JL, oktober 2026

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Direktør til Børne- og Fællesskabsområdet i Ikast-Brande Kommune



LUNDGAARD KONSULENTERNE

Direktør til kommune med fokus på fællesskab

Ikast-Brande er en ualmindeligt veldrevet kommune, og netop derfor er det en af de virkeligt gode organisationer at træde ind i som direktør. Her er lav magtdistance, ordentlige politikere, der tør sætte retning, men som også tager ansvar, og der er styr på økonomien. Et af udtrykkene herfor er en af landets laveste segregeringsprocenter, men til gengæld bedste løfteevner i skoleregi. For fællesskabet er godt for de fleste.

Vi har på dit nye direktørområde arbejdet intensivt med en plan for øget 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. En proces, de fleste har oplevet som konstruktiv, spændende og meningsfuld. Der er ikke mindst sket en stor, positiv kulturudvikling, og organisationen har købt ind på processerne. Fællesskabet er i fokus.

Retningen er sat – det kommer du til at respektere – men du får også plads til at sætte dit præg på opgaven og organisationen. Kultur og sammenhængskraft skal fortsat omsættes til handlinger undervejs. Vi analyserer p.t. vores børne- og familieområde, ledelsesstrukturen på dagtilbudsområdet og vores administrative støtte-setup på direktørområdet. Her kommer du ind i beslutnings- og implementeringsfaserne.

Idræt – herunder elitesport i Ikast-Brande, der huser såvel elitefodbold som håndbold på internationalt niveau – er en vigtig del af kommunens DNA. Vi er udpeget til at være Team Danmark Kommune fra 2026; det arbejde kræver fortsat direktørunderstøttelse. Udgangspunktet for alt er det meget store engagement, der er i foreningslivet i bred forstand, og et byråd der ønsker, at det skal være let at være forening i Ikast-Brande Kommune. Det fællesskab skal vi – og du – opsøge og støtte op om.

Du kommer ind i en direktion, der får en ny bordende, når du træder ind ad døren. Det er klart, at der skal ske en "rekonfigurering" af direktionen, når der kommer en ny kommunaldirektør til, og når der kommer en ny direktør ind ad døren. – men det vil ske med udgangspunkt i vores nuværende grundkultur. Derfor er vores planlagte udviklingsproces i direktionen baseret på videreudviklingen af en direktion der er et stærkt fællesskab, der evner at dele ledelsesrum med hinanden, der er nysgerrige ift. de fagområder, der ikke er vores egne, og tilsvarende glæder sig over kollegernes nysgerrighed.

Hvad skal der til for at lykkes? Du har offentlig topledererfaring og er enten chef eller direktør i dag. Du har en god næse for det politiske rum. Du tør være ærlig, og du evner at give modspil med respekt for at det er politikerne, der er valgt og som sætter retningen. Du har en solid økonomiforståelse og er ikke bange for at dykke ned i detaljerne i økonomien. Du er god på "æblekassen", kommunikerer klart og tydeligt, og du er autentisk, når du står der.

Du har vist, at du arbejder virkelig godt i en værdibaseret organisation og hylder evnen til at tage ansvar. Du ser fejl som en mulighed for læring og er aktiv medspiller i at læringen deles i organisationen.. Du er i alle sammenhænge én, der deler sit ledelsesrum med andre og du anser arbejdet med udvikling af ledelse og organisation som en naturlig del af direktørjobbet. Du arbejder aktivt med at udvikle dine chefer og dit ledelsesteam og bidrager til udviklingen af en god

ledelseskultur i hele organisationen. Du er udadvendt, ukompliceret og fremragende i relationer med andre mennesker. Du bruger her din veludviklede situationsfornemmelse, rummelighed og gode humor.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på kontraktvilkår og efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på ca. 1.330.000 kr. årligt (inklusive kontrakttillæg, eksklusive pension).

Ikast-Brande Kommune – rammerne for stillingen

Ikast-Brande Kommune har ca. 43.500 indbyggere. Det er på mange måder en god kommunestørrelse: stor nok til at have muskler, men lille nok til at bevare handlekraft, nærhed og agilitet.

Ikast-Brande er Danmarks Grønne Erhvervskommune, har vundet DI's erhvervsklimaundersøgelse 13 af de 16 år, den har været afholdt, og hører til blandt de kommuner, hvis virksomheder eksporterer mest. Det kommer ikke af sig selv. Alle dele af den kommunale organisation bidrager til, at kommunen opleves som en god medspiller.

Det udfoldes ikke på grundlag af flotte strategidokumenter, men stort set alene på grund af en stærkt indgroet kultur. Kommer der en henvendelse i dag, er der ingen grund til at vente til i morgen med at tage hånd om den. Det forpligter den kommunale organisation, men at denne opleves som en god medspiller, kan blandt andet ses på, at virksomhederne rent faktisk henvender sig til kommunen, når de mangler arbejdskraft. Det er i praksis en sjældenhed i de danske kommuner.

Idræt – herunder elitesport i Ikast-Brande, der huser såvel elitefodbold som håndbold på internationalt niveau – er, som meget andet i kommunen, på et niveau, der langt overstiger kommunestørrelsen.

Ikast-Brande Kommune er virkelig god til økonomistyring i alle dens facetter. Det er med til at give politikerne ro i maven, men det er også med til at sikre ro om ledelsesopgaven i den administrative organisation. Med dette skrevet skal alle topledere påtage sig en rolle i den overordnede økonomiske styring af kommunen. Det er her, den veldrevne organisation begynder.

Den politiske organisation
Den politiske organisation består af byrådet, Økonomi- og Planudvalget samt fem fagudvalg:

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

Direktøren for Børn- og Fællesskaber har ansvaret for at servicere Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget, og der er dermed en 1-1-spejling af ressortområdet administrativt og politisk. Alt andet lige en stor fordel i det daglige arbejde.

Generelt er der et tillidsfuldt samarbejde mellem politik og administration. Der er højt til loftet, samtidig med at der er stor loyalitet og respekt for det politiske arbejde. Cheferne deltager i de politiske møder og i forberedelsen af dem.

Administrativ organisation

I de senere år er langt de fleste administrative medarbejdere samlet i MuligHeden i Ikast. Det gør mange ting lettere i det daglige men det betyder også at topledelsen skal tænke klogt over, hvordan man kan være en tydelig figur for de 90% af medarbejderne, der ikke sidder på MuligHeden.

Direktionen er den øverste administrative ledelse og består af kommunaldirektøren og tre direktører:

- Natascha Mannemar Jensen, kommende kommunaldirektør
- Louise Berg, direktør for voksenområdet
- Kenneth Jensen, Teknik og Stabsdirektør
- Direktør for Børne- og Fælleskabsområdet – denne stilling.

Direktionen har ugentlige møder, hvor chefen for Erhverv, Kultur, Fritid og Ledelsessekretariat sidder med om bordet som referent. Der er sat god struktur på møderne med en dagsorden, der ”tages alvorligt”, og som kommer ud i god tid. Direktionen prioriterer tiden sammen og gør en dyd ud af at få enighed og uenighed ind omkring bordet.

Kommunaldirektøren starter 1. februar 2027 og er internt rekrutteret. Det er klart, at der skal ske en ”rekonfigurering” af direktionen, når der kommer en ny kommunaldirektør for bordenden, og når der kommer en ny direktør ind ad døren – men det vil ske med udgangspunkt i samme grundkultur. Også derfor er det et ufravigeligt krav, at alle direktører er holdspillere først og evner at dele ledelsesrum med hinanden, at være nysgerrige ift. de fagområder, der ikke er ens egne, og tilsvarende glæde sig over direktørkollegaernes nysgerrighed ift. ens egne ansvarsområder.

Direktionen lægger vægt på et tæt samspil med afdelingscheferne og søger at involvere dem aktivt i udviklingen og realiseringen af kommunens strategiske retning. Der afholdes ca. 6-7 årlige møder i kredsen af afdelingschefer og direktører (Strategisk Chefforum), og derudover afholdes der dagseminarer/døgnseminarer. Der er i kredsen et arbejde i gang, hvor der ses på, hvordan samspillet mellem direktion og strategisk chefforum kan styrkes. Du kommer til at være en aktiv del af dette arbejde.

Ikast-Brande Kommune arbejder efter et ledelsesgrundlag, der er udarbejdet i fællesskab af kommunens ledere. Udgangspunktet er DNA’et: **Sammen gør vi en forskel.**

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. Den nye direktør skal på den ene side købe ind på det grundlæggende – at det er en værdibaseret organisation – men skal også være medudvikler af den. Det er nemlig aldrig en "færdig" organisation. Den skal udvikles til og tilpasses den tid, vi lever i.

I de kommende år skal der fokus på ledelsesudvikling og, som led i det, på sammenhængskraften i organisationen. Når man er så god til økonomistyring, kan der nemlig være en tendens til, at man kigger mere ned end til siden.

Ikast-Brande har helt bevidst ikke et stort administrativt støtteapparat. Det gør beslutningsvejen hurtigere, men det indebærer også, at man som topledelse skal turde træffe beslutninger uden det kæmpestore baggrundsnotat. Der er masser af dygtige folk i organisationen, og mange tager ansvar, men direktørerne skal "kunne selv" og har f.eks. opgaven med at tage referat fra udvalgsmøderne.

Med dette sagt kommer direktionen i de kommende år til at se på muligheden for større brug af ledelsesinformation.

Samarbejdet i MED opleves positivt af såvel medarbejdere som ledere. Det er aftalt, at der skal ses på rammerne for en modernisering af hele MED-systemet. Dette arbejde påbegyndes på et MED seminar februar 2027 – det kommer du lige midt ind i.

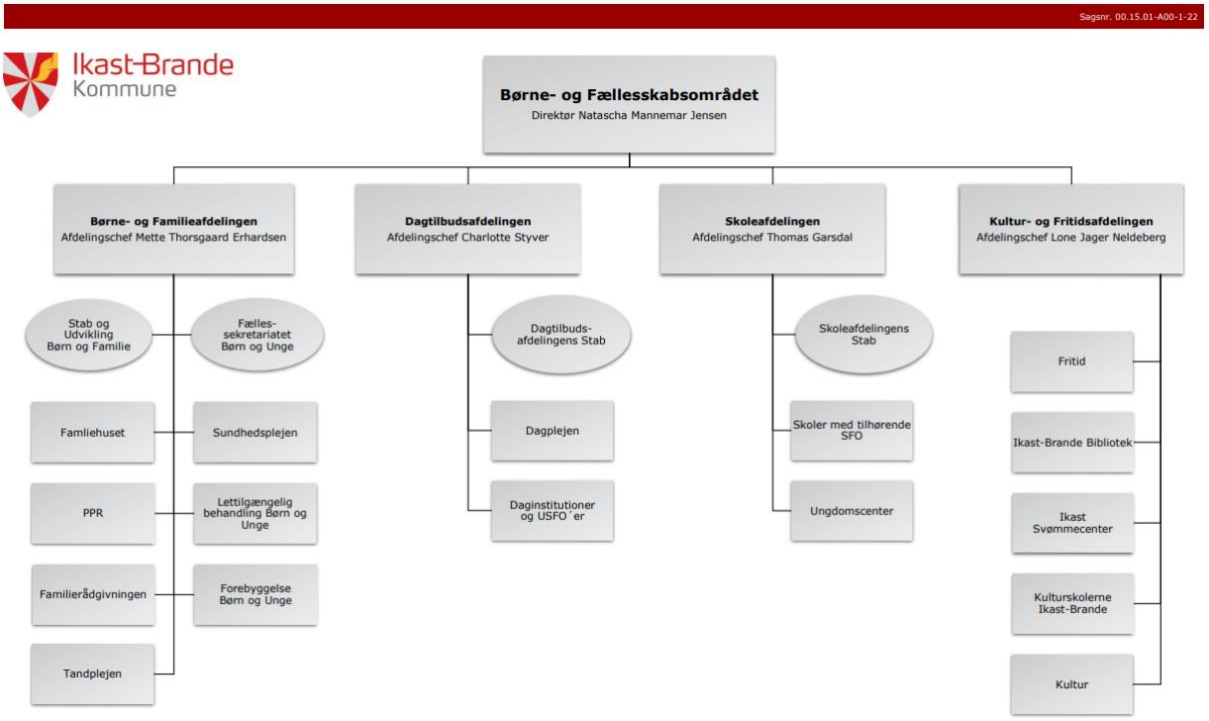
Børne- og fællesskabsområdet

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

Der er ugentlige chefgruppemøder med direktøren for bordenden. Derudover er der kalenderlagte 1-1 mellem direktør og chefer ca. hver tredje uge. Det er en gruppe, der er sammensat af såvel garvede som nyere tilkomne chefer. 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.

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 Kultur- og fritidschefen har faglig reference til kommunaldirektøren på en række opgaver og refererer også til Teknik- og Stabsdirektøren. Det kalder på en fleksibel tilgang til ledelse for at denne lidt særlige konstruktion kan fungere i hverdagen.

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



Ledertræf er etableret i 2025 og sker som led i **"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.

Dermed være sagt, at den nye direktør – overordnet – skal køre på spor, der er lagt i de senere år. Men der kommer masser af muligheder for at præge udviklingen i de kommende år alligevel. Der er ikke mindst sket en stor, positiv kulturudvikling, og de fleste i organisationen har købt ind på processerne. Nu er vi i den fase, hvor kultur og sammenhængskraft skal omsættes til handlinger undervejs. En vigtig del af dette er, at vi udvikler på overgangene mellem dagtilbud og skoler og arbejder på at skabe mere sømløse og koordinerede tiltag på tværs af det specialiserede børne- og voksenområde.

Vi er i færd med at analysere vores ledelsesstruktur på dagtilbudsområdet. Børne og Familieområdet har netop igangsat en større analyse af området med henblik på at sikre, at kommunen har de rette indsatser til målgruppen og for at styrke samarbejdet omkring børn, unge og familier. Dette bliver du også en vigtig del af. Vi kigger på, hvordan de centrale administrative ressourcer på tværs af dagtilbudsområdet, skoleområdet og børne- og familieområdet bedst understøtter de aktuelle behov i organisationen.

Vi er blevet udpeget til Team Danmark Kommune i 2026. Det arbejde kræver fortsat direktørunderstøttelse. Idræt – herunder elitesport i Ikast-Brande, der huser såvel elitefodbold som håndbold på internationalt niveau – er en vigtig del af kommunens DNA. Elitesportsaktiviteterne er centreret i Campus-området. Såvel kommunens ungdomsuddannelsestilbud som Den Internationale Skole ligger i tilknytning til Campus-området.

Udgangspunktet for alt er det meget store engagement, der er i foreningslivet i bred forstand, og byrådet ønsker, at det skal være let at være forening i Ikast-Brande Kommune. Det er bl.a. fra det store frivillige engagement, at årsagerne til, at Ikast-Brande Kommune evner at få så meget ud af kultur- og fritidskronerne, stammer. Borgere og virksomheder ved godt, at hvis man vil have noget, må man gøre noget.

Samtidig er der gang i spændende udvikling på de øvrige fagområder; Folkeskolens kvalitetsprogram, implementering af minimumsnormering på dagtilbudsområdet som to eksempler. Der er derfor masser af spændende tiltag, den nye direktør får lov til at stå i spidsen for, og et stort, uudnyttet potentiale, der fortsat skal afsøges.

Økonomien på direktørområdet har – i forhold til gennemsnitskommunen – været god i en årrække. En del af forklaringen er, at man på børne- og familieområdet – der oftest vil være den største styringsmæssige udfordring – har investeret 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.

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. Selvom økonomien er i balance forventes du at være tæt på og engageret i økonomien på alle fagområderne.

Forventningerne

Dine ansvarsområder som direktør

Direktøren refererer til (kommende) kommunaldirektør Natascha Mannemar Jensen, er en del af enhedsdirektionen og får det overordnede ledelsesansvar for de fire afdelinger Børn- og Familie, Skole, Dagtilbud og Kultur- og Fritid.

Det forventes, at direktøren besidder evnen til at delegere og give rum til dygtige chefer/ledere, men at hun/han samtidig er engageret og insisterende i udviklingen på direktørområdet. Direktøren er en aktiv og ansvarlig del af direktionen og tænker helhed først og delhed derefter.

Opgaver/udfordringer inden for den første tid/det første år

- Få etableret tætte og tillidsfulde relationer til Ikast-Brande Kommunes politikere, herunder få lavet aftaler/arbejdsdeling med udvalgsformanden.
- Blive et aktivt og nysgerrigt medlem af direktionen.
- Være særdeles aktiv i den fortsatte udvikling og implementering af "**Plan for styrket sammenhængskraft".**
- Etableret et tæt og tillidsfuldt samarbejde med fagcheferne i dit chefteam
- Sætte sig grundigt ind i økonomien på direktørområdet
- Gå ind i analysearbejderne på dagtilbud, familie- og administrationsområdet og være med til at træffe beslutninger om de endelige udmøntninger.
- Tage ansvar for, at samarbejdet i MED forbliver godt og tillidsfuldt fra dag 1, og gå aktivt ind i arbejdet med en modernisering af MED-strukturen/-systemet.
- Blive en synlig direktør – også uden for MuligHeden.
- Være opsøgende og opmærksom på samarbejderne med civilsamfundets aktører.
- Etablere sig i de eksterne samarbejdsfora i – og uden for – kommunen.

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være, at

- Du har offentlig topledererfaring. Du er enten chef med solid erfaring og dokumenterede resultater, eller du er direktør i dag.
- Du har en formel lederuddannelse og bruger læringen derfra aktivt i dit virke
- Du vil være direktør for netop dette område, fordi det taler til dit hjerte. Du behøver absolut ikke at vide alt, men du skal være nysgerrig nok til at have lyst til at sætte dig ind i de felter, du ved mindre om. Du er her – og i alle sammenhænge – én, der deler sit ledelsesrum med andre.
- Du er en dygtig og erfaren politisk embedsmand med god næse for det politiske rum. Du tør være ærlig, og du evner at give modspil med respekt for demokratiet..
- Du har en solid økonomiforståelse og har dokumenteret erfaring med økonomistyring og -ledelse.
- Du er god på "æblekassen", kommunikerer klart og tydeligt, og du er autentisk, når du står der.

- Du har vist, at du arbejder virkelig godt i en værdibaseret organisation og hylder evnen til at tage ansvar. Du ser fejl som en mulighed for læring og er aktiv medspiller i at læringen deles i organisationen.
- Du er i alle sammenhænge én, der deler sit ledelsesrum med andre og du anser arbejdet med udvikling af ledelse og organisation som en naturlig del af direktørjobbet. Du arbejder aktivt med at udvikle dine chefer og dit ledelsesteam og bidrager til udviklingen af en god ledelseskultur i hele organisationen..
- Du er udadvendt, ukompliceret og fremragende i relationer med andre mennesker. Du bruger her din veludviklede situationsfornemmelse, rummelighed og gode humor.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Din ærlighed. Den har vi det nemlig godt med.
- Din analytiske kompetence og din evne til at skabe dig et hurtigt overblik.
- Du er god til at vurdere, hvor vi kan trække hurtigt af, og hvor vi har brug for en mere grundig proces.
- Kreativitet – vi lever af at finde de skæve løsninger.
- Om du er velstruktureret.
- Om du er god til at stikke fingeren i jorden og skabe dig et billede af, hvad der er stærkt og velfungerende i den organisation, du kommer ind i.
- Din tydelighed – du er let at forstå og tydelig, men formår også at rumme andre synspunkter end dine egne.
- Din evne til at skabe helheder og sammenhænge på tværs af organisationen.
- Om du også kan være i konflikten, når den er nødvendig: Du styrer skibet, uanset om det er godt vejr, eller om det stormer.
- Om du er én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.

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. 40 33 24 14, og/eller kommende kommunaldirektør Natascha Mannemar Jensen på tlf.: 2920 8389.

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 bliver inviteret til anden samtalerunde, skal til et møde med kommende kommunaldirektør Natascha Mannemar Jensen inden 2. samtale for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål.

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 indstiller til byrådet.

Ansættelsesudvalget består af:

- Ib Lauritsen (V), borgmester
- Kasper Pauli Pedersen (A), 1. viceborgmester
- Thomas Østergaard (V), udvalgsformand
- Natascha Mannemar Jensen, kommende kommunaldirektør
- Louise Berg, direktør
- Mette Thorsgaard Erhardsen, Børne- og Familiechef
- Kirsten Skjødt-Andersen, næstformand for Hovedudvalget

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, og 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 efter aftale med ansøgeren; referencerne 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. 75 42 42 33 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **25. november 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 **27. november 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **1. december 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 på Hotel Dalgas, Storegade 2, 7330 Brande.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **2. december 2026 på Hotel Scandic i Kolding. Det tager ca. 2 timer.**

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **9. december 2026 kl. 9.00-14.00 på Hotel Dalgas, Storegade 2, 7330 Brande.**

Herefter følger den politiske godkendelse **den 14. december 2026.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. februar 2027.**

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges 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 direktør kommer godt i gang med jobbet. Ca. fire måneder efter den nye kommunaldirektørs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med kommunaldirektør Natascha Mannemar Jensen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Oktober 2026
Jakob Lundgaard
konsulent på ansættelsessagen