

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Afdelingsleder for Planafdelingen i Billund Kommune

Har du planer om at blive en god leder i en særlig kommune?

Billund er en mindre kommune med ca. 27.000 indbyggere, og i praksis er vi på en række områder helt atypiske. Dygtige lokale kræfter har skabt en markant erhvervsdynamik, der langt fra overstiger, hvad geografi og demografi normalt tilsiger. Verdens største legetøjsfabrikant, Jyllands største lufthavn, LEGO House, Lalandia, WOW Park, LEGOLAND og et generelt spirende erhvervsliv med en lang række dygtige virksomheder skaber spændende opgaver og særlige krav til den kommunale organisation. Du skal dog ikke være drevet af ”de store faglige armbevægelser” alene, når du søger denne stilling. For vi er *også* en almindelig landkommune, hvor driften skal fungere, og hvor nærhed, ansvar og handlekraft er afgørende. Det er netop i kombinationen mellem den daglige drift og de store udviklingsdagsordener, at Billund er noget særligt.

Planafdelingen er sammensat af både erfarne og nyere medarbejdere med stærke faglige kompetencer og et stort engagement. Kulturen er præget af ansvarlighed, faglig stolthed og en tydelig vilje til at bidrage aktivt til fællesskabet. Medarbejderne rummer tilsammen en bred viden og er vant til at tage ansvar i opgaveløsningen. Samtidig er der et fælles ønske om at bygge videre på dette stærke udgangspunkt ved at styrke de overordnede rammer for arbejdet. I den videre udvikling af afdelingen er der derfor fokus på tydelig retning, prioritering og et endnu stærkere samarbejde. Ambitionen er at skabe endnu bedre sammenhæng i opgaveløsningen, både intent og på tværs af organisationen. Som afdelingsleder får du en vigtig rolle i at understøtte og facilitere denne udvikling i en afdeling, hvor der er opbakning til at udvikle sig – og lykkedes - i fællesskab.

I en mindre kommune er ledelse og faglighed tæt forbunden, og du vil skulle indgå i arbejdet med konkrete sager og projekter og selv bidrage aktivt i opgaveløsningen.

Du kommer ind i en velfungerende kommunal organisation, hvor folk trives og er gode til at arbejde sammen. Du får en chef, der er kendt for at sætte god ledelse – og udviklingen af ledere og medarbejdere – højt. Det får du stor glæde af, men der er, af samme årsag, også en forventning om, at lysten til ledelse, og lysten til at dygtiggøre sig inden for ledelse, er helt tydelig hos dig. Du skal skabe rammerne for dialog, sparring og 1:1 samtaler og du får en vigtig rolle i at sætte retning og skabe rammer, der understøtter både faglig opgaveløsning og medarbejdernes trivsel. Det er en fordel med ledelseserfaring – men ikke nogen betingelse. Det kan også være, at du f.eks. er faglig koordinator i dag og ser dette som et attraktivt sted at betrede din første lederstilling.

Du kender planområdet og har et godt kendskab til planlovgivning og kommunale planprocesser. Du forstår den politisk styrede organisation og har situationsfornemmelse. Har du mindre praktisk erfaring med politisk servicering, skal du forvente at opøve dine kompetencer på det område. Dermed også sagt, at du sagtens kan komme fra en ikke-kommunal baggrund, f.eks. rådgivningsbranchen.

Du er en person, der skaber trivsel omkring dig, og som andre trives sammen med; ukompliceret, ordentlig, social og udadvendt, og med en naturlig evne til at indgå i og styrke fællesskaber. Og så er du en virkelig god teamplayer

Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på overenskomstvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau i intervallet 640.000-708.000 kr. årligt. Dertil kommer pension.

Planafdelingen

Afdelingen har seks medarbejdere udover afdelingslederen, som alle har base på rådhuset i Grindsted. Medarbejdergruppen er sammensat af dels erfarne kræfter med mange års indgående kendskab til planområdet og Billund kommune, dels af nyere tilkomne planlæggere, der bidrager med nye perspektiver.

Der er et godt samarbejde i afdelingen, og et positivt arbejdsmiljø præget af trivsel og engagement, hvilket bidrager til både fastholdelse og tiltrækning af dygtige medarbejdere. Afdelingen har samtidig mange samarbejdsflader på tværs af organisationen, og der er et fælles ønske om løbende at styrke samspillet og skabe endnu mere sammenhæng i opgaveløsningen. Som leder får du en vigtig rolle i at understøtte dette ved at bidrage til klare snitflader, god dialog og en fælles forståelse af prioriteringer på tværs.

Det er fint, hvis du har særlig viden og erfaringer på planområdet, men det er ikke en forudsætning. Afdelingen rummer allerede stærke faglige kompetencer, og centrale opgaver som fx kommuneplan og kommuneplanstrategi er forankret hos erfarne medarbejdere.

Du skal være optaget af ledelse og af at skabe retning, struktur og prioritering i opgaveløsningen. Samtidig forventes det at du selv bidrager aktivt til opgaveløsningen gennem egne sager og projekter. I en mindre kommune går ledelse og faglighed hånd i hånd, og det er vigtigt, at du formår at balancere begge dele – med et klart blik for, hvornår der er behov for ledelse, og hvornår du selv går ind i opgaven.

Der er et udviklingspotentiale i at styrke det fælles overblik over sagerne og deres progression, samt at videreudvikle processer, herunder skabeloner og mere fælles arbejdsformer. Denne opgave løses i tæt samarbejde med medarbejderne og med respekt for den eksisterende faglighed og ansvarlighed.

Det er derfor "projekt system" (konsulentens betegnelse), der står og blinker som en vigtig opgave i den første tid. Det kommer automatisk til at betyde, at du som afdelingsleder får "foræret" et overblik over sagerne og de måder, der arbejdes på, og det kan derfor blive en rigtig god ballast for opbygning af viden og fornemmelse i dit nye job.

Afdelingen arbejder med både store og små projekter, hvilket stiller krav til evnen til at balancere den daglige drift med et strategisk og fremadrettet blik. I en kommune med en stærk erhvervsprofil er det centralt at sikre sammenhæng mellem udvikling, arealbehov og planlægning. En vigtig opgave bliver derfor at bidrage til et styrket, fremadrettet planlægningsperspektiv – herunder arbejdet med at sikre tilstrækkeligt areal til erhvervsudvikling.

Der er fin balance mellem det at sætte system og mere ensretning op, og så samtidig fastholde dygtige medarbejderes evne til at tage ansvar. Behovet for "projekt system" er ikke kun defineret ovenfra. Det er også noget, medarbejderne selv kan se værdien i, og det er nok så vigtigt, fordi det er deres arbejdsform, viden og erfaring, der skal ind omkring bordet.

Der er et godt samspil med det politiske udvalg. Medarbejderne udarbejder selv sagsfremstillinger, men afdelingslederen forventes at være med til at kvalitetssikre disse. Afdelingslederen er sagsspecifikt med til de politiske møder, og der er også kutyme for, at den relevante medarbejder, som faglige ekspert på området, fremlægger større sager.

Der gøres en indsats for at rådgive på en måde, så borgere og virksomheder oplever en imødekommende forvaltning – også når deres ønsker ikke kan indfries helt, som de håbede.

Stillingen rummer både de større, strategiske udviklingsopgaver og den daglige myndighedsopgave. Det er derfor vigtigt, at du motiveres af begge dele, og ser værdien i, at den løbende sagsbehandling fungerer stabilt og med høj kvalitet.

For en mindre kommune har vi i Billund Kommune usædvanligt store samarbejdspartnere. Kirkbi, Billund Lufthavn, Lego og Legoland er nogle af de helt store. Dertil kommer store infrastrukturprojekter, hvor den nye hærvejsmotorvej bliver den største i de kommende år. Det giver nogle særlige, spændende, planmæssige opgaver, hvor Billund adskiller sig fra den almindelige mindre kommune.

Man skal dog ikke være drevet af "de store armbevægelser" alene. For det første er der masser af almindelig landkommuneplanlægning i dagligdagen – og det skal bare fungere. For det andet skal man være opmærksom på, at planlægning i en række af de store projekter typisk varetages af bygherres rådgiver, og kommunens rolle i høj grad derfor er at understøtte processer og varetage myndighedsopgaven i samspil med aktører som fx Kirkbi og vejdirektoratet.

Chefområdet Byudvikling, Trafik og Erhverv

Byudvikling, Trafik og Erhverv består fra og med 1. maj 2026 af tre afdelinger med områdechef Lene Lie for bordenden. Afdelingen Trafik og Vejanlæg er nysammensat, og afdelingslederstillingen er i opslag samtidig med den stilling. Dermed er der også tale om en ny ledergruppe, der sammen skal udvikle ledelsesformen og ledelsesstrukturene på området.

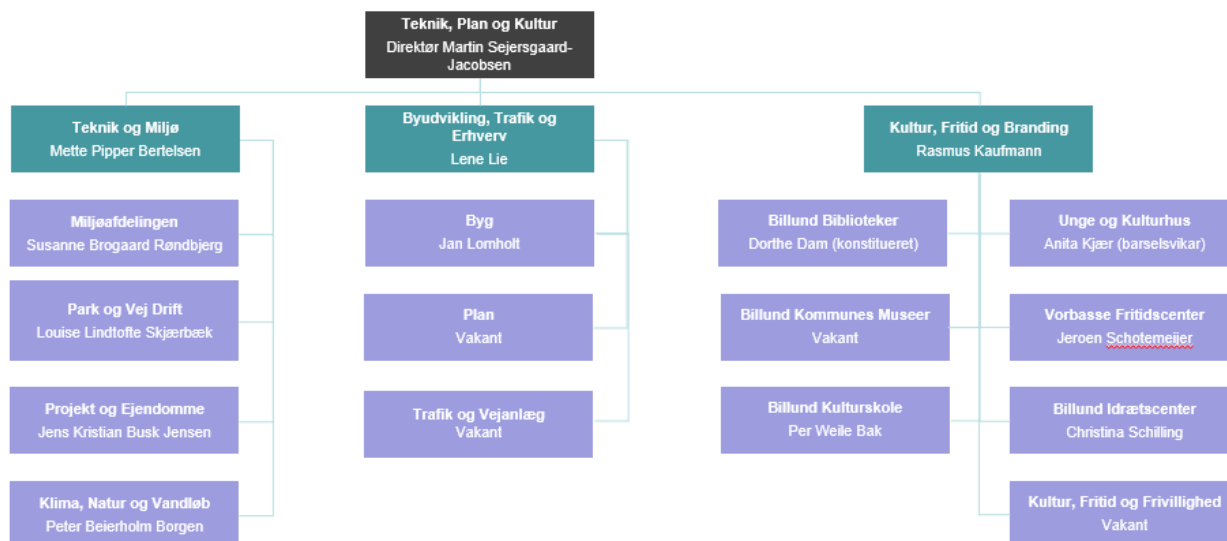
De to nye afdelingsledere er centrale i den nye organisering og får sammen med afdelingslederen for byggesagsafdelingen som hovedfokus til opgave at sikre tydelig faglig og ledelsesmæssig rammesætning, sammenhængskraft på tværs af afdelinger samt en professionel understøttelse af de strategiske prioriteringer.

Områdechef Lene Lie er kendt for at sætte god ledelse – og udviklingen af ledere og medarbejder – højt. Det får den nye leder stor glæde af, men der er, af samme årsag, også en forventning om, at lysten til ledelse, og lysten til at dygtiggøre sig inden for ledelse, er tydelig.

Der er som nævnt i indledningen et godt samarbejde mellem medarbejderne på tværs af afdelinger og områder, og det gælder også på lederniveau. Man vil møde hjælpsomme lederkolleger, der gerne vil bidrage til, at planafdelingen kan løse deres opgaver så godt som muligt, og som selvfølgelig forventer det samme den anden vej.

Direktørområdet Teknik, Plan og Kultur

Direktørområdet har eksisteret i sin nuværende form i syv år. Der er rigtig god sammenhæng i opgaveporteføljerne og et godt kollegaskab på tværs af direktørområdet.



På tværs af afdelingerne Teknik og Miljø samt Byudvikling, Trafik og Erhverv er der nedsat et myndighedsledermøde med deltagelse af afdelingslederne for Miljø, Natur og Klima, Trafik og Vejanlæg, Plan og Byggeri. Det er ikke mindst et praktisk forum, når de store projektporteføljer som f.eks. Travbyen skal håndteres, så der ikke er noget, der falder ned mellem to stole.

Dertil kommer en VVM-gruppe for medarbejderne på tværs af afdelingerne, som skal sikre rettidig fokus og screening af planer og projekter, der kræver miljøscreening eller fuld miljøvurdering. Denne tværfaglige koordineringsgruppe supplerer den koordinerende ledergruppe ift. det tværgående samarbejde og opgaveløsningen.

Dine ansvarsområder som afdelingsleder

Som afdelingsleder refererer du til områdechef Lene Lie og har ledelsesansvaret for seks medarbejdere. Afdelingslederen har det overordnede ansvar for kommunens fysiske planlægning og skal sikre høj faglig kvalitet, tydelig prioritering og koordinering på tværs.

Inden for det første år er hovedopgaverne at:

- 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.
- Sætte et nyt ledelsessystem op for afdelingsmøder og 1-1-ledelse.
- Få et overblik over nogle af de større planprojekter, der fylder mest ift. politik og omverden.
- Igangsætte ”projekt system” og påtage sig projektlederrollen for dette.
- Være aktivt deltagende i det tværfaglige samarbejde, der er en af grundstenene i forvaltningens arbejde for at sikre erhvervsvenlighed og god borgerbetjening.

Den løbende ledelsesopgave er:

- Ledelse af planområdet, herunder personaleledelse, faglig og ressourcemæssig prioritering.
- Ansvarlig for sammenhæng mellem kommuneplan, lokalplanlægning og øvrige strategiske planopgaver.
- Understøtte politiske prioriteringer og processer, herunder betjening af politiske udvalg.
- Understøtte områdechefen i arbejdet med strategiske tiltag på den overordnede arealanvendelse i politisk perspektiv.
- Sikre implementering af beslutninger og opfølgning på mål og resultater, herunder indtægtsdækket virksomhed.
- Sikre klar rammesætning for opgaveløsningen og tydelig forventningsafstemning med medarbejderne.

- Styring af indtægtsdækket virksomhed, herunder prioritering af opgaver og løbende opfølgning.
- Bidrage til et godt samarbejde på tværs af forvaltningen.
- Understøtte smidige og gennemskuelige interne processer, hvor øvrige afdelinger inddrages forudsigeligt og rettidigt.

Dine vigtigste kompetencer og erfaringer

- Du vil ledelse, og du vil dygtiggøre dig inden for ledelse. Det er en vigtig del af din motivation for at søge denne stilling. Det er en fordel med ledelseserfaring – men ikke nogen betingelse. Det kan også være, at du f.eks. er faglig koordinator i dag og ser dette som et attraktivt sted at betræde din første lederstilling.
- Du skal evne at lede forskellige medarbejdere forskelligt, afhængigt af deres behov, faglige anciennitet m.m.
- Du kender planområdet og har et godt kendskab til planlovgivning og kommunale planprocesser. Som nævnt ovenfor er der ikke brug for en særlig ekspertise eller en stadsarkitekt-type, men god, gedigen planlægningsviden, der kan sættes i spil. Der, hvor du ved mindre, har du lyst til at fordybe dig, så du også her kan blive sparringspartner for medarbejderne. Ikke i detaljen, men på retning.
- Du forstår den politisk styrede organisation og har situationsfornemmelse. Har du mindre praktisk erfaring med politisk servicering, skal du forvente at opøve dine kompetencer på det område. Dermed også sagt, at du sagtens kan komme fra en ikke-kommunal baggrund, f.eks. rådgivningsbranchen.
- Du er et menneske, folk trives sammen med. Nærværende, empatisk, pragmatisk og tillidsfuld
- Du er en virkelig god teamplayer. For det er ikke mindst evnen til at arbejde godt sammen, der gør os dygtige.
- Du har blik for at trivsel og arbejdsglæde er fundamentet for et stærkt og attraktivt arbejdsmiljø.

Derudover vil vi kigge efter:

- En empatisk – men også tydelig – ledelsesstil. Du tør godt sætte retning og træffe beslutninger.
- Om du er struktureret af natur – du evner at skabe og bidrage til overblik, prioritering og det lange, seje træk.
- Om du har let ved at danne dig et overblik over nye sagsområder. Formodentlig, fordi du har et godt hoved.
- Om du er kommunikativt stærk og evner at skabe ledelse og følgeskab ved hjælp af kommunikation.
- Integritet og troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.

- Om du er åben og dialog søgende.
- Om du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter.
- Om du kommer med et digitalt mindset, der kan bidrage til udviklingen af forvaltningens samlede digitale kompetencer og omstillingsparathed.
- Om du også har fokus på borger-/virksomhedsperspektivet.
- Autoritet og pondus – du er let at tage alvorligt – og du evner at sige til og fra.
- Om du er god til at bede om hjælp, når der er noget, du ikke ved.

Mere om Billund Kommune

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

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 (næsten) 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: Økonomi- Erhvervs og Turismeudvalget, Teknik- Plan- og Klimaudvalget, Unge-, Beskæftigelse-, Kultur- og fritidsudvalget Voksen- og Sundhedsudvalget samt Børn- og Familieudvalget. Som leder for Plan vil du helt naturligt få mest med Teknik- Plan- og Klimaudvalget at gøre, men der vil også opstå sager, der skal forelægges i Økonomiudvalget samt eventuelle politiske temamøder, du eventuelt skal deltage i.

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, planlægning, erhverv, natur, klima, miljø, park og vej samt kultur og fritid.

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 Byudvikling, Trafik og Erhverv Lene Lie, tlf. 2466 4551.

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 Lene Lie 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:

- Lene Lie, områdechef for Byudvikling, Trafik og Erhverv

- Jan Lomholt, afdelingsleder Byggeri
- Merete Skovgaard Vindum
- Cecilie Lehmann Egeblad
- Dorte Irene Bertelsen

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 **2. 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 **5. 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 **12. juni 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Billund**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **16. juni 2026 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **23. juni 2026 kl. 9.00-14.00 i Billund.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. september 2026**. Tiltrædelsesdatoen er fastlagt på baggrund af, at områdechef Lene Lie er på planlagt ferie i første halvdel i august. Hun vil ikke "lade dig i stikken", når du begynder i dit nye job, så derfor er tiltrædelsen ikke pr. 1. august.

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.

April 2026

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen