøger ud". I stedet for kun at måle succes på antallet af udlån skal der fokuseres på aktiviteter på bibliotekerne. Også derfor er der et flot aktivitetsniveau på de to biblioteker.*

**Vision:** *"Fremtidens biblioteker i Billund Kommune stiller ikke kun bøger, tidsskrifter, lydbøger og andre egnede materialer til rådighed, men er et videnscenter, hvor mødet mellem mennesker i endnu højere grad skal ses som kilde til indsigt, viden og inspiration".*

**Kerneopgaven** er defineret som: *"Vi giver borgerne indsigt, viden og inspiration til at begå sig i verden". Viden og kultur opstår i mødet mellem mennesker, og bibliotekets rolle er ikke længere blot at formidle og udlåne den klassiske bogsamling, men i stigende grad at være et samlingspunkt for mennesker og aktiviteter.*

Målsætningerne er derfor bredt betragteligt ud, men det ændrer ikke ved, at det fortsat vil være vigtigt at stimulere læseinteressen hos især den yngre del af befolkningen.

**Derfor er det strategiske fokus:** *"Vi har et strategisk fokus på mennesker ind og bøger ud (lånes). Dels fordi kilden til visionen er flere menneskers brug af og bevidsthed om bibliotekerne. Dels for flere besøgende er lig med en forventning om flere udlån – og et øget udlån vidner om øget læselyst."*

**Litteraturoplevelser og læseglæde** skal være i fokus, og **vores mindset er**, at vi er den gode leggekammerat. Det betyder, at vi er undersøgende, nysgerrige og ambitiøse, og vi er ikke bange

*for at prøve noget nyt sammen med dem, der vil lege med os. Den legende tilgang skaber værdi for den enkelte borger og for lokalsamfundet.*

*Et af indsatsområderne er **øget brug af data** til udvikling af bibliotekerne i Billund Kommune. Det betyder, at vi vil bruge data som fundament til at forbedre drift såvel som udvikling med øje for borgernes behov.*

## Chefområdet Kultur, Fritid og Branding



Området består af syv institutioner under ledelse af områdechef Rasmus Kaufmann. De syv ledere i ledergruppen mødes hver måned og derudover er der 1-1-møder/sparring hver tredje uge. Man vil møde hjælpsomme lederkolleger, der får lov til – og forventes – at tage ansvar udover én matrikel. Kultur, Fritid og Branding er en del af direktørområdet Teknik, Plan og Kultur. Her er der en række ledelsesaktiviteter m.m. i løbet af året, hvor man kan komme tæt på andre ledere i den kommunale organisation.

## Dine ansvarsområder som leder for Billund Bibliotekerne

Som biblioteksleder refererer du til områdechef Rasmus Kaufmann og har – sammen med souschefen – ledelsesansvaret for 22 medarbejdere.

### Inden for det første år er hovedopgaverne at:

- Være en garant for fastholdelsen – og videreudviklingen – af en arbejdsplads, man har lyst til at være på. Faglig dygtighed, trivsel og samarbejde skal gå hånd i hånd.

- Gå ind i det fortsatte strategi- og implementeringsarbejde, så Billund Bibliotekerne står godt rustet til fremtiden.
- Få sat rammer op omkring en bedre kobling af de to hovedlokationer, så ledelsestid, ressourcer og kompetencer flyder bedre mellem de to afdelinger.
- Have en stringent ”synlighedsstrategi”, hvor synlighed i hele organisationen prioriteres højt – på alle fire biblioteker og i Billund Centret.
- Gå ind i videreudviklingen af Billund Centret. Der skal idégenereres, og der skal skabes samarbejder og koblinger til samarbejdspartnere i og uden for kommunen.
- Gå aktivt ind i den kommunale ledergruppe – og opsøge kollegaskabet og potentielle synergier på kulturområdet.

### **Dine vigtigste kompetencer og erfaringer**

- Du har en god viden og forståelse for biblioteksdrift og/eller en god erfaring med kulturformidling.
- Du har erfaring med ledelse. Det kan være, at du er leder eller på anden vis har påtaget dig et særligt ledelsesansvar på en arbejdsplads. Uanset hvad skal der være en synlig leder i maven på dig.
- Du evner at arbejde med den fine balance mellem sikker drift og nødvendig udvikling.
- Du er en dygtig kommunikator og evner at skabe ledelse og følgeskab ved hjælp af kommunikation.
- Du er et lettilgængeligt, ordentligt og udadvendt menneske. Du er lyttende og respektfuld, men du er ikke konfliktsky og tør derfor gå ind i de dialoger, hvor nogen vil være uenige med dig.

### **Derudover vil vi kigge efter:**

- Autoritet og pondus – du er let at tage alvorligt.
- Om du har let ved at danne dig et overblik. Formodentlig, fordi du har et godt hoved.
- Om du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter.
- Om du udviser ro, der giver tryghed
- Om du er en god teamplayer. For det er ikke mindst din evne til at arbejde godt sammen med omgivelserne, der gør os dygtige.
- Integritet og troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Om du er åben og dialog søgende.
- Om du er god til at bede om hjælp, når der er noget, du ikke ved.
- Om du er struktureret af natur – du evner at skabe og bidrage til overblik, prioritering og det lange, seje træk.
- Om du har erfaring med økonomistyring – uden at det behøver at være din absolutte spidskompetence.

## Ansættelsen

### Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

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

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller
- Rasmus Kaufmann, områdechef for Kultur, Fritid og Branding, tlf. tlf. 3115 6136.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med Rasmus Kaufmann for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

### Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen. Ansættelsesudvalget består af:

- Rasmus Kaufmann, områdechef for Kultur, Fritid og Branding
- Dorthe Dam, ledelsesrepræsentant, souschef
- Carina Nielsen, repræsentant for medarbejderne (TR), bibliotekar
- Mette Hundebøll, repræsentant for medarbejderne (AMR), bibliotekar
- Lennart Pedersen, repræsentant for medarbejderne (AMR), teknisk serviceleder.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på [www.lundgaard-konsulenterne.dk](http://www.lundgaard-konsulenterne.dk).

## Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **9. juni 2026 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **11. juni 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag. 1. samtalerunde med op til seks ansøgere afvikles den **17. juni 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Billund**. Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **19. juni 2026 i Kolding**. Testen tager ca. to timer. 2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **24. juni 2026 kl. 9.00-14.00 i Billund**.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. august 2026**.

## Efter ansættelsen

For den ansøger, der vælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye leder kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye leders tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med områdechef Rasmus Kaufmann for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Maj 2026

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen