

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Kommunaldirektør til Ikast-Brande Kommune

Kommunaldirektør til Ikast-Brande Kommune

Ikast-Brande Kommune har en central placering og kan usædvanlig meget. Det gælder også geografisk, hvor der er stærke og tætte relationer mod vest, øst og syd. Der er let adgang til alle sider, støttet op af et motorvejsnet, der går igennem kommunen.

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. Der er en formel organisation omkring erhvervsindsatsen, men kommunaldirektøren har en vigtig rolle i mødet med erhvervslivet og ikke mindst i fastholdelsen af kulturen omkring erhvervsindsatsen.

Vi har elitesport på internationalt niveau med elitesportsaktiviteterne centreret i Campusområdet, der har udviklet sig til en uddannelsesdynamo i det midtjyske.

Du kommer til at arbejde sammen med politikere, der vil det gode samarbejde, og som er vant til at tage ansvar. Det skal du som kommunaldirektør støtte op – og værne – om. Og så er vi i al beskedenhed ualmindeligt veldrevet, når det kommer til kommunal økonomistyring.

Vi er en udpræget værdibaseret organisation, og derfor skal du forstå vores DNA.

Sammen gør vi en forskel. På den jyske hede er intet givet på forhånd. Det ligger i blodet på os at være arbejdsomme og entreprenante. Vi er vant til at skulle tænke nyt og finde på for at opnå resultater. Vi handler. Vi hjælper hinanden og står sammen. Vi løfter i flok og finder løsninger. Det kalder vi HEDEKRAFT – at få idéer til at spire, løsninger til at gro og drømme til at blive til virkelighed.

Du bliver bordende i en lige dele dygtig som talentfuld direktion, der arbejder godt sammen, og du møder chefer, ledere og medarbejdere, der vil deres kommune, også i form af et særdeles konstruktivt MED-system.

Du har solid offentlig topledererfaring og er direktør eller kommunaldirektør i dag. Du har bevist, at du arbejder virkelig godt i en værdibaseret organisation og hylder evnen til at tage ansvar, før du kritiserer de få skæverter, der af samme årsag opstår. Du prioriterer arbejdet med udvikling af ledelse og organisation og anser det som en naturlig del af kommunaldirektørjobbet.

Du kan dokumentere, at du er erfaren og dygtig til at være koblingspunkt mellem politik og administration, så du naturligt vil opfattes som *hele* byrådets kvinde/mand. Du har en solid økonomiforståelse; ikke nødvendigvis på økonomichefniveau, men du er godt med. Du kommunikerer klart og tydeligt, og du er god til at finde balancen mellem den hurtige beslutning og dér, hvor der er brug for mere proces.

Vigtigst af alt: Du er udadvendt, ukompliceret og fremragende i relationer med andre mennesker. Du bruger her din veludviklede situationsfornemmelse, rummelighed og gode humor.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker i henhold til "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer" og aflønnes i henhold til gældende "Aftale om aflønning af chefer". Stillingen aflønnes med en årsløn på kr. 1.870.000 kr. inklusive kontrakttilæg på 20 %. Dertil kommer pension mm.

Ikast-Brande Kommune – rammerne for stillingen

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

Vi har indledningsvist nævnt nogle af de stærke resultater, der er skabt i Danmarks Grønne Erhvervskommune. 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.

Ildræt – 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 fra 2026 udpeget som Team Danmark Kommune.

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 den nye kommunaldirektør påtage sig en rolle i den overordnede økonomiske styring af kommunen, og du bør derfor have stærke økonomikompeter, uden at de behøver at være på økonomichefniveau.

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

Direktører og chefer deltager i de politiske møder og i forberedelsen af dem. 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. Kommunaldirektøren har serviceringsansvaret for Økonomiudvalget samt for byrådet og er derudover den, der i sidste ende har

ansvaret for at binde politik og administration sammen. Det har noget med oversættelse at gøre, men også med evnen til at yde med- og modspil.

Administrativ organisation

I de senere år er langt de fleste administrative medarbejdere samlet i det, der indtil 27. april 2026 havde det noget støvede navn 'Administrationscenter vest'. Efter en åben navnekonkurrence blandt borgerne er huset nu omdøbt til MuligHeden. Det er typisk Ikast-Brande på den ene side at tage afsæt i rødderne – DNA'et – Hedekraften – og på den anden side arbejde modigt fremad og ikke være bundet af noget, man gjorde engang.

Ikast-Brande er arealmæssigt en stor kommune, og såvel politisk som administrativt skal der være opmærksomhed omkring "hele kommunen". Her skal kommunaldirektøren 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:

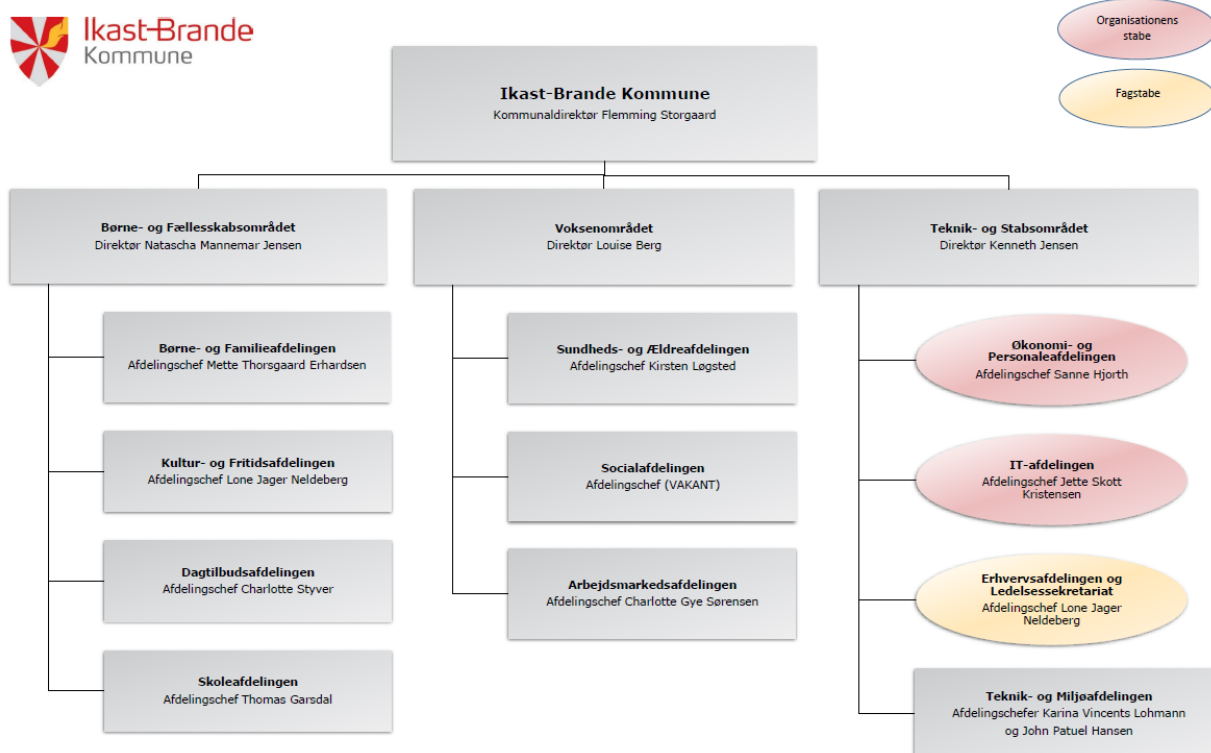
- Louise Berg, direktør for voksenområdet
- Kenneth Jensen, Teknik og Stabsdirektør
- Natascha Mannemar Jensen, direktør for Børne- og Fællesskabsområdet

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.

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 kreds af afdelingschefer og direktører (Strategisk Chefforum), og derudover afholdes der dagseminarer/døgnseminarer. Der er i kreds en arbejds gang, hvor der søges i endnu højere grad at få mødet gjort mere strategisk. Det arbejde kommer den nye kommunaldirektør midt ind i.

Ikast-Brande har helt bevidst ikke et stort administrativt støtteapparat. Det gør beslutningsvejen hurtigere, men det indebærer også, at man som kommunaldirektør skal turde træffe beslutninger uden det kæmpestore baggrundsnotat. Der er masser af dygtige folk i organisationen, og mange tager ansvar, men man får ikke det store akademiske forkontor, der sidder og venter på de spændende opgaver. Med det sagt kan der være behov for lidt mere fokus på at bruge tilgængelige data i beslutningsprocesserne. Det må bare ikke blive en bureaukratisk hindring for handlekraft.

Ikast-Brande Kommunes administrative organisationsmodel vil, når du kommer, være følgende



Nuværende kommunaldirektør er formand for KD-net i Region Midt og det vil sammen med den nye kommunaldirektør, blive vurderet om vedkommendes erfaringer taler ind i at fortsætte i denne rolle. Der er ansat 2 konsulenter i KKR-regi, som er placeret fysisk tæt ved kommunaldirektøren samt en KD-net konsulent der er ansat i Ikast-Brande regi.

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 kommunaldirektør 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 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 være en tendens til, at man kigger mere ned end til siden.

De store reformer medvirker til at trække i den retning. Blandt andet Grøn Trepert og sundheds- og beskæftigelsesreformerne ændrer den måde, de kommunale opgaver drives på, og frisættelsesdagsordenen taler på mange måder ind i Ikast-Brandes DNA. Det er anledninger til at trække organisationen på tværs dér, hvor det giver mening.

Rekruttering og fastholdelse er også i Ikast-Brande et vigtigt tema – og derfor en vigtig strategisk dagsorden. Hvordan løser vi fremtidens kernevelfærdsopgaver med færre hænder til rådighed? Og hvorfor skal de tilvælge Ikast-Brande Kommune? Her kommer digitalisering – herunder AI – til at være et af redskaberne til at løse udfordringerne. Den dagsorden skal kommunaldirektøren være med til at løfte.

MED-systemet har selvsagt en rolle at spille i dette arbejde også. Heldigvis opleves samarbejdet i MED positivt af såvel medarbejdere som ledere. Det bør være en prioritet for kommunaldirektøren at fortsætte dette gode samspil. Her kommer der en fantastisk fin anledning for den nye kommunaldirektør, idet der er aftalt et MED-seminar få uger inde i februar 2027, hvor rammerne for en modernisering af hele MED-systemet skal drøftes. Det bygger nemlig i ganske vid udstrækning på, hvad der var fornuftigt og rigtigt i 2007.

Den afgående kommunaldirektør har valgt at stoppe efter ni virkeligt gode år i kommunen. Han efterlader en veldrevet organisation til sin efterfølger.

Forventningerne

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

- Få etableret tætte og tillidsfulde relationer til Ikast-Brandes Kommunes politikere, herunder få lavet aftaler/arbejdsdeling med borgmesteren om det daglige samarbejde.
- Understøtte byrådet, borgmesteren samt direktører og afdelingschefer i implementeringen af de store reformer og forandringer, som Ikast-Brande Kommune står over for på blandt andet området Grøn Trepert, sundheds- og beskæftigelsesområdet.
- Have stor fokus på fortsat god ledelsesudvikling og sammenhængskraft i organisationen.
- Benytte de naturlige anledninger, der opstår til at være synlig i organisationen – ”ude i marken”.
- 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-systemet.
- Etablere sig i de eksterne samarbejdsfora i – og uden for – kommunen.

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- At du har solid offentlig topledereerfaring. Du er direktør eller kommunaldirektør i dag.

- Du har vist, at du arbejder virkelig godt i en værdibaseret organisation og hylder evnen til at tage ansvar, før du kritiserer de få skæverter, der af samme årsag opstår. Du prioriterer arbejdet med udvikling af ledelse og organisation og anser det som en naturlig del af kommunaldirektørjobbet.
- At du kan dokumentere, at du er erfaren og dygtig til at være koblingspunkt mellem politik og administration, så du naturligt vil blive opfattet som *hele* byrådets kvinde/mand.
- En solid økonomiforståelse; ikke nødvendigvis på økonomichefniveau, men du er godt med.
- Du er udadvendt, ukompliceret og fremragende i relationer med andre mennesker. Du bruger her din veludviklede situationsfornemmelse, rummelighed og gode humor.
- Du kommunikerer klart og tydeligt, og du er autentisk, når du står der.
- Du er god til at vurdere, hvor vi kan trække hurtigt af, og hvor vi har brug for en mere grundig proces.

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

- Din analytiske kompetence og din evne til at skabe dig et hurtigt overblik.
- Om du er habil i styrelseslovgivning og forvaltningslov og har let ved at huske, hvor du skal slå op, eller hvem du skal spørge, når det spidser til.
- 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 er gerne markant, 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 borgmester Ib Lauritsen, tlf. 4030 2234.

Under de to samtalerunde, 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, opfordres til at aftale et møde med borgmester Ib Lauritsen 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)
- Henrik Overgaard (C)
- Simon Vanggaard (O)
- Rune Lyager (F)
- Martin Arvad (Æ)
- Henrik Christiansen (I)
- Louise Berg, direktør
- Lone Jager Neldeberg, chef for Erhverv, Kultur, Fritid og Ledelsessekretariat
- Kirsten Skjødt-Andersen, næstformand for Hovedudvalget
- Anne Sofie Urup-Madsen, 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 **11. september 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 **14. september 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **25. september 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 **29. september 2026 på Hotel Scandic i Kolding. Det tager ca. 2 timer.**

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **5. oktober 2026 kl. 9.00-14.00 på Hotel Dalgas, Storegade 2, 7330 Brande.**

Herefter følger den politiske godkendelse **medio/ultimo oktober.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. februar 2027. NB:** Bemærk at der er god tid mellem udpegning og tiltrædelse.

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 kommunaldirektør 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 borgmester Ib Lauritsen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

August 2026
Jakob Lundgaard
konsulent på ansættelsessagen