

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Museumsleder til MARK | Museet for en NY Danmarks- historie – i Billund Kommune

Visionær museumsleder til Mark Museet

MARK | Museet for en Ny Danmarkshistorie søger en museumsleder, der kan stå i spidsen for næste fase af museets udvikling.

Mark Museet har været i gang med og er midt i en stor forandringsproces, hvor vi gentænker os selv som museumsinstitution og måden at være museum - og være i verden på. Nysgerrighed på vores fælles kulturarv, gør museer unikke som kultur- og vidensinstitutioner. På museet mener vi, at kultur handler om relationer - både til vores arv og til hinanden. Derfor forpligter vi os til at bringe historien i spil, gøre vores viden relevant og skabe demokratiske rum med plads til indsigt, flere perspektiver og refleksioner, der ruster os til at gribe den tid, vi lever i og være medskabere af vores fælles fremtid.

MARK | Museet for en Ny Danmarkshistorie er et statsanerkendt kommunalt ejet museum i Billund Kommune med ansvar for landbrugs-, industri- og turismehistorien. Museet arbejder med kulturarven som afsæt for fællesskab, refleksion og handling og undersøger, hvordan mennesker, natur og samfund former hinanden – historisk og i dag. Museet skaber museumsoplevelser, der åbner rum for samtaler, følelser og nye perspektiver. Ambitionen er at være et demokratisk mødested, hvor kulturarv bringes aktivt i spil i forhold til samtidens spørgsmål om identitet, bæredygtighed og fælles fremtid.

Museet har gennem de senere år gennemgået en markant faglig og organisatorisk udvikling og står i dag på et stærkt fundament med engagerede medarbejdere, aktiv støtteforening, stærke samarbejdspartnere og stor kommunal opbakning.

Nu søger vi en museumsleder, der kan samle mennesker, skabe retning og videreudvikle Mark Museet som et fagligt stærkt, lokalt forankret og nationalt relevant museum.

Vi forestiller os, at du har erfaring med ledelse, udvikling eller koordinering i en kulturinstitution, organisation eller anden relevant sammenhæng. Erfaring fra museumsverdenen er en fordel, men ikke en forudsætning. Ideelt se har du erfaring med - eller interesse for – fondearbejde og eksternt finansierede projekter.

Du evner at omsætte faglighed og visioner til konkrete initiativer og samarbejder og du har blik for museets publikumsudvikling, synlighed og relevans.

Du kan tale med alle og trives i samarbejdet med mange forskellige mennesker og interesser. Du arbejder struktureret og følger beslutninger og projekter til dørs.

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på overenskomstvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau i intervallet 640.000-700.000 kr. årligt. Dertil kommer pension.

Om MARK

MARK | Museet for en Ny Danmarkshistorie er et kommunalt ejet, statsanerkendt museum med 11 medarbejdere fordelt på museumsfaglige, administrative og praktiske funktioner.

Den i henhold til museumsloven nedsatte bestyrelse er i dag sammensat af repræsentanter, der på forskellig vis kan bidrage med deres kompetencer i museets styring og udvikling. Der er fire årlige, planlagte bestyrelsesmøder.

Museet har de senere år arbejdet målrettet med professionalisering, kvalitetsudvikling og strategisk udvikling. Slots- og Kulturstyrelsens seneste kvalitetsvurdering anerkender museets faglige udvikling og stærkere strategiske retning.

Museet har ca. 20.000 årlige gæster og er placeret midt i et område med omkring fire millioner årlige besøgende turister. Derfor er der et betydeligt potentiale for at udvikle museets synlighed, partnerskaber og besøgstal yderligere.

Museet står på et stærkt lokalt engagement med aktive frivillige, støtteforening og samarbejdspartnere, som bidrager væsentligt til museets liv og udvikling.

Museet er indplaceret i grundtilskudskategori 1 og arbejder med ansvarsområder inden for landbrugs-, industri- og turismehistorie med fokus på relevans, fællesskaber og samtidsperspektiver.

Museet er samtidig engageret i en række nationale og internationale udviklings- og samarbejdsprojekter, herunder:

- *Jorden er giftig 2026-2029*
- *Culture.Climate.Exchange 2023-2026*
- *Mester og Makker 2025-2026*

Projekterne afspejler Mark Museets ambition om at bringe kulturarv aktivt i spil i forhold til aktuelle samfundsudfordringer og nye former for formidling, deltagelse og samarbejde.

Vi skal bygge oven på det gode fundament, der er skabt under museet, og her vil der udover det uudnyttede potentiale i turismen være et potentiale i at udvikle dialogen med lokale interessenter. Her kan du bl.a. benytte dig af et stort lokalt engagement omkring museet. 250-300 medlemmer af Støtteforeningen Karensminde Venner og 35-40 frivillige, der hver uge skaber liv på Museumsgården Karensminde, taler sit eget sprog. Den lokale opbakning skal du som museumsleder være god til at benytte dig af, og du er derfor dialogsøgende, lyttende og samarbejdende over for de lokale kræfter.

Historik

Museet blev grundlagt i Grindsted i 1923 som en forening, men overgik 1. april 1969 til at være en del af Grindsted Kommune. I 1972 fik museet status som statsanerkendt museum. I 1982 fusionerede Grindsted Museum med Vorbasse Museum. I 2008 skiftede museet navn til Billund Museum i forbindelse med kommunesammenlægningen og senere til Billund Kommunes Museer I 2022 introduceredes brandet MARK | Museet for en Ny Danmarkshistorie som et led i museets strategiske udvikling og faglige repositionering.

I dag er museets administration samlet på Morsbølvej i Grindsted, hvor også Museumsgården Karensminde ligger. Administrationsbygningen er helt ny og har givet gode, opdaterede faciliteter for museets medarbejdere samt et nyt indgangsparti til museumsbygningen.

Efter en kritisk kvalitetsvurdering i 2015 er den positive udvikling for museet blev dokumenteret af en ny kvalitetsvurdering fra Slots- og Kulturstyrelsen i 2022, der bl.a. påviste, at museet har fokuseret sit ansvarsområde væsentligt;

- Udarbejdet et strategisk grundlag for museets virksomhed i form af mission og vision og strategier med handlingsplaner for museets kerneopgaver.
- Museets ledelse er styrket med en ny bestyrelse, der besidder en professionel og relevant kompetenceprofil, og museet har prioriteret at få et større antal videnskabelige fastansatte medarbejdere, heraf en medarbejder på ph.d.-niveau, som understøtter en professionel varetagelse og udvikling af de museumsfaglige opgaver.
- Museet har udarbejdet forskningsstrategi; indgår i relevante forskningssamarbejder og deltager i større, tværgående forskningsprojekter med henblik på at styrke forskningen og sikre et kvalitativt løft i museets forskning fremover.
- Museet har videreudviklet og fokuseret sin formidling og arbejder i kraft af en samlet, gennearbejdet formidlingsstrategi og med udgangspunkt i Den nationale brugerundersøgelse og supplerende brugerundersøgelser målrettet med en fortsat kvalitativ udvikling af den samlede formidlingsvirksomhed, bl.a. med henblik på at nå potentielle brugergrupper.
- Museet har gjort væsentlige fremskridt i samlingsvaretagelsen gennem prioriteret og fokuseret bevaringsarbejde i form af samlingsgennemgange, udskillelse af genstande, afvikling af dårlige magasiner og påbegyndt overflytning af hele museets samling til Fælles Museumsmagasiner i Vejle. Museets samarbejde med Billund Kommune er vel-fungerende, og opbakningen fra kommunen til museets videre udvikling er stor.

En stærk vision og mission sætter retningen

- Mark-missionen er at skabe oplevelser, der bevæger og at engagere os selv og andre i meningsfulde fællesskaber og med mulighed for at skabe en bæredygtig fremtid. Dine

oplevelser på museet kan du omsætte til handling, fordi Mark Museet giver dig og os lyst til at gøre en forskel i verden.

- Det er ikke blot museet, men også verden omkring os, der er i bevægelse. Mark Museet varetager landbrugs-, industri- og turismehistorien og viser, hvordan menneskets samspil med naturen former vores liv, samfund og kultur. Vores ansvarsområder er uløseligt forbundet med naturen (vores mark) og bæredygtighed – både i klima- og miljømæssig, kulturel, social og økonomisk forstand, og det forpligter os til at tage ansvar for at drive vores egen virksomhed på bæredygtig vis.

Vision:

- Mark Museet er det demokratiske mødested, der samler mennesker om vores kulturarv og skaber fællesskaber og handling for en regenerativ fremtid

Mission:

- Mark Museet skaber bevægende museumsoplevelser, der åbner rum for samtaler, følelser og handling. Vi inviterer til meningsfulde fællesskaber omkring landbrugs-, industri- og turismehistorien. Vi udforsker fortiden, forbinder den med nutidens udfordringer og muligheder for sammen at skabe en bæredygtig fremtid.

Værdier:

- Mod – vi tør tænke nyt og udfordrer vaner og normer
- Passion – vi engagerer os helhjertet
- Integritet – vi står på faglighed og forankring
- Åbenhed – vi er åbne for nye perspektiver og samarbejder

Organisation og samarbejde

Museumslederen refererer til områdechef for Kultur, Fritid og Branding Rasmus Kaufmann og indgår i ledergruppen på området.

Kultur, Fritid og Branding består af syv institutioner. Ledergruppen mødes månedligt og arbejder med et stærkt kollegialt samarbejde præget af sparring, videndeling og fælles ansvar for udviklingen af det samlede kultur- og fritidsområde.

Derudover afholdes løbende individuelle sparringsmøder mellem områdechef og institutionsledere. Som leder i Billund Kommune bliver du en del af et ledelsesfællesskab, hvor man både får ansvar og opbakning – også ud over egen organisation.

Museet har en professionelt sammensat bestyrelse med kompetencer inden for blandt andet kultur, ledelse, turisme og udvikling. Som museumsleder får du et tæt samarbejde med både bestyrelse og kommune.

Billund Kommune prioriterer kultur- og fritidsområdet højt og ser museet som en vigtig del af kommunens identitet, fællesskaber og udvikling.

Dine ansvarsområder som museumsleder for Mark Museet

Som museumsleder har du ledelsesansvaret for 11 medarbejdere. Du servicerer museumsbestyrelsen og trækker også her på god sparring fra områdechefen.

Inden for det første år vil der især være fokus på, at du:

- videreudvikler museet som en attraktiv og fagligt stærk arbejdsplads
- skaber overblik over museets projekter, økonomi og strategiske indsatser
- styrker samarbejdet med frivillige, støtteforening og lokale aktører
- arbejder strategisk med publikumsudvikling, synlighed og partnerskaber
- etablerer en ny kommerciel strategi for tiltrækning af flere besøgende
- udvikler relationer til relevante fonde, netværk og samarbejdspartnere
- bidrager aktivt til samarbejdet i den kommunale ledergruppe
- etablerer et tæt og tillidsfuldt samarbejde med museets bestyrelse

Vi forestiller os, at du:

- har erfaring med ledelse, udvikling eller koordinering i en kulturinstitution, organisation eller anden relevant sammenhæng. Erfaring fra museumsverdenen er en fordel, men ikke en forudsætning.
- kan skabe retning og følgeskab gennem tydelig kommunikation
- evner at omsætte faglighed og visioner til konkrete initiativer og samarbejder
- har forståelse for betydningen af et museums kerneopgaver: samling, forskning og formidling
- har blik for publikumsudvikling, synlighed og relevans
- trives i samarbejdet med mange forskellige mennesker og interessenter
- arbejder struktureret og følger beslutninger og projekter til dørs
- har erfaring med eller interesse for fondsarbejde og eksternt finansierede projekter

Vi lægger desuden vægt på, at du:

- er relationel, nysgerrig og dialogsgørende
- møder mennesker i øjenhøjde – uanset om det er frivillige, medarbejdere, politikere eller fondspartnere
- har integritet og skaber tillid omkring dig
- evner at balancere strategisk udvikling med daglig ledelse
- har mod til at prioritere og træffe beslutninger
- er både udviklingsorienteret og vedholdende i gennemførelsen

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
- områdechef for Kultur, Fritid og Branding Rasmus Kaufmann, 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, møder Rasmus Kaufmann mellem de to samtalerunder, 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
- Anna Louise Siggaard, museumsinspektør og repræsentant for medarbejderne
- Jonas Hørup Ruskjær, museumsinspektør og repræsentant for medarbejderne
- Jens Peter Vandborg, repræsentant for museumsbestyrelsen. Formand for støtteforeningen Karensminde Venner
- Martin Perregaard-Bitch, repræsentant for museumsbestyrelsen. Direktør i Destination Trekantområdet

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. 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 **15. juni 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Billund**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **17. juni 2026 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **25. 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