

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Børne- og familiechef i Ikast-Brande Kommune



Børne- og Familiechef med stor spændvidde til ualmindeligt god kommune

Ikast-Brande er en ualmindeligt veldrevet kommune, og netop derfor er det en af de virkelig gode organisationer at træde ind i som chef. Her er lav magtdistance, ordentlige politikere, der tør sætte retning, men som også tager ansvar, og der er administrativt "styr på butikken". Der er derfor en række potentielle flanker, man kan møde andre steder, der ikke fylder særlig meget her. Her kan man få lov til at arbejde med det, der betyder noget. At gøre en forskel for børn og unge i Ikast-Brande.

Dit nye chefområde var helt fremme i skoene, da de faglige retninger på børneområdet begyndte at gå i retning af et helhedsorienteret blik på et barns og en families potentialer, når der skal findes løsninger. Og disse løsninger findes ofte bedst så tæt på almenmiljøet som muligt. Et eksempel på, at det lykkedes er, at Ikast-Brande har en af landets laveste segregeringsprocenter. Mindsettet er således forædlet igennem en lang årrække. Du får en ledergruppe i hånden, som gerne vil videreudvikles som ledere og – som hele organisationen – skal blive bedre og bedre til at arbejde sammen, så børn og deres forældre møder en samstemt kommunal indsats dér, hvor barnet har brug for en hånd i ryggen.

Dine medarbejdere er kompetente, veluddannede og er vant til at tage ansvar, og der idé- og projekt-genereres på livet løs. Du får derfor en større opgave med at koordinere og prioritere end på at skubbe på. Du må absolut gerne være visionær, men der skal også være en evne til at følge tiltagene til dørs. Der er styr på økonomien i afdelingen. Det skal der også være fremadrettet, så en vigtig del af din opgave er have et sikkert blik på økonomistyringen.

Et væsentligt fokusområde for vores nye fagchef bliver samarbejde. Du bliver en del af en struktureret *plan for styrket sammenhængskraft*, hvor du sammen med dine chefkollegaer går forrest. Det sker bl.a. ved, at du og dine ledere får praktikanter fra – og skal i praktik hos – de andre afdelinger, ligesom du sammen med kollegaer bliver ansvarlig for tværgående samarbejdsprojekter. Fokus rækker ud over direktørområdet. Der er et klart ønske om at styrke samarbejdet med kollegaer fra voksenområdet, men også med borgere, organisationer og civilsamfund.

Du træder ind i et relativt nyt chefteam, der består af både erfarne og forholdsvis nye chefer i organisationen. Der er i 2025 sat gang i et team-udviklingsprojekt, som du som ny fagchef også bliver en del af. Ambitionen er at rykke tættere sammen og styrke kollegaskabet. Dine chefkollegaer sætter samarbejdet højt – og forventer det samme af dig. Og din direktør er der for dig. Din udvikling som chef i din nye rolle er nemlig *også* vigtig.

Hvad skal der til for at lykkes i stillingen? Først og fremmest er du et ordentligt menneske "Vi vil hellere have den rette person end det perfekte CV" (citater fra medarbejdere). Når det er sagt, forventes det, at du kender til (dele af) områdets opgaver, og at du har en interesse og nysgerrighed for netop dette særlige arbejdsområde, hvor mulighederne for at gøre en forskel i børn og unges liv i den grad er til stede.

Du er en dygtig leder – med erfaring i at lede ledere – der prioriterer ledelseshåndværket højt. Du evner både at styre, lede og samarbejde og du sætter udvikling af ledere og medarbejdere på dagsordenen med et særligt blik for det at lede sammen. Du har god organisationsforståelse og forstår derfor, hvad det kræver at navigere i store offentlige organisationer – og gerne kommunale. Du går også derfor aktivt ind i prioriterings- og organisationsudviklingsøvelserne.

Du har solid erfaring med økonomistyring og datadrevet ledelse, og du har forståelse for, hvad der er god politisk servicering. Du behøver dog ikke at være ”toptunet politisk embedsmand”, for vores politikere er så ordentlige, at der er plads til at være på en læringsbane her.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på kontraktvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau på ca. 900.000 kr. årligt. Dertil kommer pension.

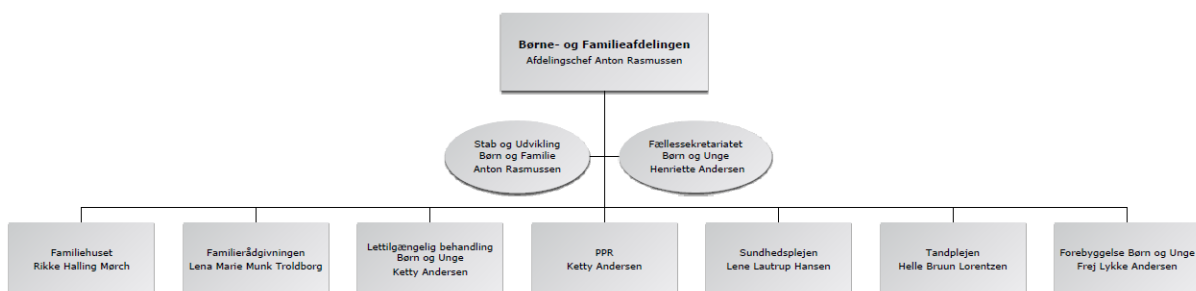
Børn- og familieområdet

Området er bredt sammensat og dækker alle myndigheds- og interne udføreropgaver på familieområdet, PPR, sundhedsplejen og tandplejen, og derudover er det fælles sekretariat for hele børneområdet p.t. tilknyttet børne- og ungechefen.

Der er i dag otte afdelinger og en stab. Familiehuset (22 medarbejdere), Sundhedsplejen (17 medarbejdere), Tandplejen (35 medarbejdere), Familierådgivningen (35 medarbejdere), Forebyggelse Børn og Unge (17 medarbejdere), PPR og Lettilgængelig behandling (i alt 33 medarbejdere i disse to afdelinger) Fællessekretariatet (10 medarbejdere) og staben (8 medarbejdere).

Der er i alt 7 ledere med reference til Børne og Familiechefen, ligesom stabsmedarbejderne refererer til chefen. I de enkelte afdelinger er der endvidere teamledere med reference til afdelingslederen. Ancienniteten blandt lederne er meget forskellig: 1-40 år.

Der igangsættes i foråret 2026 en intern proces på direktørområdet, hvor der ses på, hvordan de centrale administrative ressourcer på tværs af dagtilbudsområdet, skoleområdet og børne- og familieområdet, bedst understøtter de aktuelle behov i organisationen.



I vakanceperioden, indtil der kommer en ny børne- og ungechef, er ledelsen af afdelingerne fordelt mellem kollegachefer og direktøren.

Den afgående chef har valgt at stoppe efter mange gode år kommunen. Det er selvsagt en naturlig anledning til at genbesøge "plejer" på en række områder. Det vil blandt andet være til ledelses-formerne i afdelingen. Hvad skal ledergruppen kunne sammen? Hvordan sikrer man sig, at Sundhedsplejen og Tandplejen bliver en integreret del af afdelingen og ikke appendikser? Det er jo ikke mindst her, at forebyggelsesaspektet kan komme i spil. Der kan i den sammenhæng være en tendens til, at der bliver for lidt opmærksomhed på fysisk sundhed, fordi psykisk sundhed er meget i fokus. Men ofte er det udfordringer, der går hånd i hånd.

Der er behov for at sætte ledelse på dagsordenen og en lyst til at engagere sig i det fra ledernes side. Det skal den nye chef derfor have stor interesse i – og gerne god erfaring med – at udvikle på.

Der kommer derfor til at ske forandringer – naturligt – og det kommer også til at påvirke den måde, afdelingerne arbejder sammen på. For afdelingerne skal blive endnu bedre til at åbne sig for hinanden og udnytte kollegernes kompetencer, uanset hvor de i udgangspunktet er organiseret. Der er en naturlig overskrift – der lægger sig i slipstrømmen for hele direktørområdet – der hedder sammenhængskraft. Det gælder som beskrevet her internt, men det gælder også for hele børne- og kulturområdet og til kollegerne på ikke mindst voksensocialområdet. Her skal alle – også børne- og familieområdet – læne sig endnu mere over imod kollegerne for at finde de bedste løsninger for barnet.

I "det daglige" opleves der fine samspil mellem de fremskudte medarbejdere fra Børn- og familie og medarbejderne på almenområdet. Basis er på plads.

Kommunikation vil formodentlig altid være et tema, der kan forbedres, og det gælder også her. Der er "fra gulvet" en efterspørgsel efter tydeligere og mere præcise anvisninger og fortællinger – både i den direkte kommunikation og i den kommunikation, der formidles gennem ledelseskæden. Tilsvarende er der brug for at se på afdelingens eksterne kommunikation, herunder med borgerne.

Økonomien på børne- og familieområdet har – i forhold til gennemsnitskommunen – været god i en årrække. Der investeres i – indimellem utraditionelle – løsninger tæt på almenmiljøet. Der vurderes skarpt, inden eksterne løsninger sættes i spil – fordi det for sjældent giver det ønskede udbytte for barnet. De enkelte eksterne tilbud vurderes grundigt ift. kvalitet og pris, og tabt arbejdsfortjeneste er også et emne, der skal være stor ledelsesmæssigt – og styringsmæssigt – fokus på (som i alle andre danske kommuner). Også derfor er data en del af styringsplatformen. Hvad virker, og hvad virker ikke? Fordi der er styr på pengene, er der plads til udvikling og anderledes tænkning. Det skal den nye chef derfor være sig helt bevidst.

Afdelingen har – som nævnt i indledningen – i mange år været fagligt fremme i skoene. Der hentes inspiration udefra, og andre kommuner har ladet sig inspirere af Ikast-Brande. Der er en "projektglæde" og en udviklingsevne, der er noget større, end kommunestørrelsen egentlig berettiger til. Det kommer den nye chef til at få glæde af. Samtidig skal der være en større opmærksomhed på det at

følge projekter til dørs og til at prioritere mellem indsatser, der kan foregå lidt for ukoordineret mellem de enkelte afdelinger på området. Den faglige retning er der – overordnet set – men koordinationen mellem de tiltag, der arbejder for at virkeliggøre den faglige retning, skal skærpes.

På samme vis skal der være en skærpet fokus på administration. Kommunens aftaler og retningslinjer skal efterleves og sagsfremstillingen til direktion og politisk niveau skal prioriteres og kvalificeres. Her er der forbedringspotentialer.

Medarbejderne er generelt vant til at arbejde med stor frihed – og det er en medvirkende årsag til, at der skabes gode resultater. Frihed giver arbejdsglæde og energi, men den kan også medvirke til, at der ikke altid prioriteres skarpt nok mellem de mange initiativer, man kan vie sin tid til.

Fokus på sammenhængskraft er også fokus på koordination. Her er mødet med borgerne lakmestesten på, om organisationen fremstår samstemt. I særlige situationer er der brug for, at chefen har en rolle i borgermødet. Her skal du kunne være nysgerrig på forskellige perspektiver, lytte og være empatisk. Men også være tydelig og kunne træffe de svære beslutninger, når der er brug for dette. Der vurderes at være et potentiale i et tættere samarbejde med borgerorganisationer, som den nye fagchef derfor skal være undersøgende på.

Familiehuset har igennem de senere år haft nogle udfordringer, herunder omsætning af ledere og medarbejdere, som gør, at chefen bør have særligt fokus på at give dem en hånd i ryggen i opbygningsarbejdet her.

Der er et virkelig godt og tillidsfuldt samarbejde i MED-organisationen. Det kommer den nye chef til at få glæde af. Chefen skal også være sig bevidst, at der er andre samarbejdsflader til de faglige organisationer – formelle som uformelle – der kan og skal dyrkes mere.

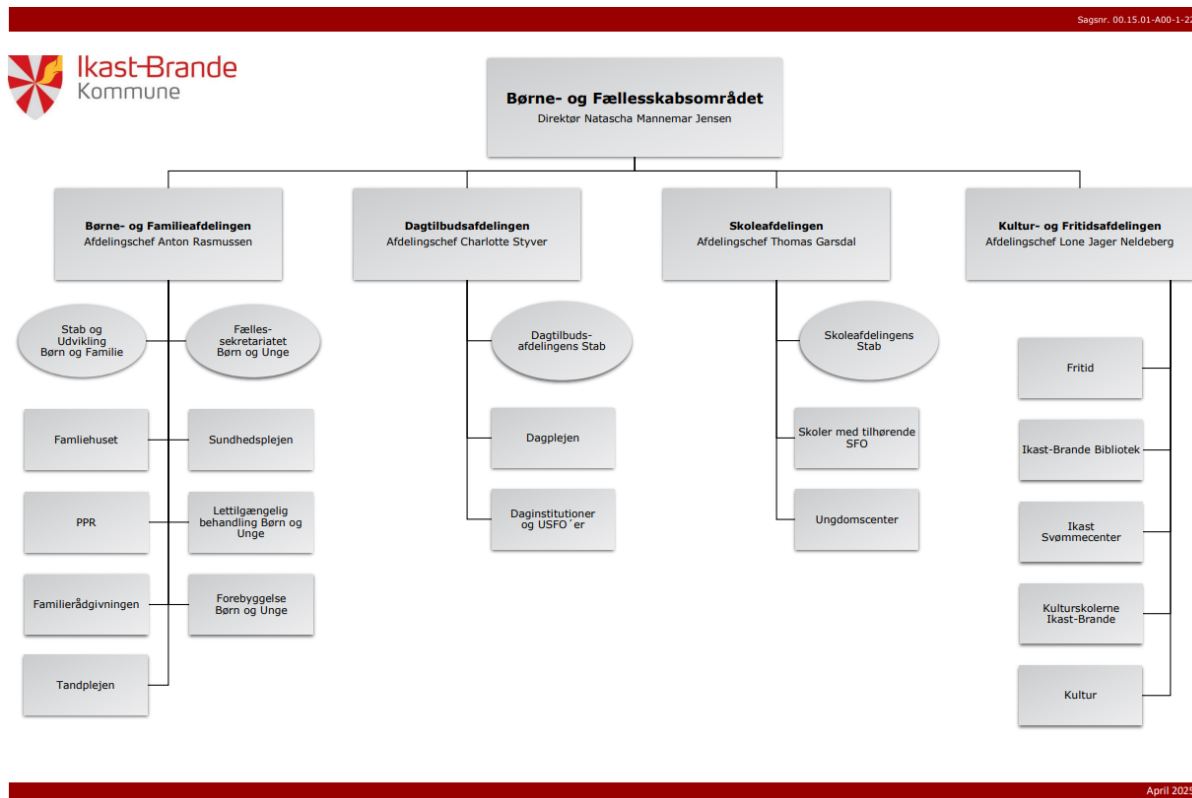
Børn- og fællesskabsområdet

Direktørområdet består af fire afdelinger. Det er Skoler, Dagtilbud, Børn og Familier samt kultur- og fritidsafdelingen.

Der er ugentlige cheffruppemøder med direktør Natascha Mannemar Jensen for bordenden. Derudover er der kalenderlagte 1-1 mellem direktør og chefer ca. hver tredje uge. Der er en fin indbyrdes kemi mellem cheferne, hvor alvor og sjov går fint hånd i hånd. Det gode samarbejde begynder ovenfra, og der er stor opmærksomhed på evnen til at samarbejde og dele ledelsesrum. Det skal den nye chef gerne have som en af spidskompetencerne.

Skole- og dagtilbudshefterne er placeret fysisk i samme bygning som børne- og familiechefen (Administration Vest i Ikast). De tre fagchefer deler kontor med direktøren i det daglige. Kultur- og fritidschefen er også kommunens chef for erhverv og ledelsessekretariat og er placeret fysisk tæt på borgmester og kommunaldirektør.

Der arbejdes struktureret med ledelse og organisationsudvikling på tværs af ledelseshierarkier. Det sker ved kvartalsvise ledermøder for alle chefer, skole-/afdelings- og institutionsledere samt teamledere på området.



Børne-, kultur og fritidsudvalget er nytiltrådt, men er allerede "politik-fagligt" velfungerende, ligesom det sociale er under opbygning mellem nye politiske kolleger. Alle cheferne, sammen med direktøren, er en del af møderne, og der er en forventning om, at cheferne byder fagligt ind, når der er brug for oplysning af sagerne.

Ifm. direktørskiftet primo 2025 var der en bunden opgave for den nye direktør i at videreudvikle sammenhængskraften på direktørområdet. Det arbejde er der allerede kommet solid form og farve på under overskriften **"Plan for styrket sammenhængskraft"**.

Det overordnede mål med planen er at skabe en fælles kultur og sammenhængende indsatser, der understøtter trivsel, deltagelse og fællesskab for alle børn og unge i Ikast-Brande Kommune. Det sker med udgangspunkt i allerede politisk vedtagne politikker og administrativt udarbejdede visioner på området.

Der arbejdes ud fra en tilgang om, at relationer og kendskab til hinandens målsætninger og forudsætninger bidrager til at lægge fundamentet for et godt samarbejde. Udviklingen af relationer og kendskab

på tværs sker i høj grad ved at løse opgaver sammen, men også ved at tilbringe tid sammen og gøre andet end løse opgaver sammen.

Skridtene derhen har været:

- En organisationsjustering, hvor kultur- og fritidsområdet nu er samlet under én chef.
- Ledelsesindsats, herunder et udviklingsforløb for chefteamet og kvartalsvise ledertræf for alle ledere i Børn og Fællesskaber med fokus på ledelses- og organisationsudvikling
- Fire konkrete samarbejdsprojekter, hvor cheferne teames op to og to.
- Syv konkrete initiativer, der fokuserer på, at ledere besøger hinandens ledelsesrum og ledelsespraksis, udvikling af en model om svære/komplekse sager og systematisk inddragelse af medarbejderperspektiver via MED-dialogarrangementer.

Der er fokus på, at dette skal udmønte sig i varig forandring. For at sikre den organisatoriske læring vil der løbende i planen blive fulgt op på igangværende og afsluttede initiativer, både på chef- og lederniveau, ligesom der i 2027 planlægges en evalueringsfase.

Dine ansvarsområder som børne- og familiechef

Som børne- og familiechef refererer du til direktør Natascha Mannemar Jensen og har chefansvaret for børne- og familieafdelingen (ca. 180 medarbejdere i alt). De syv ledere samt otte medarbejdere i Stab og Udvikling refererer til chefen.

Inden for det første år skal den nye chef have særligt fokus på følgende:

- Gå meget aktivt ind i "Plan for styrket Sammenhængskraft" og være et synligt eksempel på, at alle anstrenger sig for at læne sig imod kollegerne med et stift blik på, hvad der er bedst for barnet og borgeren.
- Sætte god ledelse på dagsordenen. Hvad bruges ledermøderne på? Hvordan sikrer vi, at der også er struktureret 1-1-ledelse? Hvordan sikres der bedre samspil mellem afdelingerne? Hvordan koordineres de mange gode initiativer, der foregår i de enkelte afdelinger, også *mellem* afdelinger, så der ikke *udvikles på det samme* flere steder samtidig.
- Have særligt fokus på integrationen af Tandplejen og Sundhedsplejen i afdelingen.
- Have et stærkt blik på økonomistyringen og løbende sikre relevante tiltag til at sikre en fortsat økonomi i balance
- Sikre at sagsfremstilling til direktion og politisk niveau prioriteres og kvalificeres
- Sikre at Børne og Familieafdelingen arbejder i tråd med kommunens værdier, tilgange og aftaler
- Implementere DUBU som sagsstyringssystem i afdelingen
- Bidrage aktivt i at styrke kommunikation internt i afdeling og i mødet med borgerne
- Være en garant for fastholdelsen – og videreudviklingen – af en arbejdsplads, man har lyst til at være på. Faglig dygtighed, trivsel og tværgående samarbejde skal gå hånd i hånd.

Dine vigtigste kompetencer og erfaringer

- Du er et ordentligt menneske, der er bevidst om dine styrker og svagheder og aktivt arbejder med egen udvikling. Der er sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Du vægter samarbejde højt og er bevidst om, at lede med det gode eksempel i forhold til samarbejde
- Du forventes at have erfaring fra enten socialområdet, sundhedsområdet eller børneområdet og lyst til at være chef for en afdeling med mange forskellige opgaver
- Du er en dygtig leder – med erfaring i at lede ledere – der prioriterer ledelseshåndværket højt. Du sætter derfor udvikling af ledere og medarbejdere på dagsordenen med et særligt blik for det at lede sammen.
- Dine ansvarsområder dækkes af en række forskellige lovgivninger. Det kræver ikke at du er jurist, men du skal evne forholdsvist hurtigt at kunne sætte dig ind i de forskellige fagområder i stillingen.
- Du har god organisationsforståelse og forstår derfor, hvad det kræver at navigere i store offentlige organisationer – og gerne kommunale. Du går også derfor aktivt ind i prioriterings- og organisationsudviklingsøvelserne.
- Du har solid erfaring med at arbejde med økonomistyring og datadrevet ledelse.
- Du har forståelse for, hvad der er god politisk servicering. Du behøver ikke at være top-erfaren her, men skal være villig til at lære det med hjælp fra direktøren og dine chefkollegaer. Vores politikere er så ordentlige, at der er plads til at være på læringsbane her. Man kommer langt med god situationsfornemmelse og ærlig respekt for den politiske rolle

Derudover vil vi kigge efter:

- Om du kommunikerer godt. En del af dette er, at du er god til at finde måder at holde medarbejderne så velorienterede som muligt på.
- Om du har en relevant uddannelse (socialfaglig, sundhedsfaglig eller samfundsfaglig) samt om du har en lederuddannelse eller er i gang med en. Du er nemlig bevist om at ledelse er en muskel, der kontinuerligt skal udvikles.
- Om du kan skabe resultater på en ordentlig måde.
- Humor – det er så markant en del af den daglige omgangsform, at det er svært at klare sig uden.
- Om du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter.
- En empatisk – men også tydelig – ledelsesstil. Du tør godt sætte retning og træffe beslutninger.
- Om du er struktureret af natur.
- Integritet og troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Om du er åben, dialogsgående og nysgerrig på andres perspektiver.
- Om du er så robust, som det kræver at stå dér som børne- og familiechef – også når det er svært.

Mere om Ikast-Brande Kommune

Ikast-Brande Kommune har et befolkningstal på 43.000. På mange måder en rigtig god kommunestørrelse, hvor der på den ene side er muskler nok at spille med, men uden at man på den anden side mister handlekraft og agilitet. Kommunen er blandt Danmarks absolut bedste erhvervskommuner og hører til blandt de 10 danske kommuner – uanset kommunestørrelse – hvis virksomheder eksporterer mest til udlandet, og dermed er kommunen i den grad med til at holde hjulene i gang i Danmark. Det kommer selvfølgelig ikke af sig selv. Alle dele af den kommunale organisation bidrager til, at kommunen opleves som en god medspiller.

Der er skabt en sikker økonomistyring – bl.a. fordi såvel politikere som administration gør en dyd ud af at budgetlægge ordentligt og ikke arbejder ud fra drømmescenarier.

Politik

Den politiske organisation består af byrådet, Økonomi- og Planudvalget samt fem fagudvalg. De stående udvalg er:

- Klima-, Natur- og Bæredygtighedsudvalget
- Udviklings- og Erhvervsudvalget
- Børne-, Kultur og Fritidsudvalget
- Sundheds- og Ældreudvalget
- Social- og Arbejdsmarkedsudvalget

Direktør såvel som chefer deltager i de politiske møder samt i forberedelsen af dem. Der er helt generelt et virkelig fint og tillidsfuldt samarbejde mellem politik og administration i Ikast-Brande Kommune. Der er højt til loftet, hvor man ikke behøver at tænke så meget over, om man træder ved siden af med en ”kæk” bemærkning, men samtidig også stor loyalitet og respekt for det politiske arbejde, der udføres. Der er månedlige udvalgsmøder, og alle møderne ligger på samme dag, så der er mulighed for overlap mellem de forskellige politiske udvalg, når der er sager/temaer, der med fordel kan drøftes i fællesskab.

Den administrative organisation

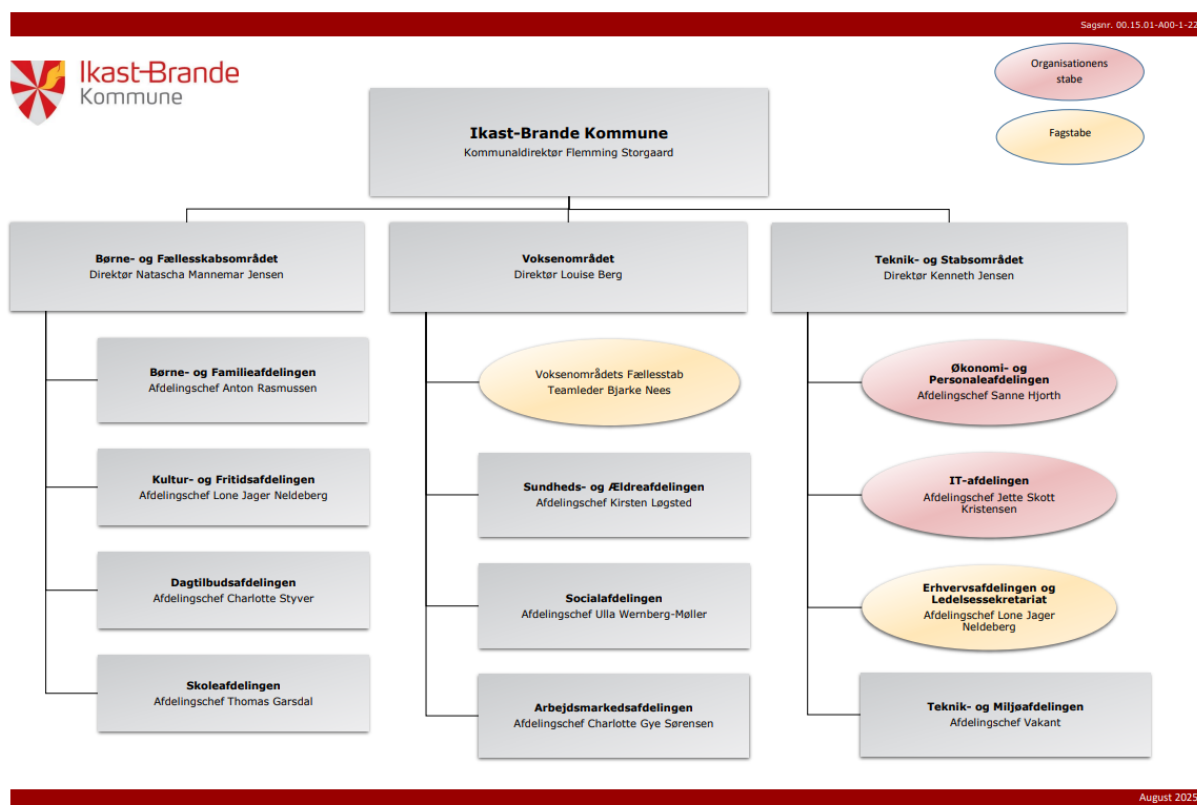
Direktionen er den øverste administrative ledelse af kommunen og består af kommunaldirektøren og tre direktører. Direktionen søger i så stor udstrækning, som det kan lade sig gøre, at få afdelingscheferne med ind omkring den strategiske topledelse. Der afholdes ca. 6-7 årlige møder i kredsen af afdelingschefer og direktører, og derudover afholdes der dagseminarer/døgnseminarer.

Ikast-Brande Kommune arbejder efter et ledelsesgrundlag, der er udarbejdet i fællesskab af kommunens ledere. Udgangspunktet er DNA’et, der blev beskrevet i indledningen.

DNA'et understøttes af tre handlingsanvisende dogmer:

- Vi udfordrer vanetænkning
- Du finder løsninger sammen med os
- Vi udøver myndighed med et servicegen.

Der arbejdes med at udmønte DNA, ledelsesgrundlag og dogmer via adfærdsrettet ledelse. Se mere om ledelsesgrundlaget på kommunens hjemmeside.



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 direktør Natascha Mannemar Jensen, tlf. 2920 8389 (send gerne en sms inden).

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, inviteres til et møde med Natascha Mannemar Jensen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidsterunde.

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:

- Natascha Mannemar Jensen, direktør.
- Thomas Gaarsdal, skolechef
- Lene Lautrup Hansen, afdelingsleder for Sundhedsplejen
- Kirsten Skjødt Andersen, medarbejderrepræsentant
- Marianne Jørgensen, medarbejderrepræsentant
- Ulla Wernberg-Møller, socialchef

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.

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. april 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 **13. april 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 **16. april 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 på Hotel Medi i Ikast.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **20. april 2026 i Ikast.** Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **24. april 2026 kl. 9.00-14.00 på Hotel Medi i Ikast.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. juni 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 børne- og familiechef kommer godt i gang med jobbet.

Marts 2026

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen