

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Arbejdsmarkedschef i Billund Kommune

Arbejdsmarkedschef til Danmarks bedste kommune

Det er måske en lidt frisk overskrift – men vi har noget at have den i. De sidste tre benchmark fra STAR placerer Billund Kommune på en førsteplads i rangeringen af landets jobcentre, hvilket taler sit tydelige sprog om et arbejdsmarkedsområde, der lykkes med at få borgerne væk fra passiv forsørgelse og ind på arbejdsmarkedet. Det er virkelig god borgerservice, og det bidrager positivt til den kommunale økonomi. Vores trivselsmålinger lyser grønt over hele linjen – og det på trods af at vi – som alle andre – står med en svær implementering af Beskæftigelsesreformen.

Vi har et godt samarbejde mellem politik og administration, også fordi vi er gode til at levere en politisk platform, hvor de rent faktisk kan sætte en retning – og det har de benyttet sig af. Når vi arbejder helt tæt sammen med vores virksomheder, og når vi sætter det stenhårde krav til os selv, at der maksimalt må gå 14 dage, fra en borger henvender sig i jobcentret, til man er i arbejde, uddannelse eller har en plan for at nå derhen, så er det i høj grad vores politikere, der har sat den ambition op. Og det virker. Men de kvitterer også for indsatsen og accepterer, at når man handler, begår man også fejl en gang imellem. ”Jeg er bare hammer-stolt over det, medarbejdere og ledere leverer på det område – de er bare hammer-dygtige” (citater politikere). Vores virksomheder bakker helt fantastisk op om ambitionerne og stiller op, når vi prøver at få så mange som muligt så tæt som muligt på arbejdsmarkedet. Det er vi meget taknemmelige over.

Du kommer ind i en usædvanlig tæt samarbejdende kommunal organisation. Her er alle hinandens lykkes smed. Det gælder generelt, og det gælder helt specifikt imellem beskæftigelse og ungeområdet, der er lykkedes med at arbejde tværfagligt på måder, der ikke ses lige så tæt i andre kommuner.

Du er en rigtig dygtig leder, der forstår, at man kommer længst med tillid, og tror på andres evner – ledere som medarbejdere. Du er et menneske, folk trives sammen med; ukompliceret, ordentlig, social, udadvendt og ideelt set også med noget humor.

Det er selvfølgelig en fordel at kende til beskæftigelsesområdet – men eksperterne er allerede i organisationen. Chefen skal i højere grad vurdere på sammenhænge og tænke tre skridt fremad sammen med organisationen. Du er god til offentlig økonomistyring og har ikke meget svært ved at danne dig et overblik over selv komplekse økonomimodeller. Du har erfaring med politisk betjening, og du er god til at være i et rum, der både kan være meget uformelt, hyggeligt og sjovt, men også formelt og direkte en gang imellem. Og så er du en virkelig god teamplayer. For det er ikke mindst evnen til at kommunikere og arbejde godt sammen, der gør os dygtige.

Grunden til, at stillingen er blevet vakant, er, at den afgangende arbejdsmarkedschef er blevet direktør for Børn- Unge- og Arbejdsmarked. Dermed bliver der rig anledning til at søge sparring hos sin direktør netop på dette område i en opstartsfasen.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på overenskomstvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau på ca. 820.000 kr. årligt eksklusive pension.

Arbejdsmarkedsområdet

Arbejdsmarkedsområdet med i alt ca. 90 medarbejdere er organiseret i tre afdelinger og en stab. De tre afdelinger er: Job og Sygemeldte, Job og Udvikling samt Virksomhedsservice og indsatser. De to første er myndighedsafdelinger med fysisk base på rådhuset i Grindsted, mens den sidste har base på Kompetencecentret, der ligeledes har til huse i Grindsted. Under afdelingen Virksomhedsservice og Indsatser hører ligeledes Billund Kommune Rusmiddelteam, der er placeret på Tårnvej i Grindsted og har egen teamleder.

De tre afdelingsledere samt en chefkonsulent fra staben udgør sammen med arbejdsmarkedschefen områdets overordnede ledergruppe, der holder møder hver 14. dag. Arbejdsmarkedschefen har derudover 1-1 med såvel afdelingsledere som stabsmedarbejdere (4) månedligt. Det er nogle fagligt stærke og dygtige ledere på alle områder, og "benene" står derfor solidt under arbejdsmarkedschefen. Der er – også qua de gode resultater – en god økonomi. Det er en disciplin, der selvsagt understøttes af den centrale økonomistab, men i en mindre kommune har cheferne også en solid aktie i det sikre økonomioverblik.

Arbejdsmarkedsområdet er som nævnt indledningsvist særdeles velfungerende. I marts måned 2025 kårede Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering Billund Kommune – for tredje gang i træk – til at være Danmarks bedste til at få borgere i beskæftigelse.

Kommunen har 160 personer færre på offentlig forsørgelse, end man kan forvente ud fra kommunens rammevilkår. Det er virkelig god borgerservice, og det giver samtidig hermed kommunekassen en årlig besparelse på mellem 20 og 25 mio. kr. i forhold til, hvis de 160 borgere var på offentlig forsørgelse. En af årsagerne hertil er, at Billund i en årrække har fulgt en investeringsstrategi og derudover har brugt nøgletal klogt. Der arbejdes primært med de måltal, der betyder noget – får vi borgeren i job eller uddannelse – og i mindre grad med de måltal, der primært retter sig imod proces tiltag, antal samtaler m.v.

Det er en af årsagerne til, at Beskæftigelsesreformen bliver en mindre omvæltning i Billund end mange andre steder, fordi grundtankerne flugter fint med den hidtidige strategi. Dermed ikke være sagt, at den ikke er en udfordring. Uagtet at en del af den udmøntede besparelse geninvesteres, vil der komme afskedigelser i Billund også. Men det foregår styret og i godt samarbejde med medarbejdernes repræsentanter, der inddrages i planlægningen. Efter at have fulgt en mere overordnet procesplan er der p.t. en masterplan undervejs, der sætter de præcise rammer op for de forandringer, der sker i foråret 2026. Det kommer den nye chef derfor midt ind i.

Der er et stort og vedvarende fokus på at være tæt på erhvervslivet, og det er ikke mindst her, at nøglen ligger til beskæftigelsesområdets succes. Et af udtrykkene for dette er et nedsat virksomhedsnetværk, hvor 54 virksomheder har comittet sig til at bidrage til at få borgere ind på arbejdsmarkedet – eller så tæt på, de kan komme. Der er kvartalsmøder i virksomhedsnetværket, hvor arbejdsmarkedschefen deltager.

Billund har valgt at have en ambition om, at borgere, der henvender sig i jobcenteret, skal være enten i job eller uddannelse eller have en plan for, hvordan man kommer derhen, inden for 14 dage. Også det har været med til at fokusere indsatsen, når så mange som muligt "vender den rigtige vej i døren" så tidligt som muligt, fordi det jo øger succesraten betragteligt.

Såvel den tætte tilknytning til erhvervslivet som fokus på 14-dages-ambitionen er sket i et tæt samspil med et udvalg, der virkelig har sat faglig retning. Det er i virkeligheden atypisk på et område, som mange vil sige indeholder lidt indflydelse på grund af de mange nationale love og regler. Men Billund har bevist, at det gør en forskel at turde tage initiativer.

Politikerne kvitterer for indsatsen og udtrykker stor opbakning og stolthed over resultaterne. "Jeg er bare hammer-stolt over det, medarbejdere og ledere leverer på det område – de er bare hammer-dygtige" (citater politiker). Dermed også være sagt, at de er vant til at få en politisk betjening, der sætter dem i spil. Den tæft skal den nye arbejdsmarkedschef gerne have – eller tilære sig.

Stoltheden er også tydelig blandt medarbejderne. De er fagligt stolte og oplever, at de får lov til at bruge deres faglighed til at gøre en forskel. Der er dokumenteret meget høj trivsel alle steder i organisationen, lavt sygefravær og høj anciennitet.

MED-samarbejdet er strålende, og der er skabt en tradition for, at man hjælper hinanden og holder hinanden godt orienteret. "Vi er klar til at tage den nye chef i hånden og give den en skalle" (citater medarbejderrepræsentant).

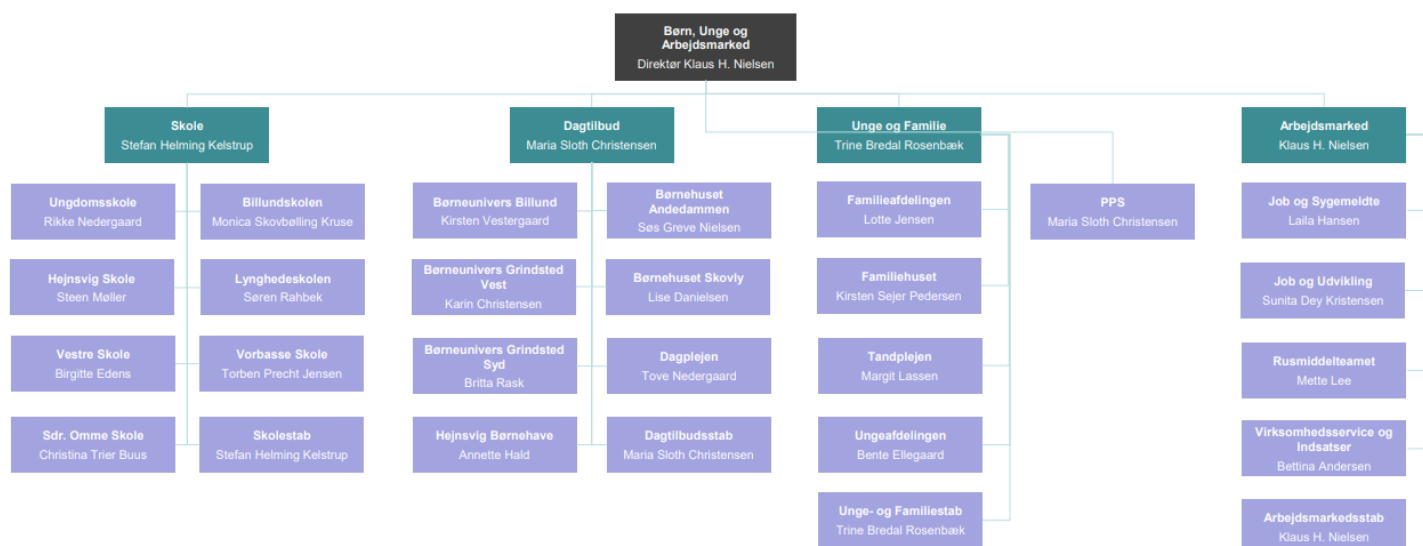
Qua Billund Kommunes tilgang til ungeområdet er myndighedsområdet opdelt, så alle borgere under 30 år med behov for hjælp i udgangspunktet har tilknyttet en sagsbehandler fra Unge- og Familieområdet. Det fordrer naturligvis et rigtig tæt samarbejde mellem de to afdelinger og en chef, der er optaget af at arbejde på tværs af områderne med fokus på borgeren, men også med fokus på, at der ofte er en sammenhæng imellem "mor og fars" livssituation og børnenes. Der er skabt de bedste mulige betingelser for at arbejde helhedsorienteret. Ungeområdet benytter tilbuddene i afdelingen Virksomhedsservice og Indsatser, der modsat skræddersyr tilbud, der matcher målgruppen.

Direktørområdet

Børn-, Unge- og Arbejdsmarked består af fire områder: Skole, Dagtilbud og PPS, Unge og Familie og Arbejdsmarked. De fire chefer samt direktøren udgør chefgruppen, der har møder hver 14. dag med dagsorden og en tilknyttet konsulent. Der er i øvrigt kalenderlagte 1-1 hver måned mellem direktøren og cheferne og en tæt løbende kontakt.

Det er en chefgruppe bestående af nyere og mere rutinerede medlemmer, men helt generelt gælder det, at der er god, gensidig kemi.

Kommunen har valgt en 0-30 års-organisering for at sikre så sømløse overgange som muligt på såvel unge- som arbejdsmarkedsområdet. Det er i høj grad lykkedes at skabe faglige sammenhænge, hvor tværfaglighed på borgernes præmisser og ikke silotænkning er i fokus. Når det er sagt, er der ingen organisering, der fjerner snitflader, så øjnene skal være stift rettet imod bolden, når noget risikerer at blive tabt mellem to stole.



Kommunen er begunstiget af eksterne interessenters store veneration for Billund. Samspillet sker i en række sammenhænge, hvor ikke mindst LEGO Fondens store engagement og velvilje er fundamental for de satsninger, der sker. Billund Kommune og LEGO Fonden har et fælles udviklingsselskab, Center for Børnenes Hovedstad.

Dine ansvarsområder som områdechef

Som områdechef refererer du til direktør Klaus H. Nielsen og har chefansvaret for arbejdsmarkedsområdet. Der er i udgangspunktet syv referencer fra de tre afdelingsledere samt de fire medarbejdere i staben.

Inden for det første år er hovedopgaverne at:

- Blive et kendt ansigt i egen organisation. Medarbejderne skal gerne have en idé om, hvem chefen er inden for nogle måneder.
- Blive en synlig og oplagt samarbejdspartner for virksomhederne i Billund Kommune. Her ligger også deltagelsen i virksomhedsnetværket.
- Være nysgerrig og aktiv i samarbejdet på tværs af forvaltningen – ikke mindst til familie- og ungeområdet.
- Tage den fortsatte implementering af Beskæftigelsesreformen i hænderne.
- 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.
- Medvirke til opstarten af en nyt politisk udvalg.

Dine vigtigste kompetencer og erfaringer

- Du er en rigtig dygtig leder, der forstår, at man kommer længst med tillid og tro på andres evner – ledere som medarbejdere.
- Du er et menneske, folk trives sammen med; ukompliceret, ordentlig, social, udadvendt og ideelt set også med noget humor. "Det skal være én, der kan spise frokost i kantinen med alle. Når man sidder og spiser frokost sammen, mærker man, hvad det er for en person, vi har med at gøre" (citater medarbejderrepræsentant).
- Det er selvfølgelig en fordel at kende til beskæftigelsesområdet – men eksperterne er allerede i organisationen. Chefen skal i højere grad vurdere på sammenhænge og tænke tre skridt fremad sammen med organisationen.
- Du er god til offentlig økonomistyring og har ikke meget svært ved at danne dig et overblik over selv komplekse økonomimodeller.
- Du har erfaring med politisk betjening, og du er god til at være i et rum, der både kan være meget uformelt, hyggeligt og sjovt, men også formelt og direkte en gang imellem.
- Og så er du en virkelig god teamplayer. For det er ikke mindst evnen til at kommunikere og arbejde godt sammen, der gør os dygtige.

Derudover vil vi kigge efter:

- Din flyvehøjde / personlige analysekraft
- Ordentlighed
- Din personlige autoritet, hvor det falder helt naturligt at lytte til budskabet. Du må gerne være markant, så længe du formår at lytte til andre synspunkter end dine egne.
- Om du er visionær – og/eller om du sørger for, at din organisation er det.
- Om du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter.
- Om du er struktureret af natur.
- Integritet og troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.

- Om du er åben og dialogsøgende.
- Om du er så robust, som det kræver at stå dér som områdechef – også når det er svært.
- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.

Mere om Billund Kommune

Kommunen har lige over 27.000 indbyggere og er placeret centralt i Jylland som en del af Trekantområdet.

Billund Kommune har et usædvanligt stærkt erhvervsliv, anført af virksomheder af international kaliber, top-feriedestinationer og Jyllands store, regionale lufthavn. Der bor usædvanligt mange internationale borgere, og den internationale skole er med til at skabe en international og urban stemning i kommunen.

Anerkendelsen af den særlige status og de medfølgende behov ses også i de massive infrastrukturinvesteringer, som staten har i støbeskeen. Senest kommer placeringen af Hærvejsmotorvejen til at binde Billund endnu tættere sammen med resten af Danmark – og Europa.

Det er en kommune med stor spændvidde mellem den urbane og dynamiske Billund by og de skønne, rolige landdistrikter med store naturkvaliteter. Der er overraskende store forskelle, også kulturelt, af så relativt lille en kommune at være. Samlet set betyder det, at området er yderst attraktivt at bosætte sig i, med gode, varierede jobmuligheder for den moderne familie.

Rådhuset i Grindsted blev færdigt i foråret 2015, og alle administrative medarbejdere er i dag samlet i topmoderne faciliteter i en bygning, der åbner sig markant mod omverdenen. Det matcher fint en organisation præget af en god, uformel grundstemning og lav magtdistance.

Som hjemsted for Børnenes Hovedstad er det vores ambition at være det bedste sted i verden for børn og familier med børn, og vi understøtter børns trivsel, leg og læring. Vi tror på, at børn er mindst lige så kompetente som voksne. Derfor former vi fremtiden sammen med dem, der skal leve i den. I vores folkeskoler arbejder vi med Playful Learning, der er projektbaseret læring gennem leg, der er kendetegnet ved begejstring, aktiv deltagelse, mening, social involvering og eksperimentering. De samme begreber vil du møde på arbejdspladsen, hvor vi arbejder med Playful Working, der er en legende tilgang til arbejdet med kerneopgaven.

Politik

Den politiske organisation tager udgangspunkt i følgende udvalg: Økonomiudvalget, Teknik-, Plan- og Kulturudvalget, Unge, Uddannelse- og Beskæftigelsesudvalget, Børne- og Familieudvalget samt Voksenudvalget.

Den administrative organisation

Direktionen består af fire direktører

- **Kommunaldirektørens stabe** – leder Strategi, HR og Kommunikation samt Økonomi og Digitalisering. De løser opgaver inden for politisk betjening, herunder jura, kommunikation, strategisk medarbejderudvikling og sundhed.
- **Børn, Unge og Arbejdsmarked** – har opgaver inden for dagtilbud til børn og unge, skoleområdet, sundhedsplejen, familietilbud og -rådgivning, pædagogisk-psykologisk rådgivning, borgerforløb, integration, misbrug og beskæftigelse.
- **Voksne** – har opgaver inden for ældre-/hjemmepleje, psykiatrien og handicapinstitutioner.
- **Teknik, Plan og Kultur** – har opgaver inden for beredskab, kommunale ejendomme, byggeri og planlægning, erhverv, natur og miljø, park og vej samt kultur og fritid.

Områdecheferne mødes med direktionen månedligt i Strategisk Chefforum, hvor der er en oplevelse af, at man kommer tæt på kollegerne, og at man i praksis er en del af kommunens topledelse.

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 Klaus H. Nielsen, tlf. 23345716 (send gerne sms for at aftale tidspunkt).

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 Klaus H. Nielsen 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:

- Klaus H. Nielsen, direktør for Børn-, Unge- og Arbejdsmarked
- Sunita Kristensen, Afdelingsleder for Job og Udvikling.
- Helle Stork, Chefkonsulent i Staben
- Gitte Stumpe, TR og medlem af Hoved-MED
- Marianne Kristensen, AMR
- Trine Bredal Rosenbæk, Områdechef for Unge- og Familie

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 **7. november 2025 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. november 2025** 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 **14. november 2025 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Grindsted**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **17. november 2025 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **25. november 2025 kl. 9.00-14.00 i Grindsted**.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. januar 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 afdelingschef kommer godt i gang med jobbet.

Oktober 2025

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen