

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## **Områdechef for Teknik og Miljø i Billund Kommune**

## Talentfuld chef, der elsker det tekniske område

Billund er en kommune med 27.000 indbyggere, men med et aktivitetsniveau, der er på storby-niveau. Det sker ikke mindst, fordi lokale kræfter har skabt en erhvervsdynamo, der langtfra er givet – geografi og demografi taget i betragtning. Verdens største legetøjsfabrikant, Jyllands største lufthavn, LEGO House, Lalandia, WOW Park, LEGOLAND og et generelt spirende erhvervsliv med en lang række dygtige virksomheder skaber alt sammen spændende muligheder.

I disse år opstår der en helt ny bydel i Billund – Travbyen. En bydel med 550 boliger, kreative erhverv, daginstitution og fælles faciliteter, hvor beboerne kan mødes og dyrke fællesskabet. I Grindsted planlægges Danmarks største nybyggede retailpark. Hærvejsmotorvejen kommer til at binde Billund Kommune endnu tættere sammen med såvel Øst- som Vestjylland.

Samtidig er vi *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. Det giver – ikke mindst på Teknik og Miljøområdet – nogle særdeles spændende, brede spektrerede og komplekse dagsordener.

Det lykkes som kommune at følge med, fordi medarbejdere og ledere er dygtige, selvstændigt arbejdende, men samtidig enormt opmærksomme på at finde de ubureaukratiske, tværfaglige løsninger i det daglige. Det oplever du også i din ledergruppe, der har en udpræget god kemi sammen.

Kommunens topledelse kan være i et mellemstort mødelokale – og cheferne på tværs af kommunen kender derfor hinanden. Det gode arbejdsmiljø er understøttet af Playful Working, der giver medarbejderne mulighed for en legende tilgang til arbejdet med kerneopgaven.

Hvad kommer du med? Det er selvfølgelig en fordel at kende til (dele af) det faglige felt. Det er en bred "butik", så den gode forståelse for det at arbejde på et teknisk område – herunder rollen som myndighed – skal medvirke til, at man også kan være overordnet chef dér, hvor man ved mindre. Prøv os gerne af på, om din faglige baggrund er midt på skiven eller ej.

Du skal være interesseret i ledelse. Det er dig, der skaber rammerne for, at ledere og medarbejdere under dig kan udvikle sig. Det er en klar fordel at kende til arbejdet i en politisk styret organisation – og især en kommune. Du skal have en god fornemmelse af, hvad der bedst understøtter de politiske dagsordener.

Du er et menneske, folk trives sammen med. Ukompliceret, nede på jorden, ordentlig, social og udadvendt. Og har du lidt – eller meget – humor, falder du godt ind. 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.

## **Ansættelsesvilkår**

Ansættelse sker på overenskomstvilkår. Lønnen fastsættes i forhold til relevante kompetencer med et forventet lønniveau på ca. 800.000 kr. årligt. Oveni kommer en arbejdsgiverbetalt pension på 21%.

## **Chefområdet Teknik og Miljø**

Chefområdet består af fire afdelinger: Miljøafdelingen, Park & Vej Drift, Projekt og Ejendomme samt Klima, Natur og Vandløb.

Der er over de senere år sket en udskiftning i ledergruppen qua to afdelingsledere, der gik på pension. Afdelingslederne for Miljøafdelingen (eksternt rekrutteret) og afdelingslederen i Park, Vej og Drift er kommet til inden for de seneste par år og er gledet særdeles fint ind i ledergruppen. Det er derfor en veletableret ledergruppe med gode samarbejder og god kemi, man sætter sig for bordenden af.

Der er kalenderlagte ledermøder hver tredje uge og ugentlige 1-1 mellem områdechef og afdelingsledere. Da afdelingslederen for Park & Vej Drift – som den eneste – er fysisk placeret væk fra rådhuset, på materielgården i Grindsted, har den siddende områdechef valgt at holde møderne med afdelingslederen "derude", så man også på den måde kan være synlig over for ledere og medarbejdere.

Medarbejdere og ledere oplever at være en del af et veldrevet område, der ledes med sikker hånd, og hvor de oplever, at chefer m.fl. over dem "har deres ryg", når tingene indimellem spidser til.

Den 1.5.2026 er der gennemført en mindre reorganisering mellem de to chefområder Teknik og Miljø samt Byudvikling, Trafik og Erhverv, hvor opgaver på vejanlæg og trafikområdet er blevet en del af en ny afdeling Trafik og Vejanlæg under chefområdet Byudvikling, Trafik og Erhverv. Her skal alle – inklusive de to områdechefer – være opmærksomme på, at de nye snitflader bliver ledelsesmæssigt understøttet, og at opgaver ikke falder utilsigtet ned mellem to stole i denne proces.

Områdechefen har sit eget MED-lokaludvalg. Man vil her møde konstruktive og løsningsorienterede medarbejderrepræsentanter.

Fagligt er Den Grønne Trepert selvfølgelig også noget, der fylder – og har fyldt – i Billund Kommune. Billund Kommune er en del af tre grønne treparter. Den er dog i god gænge, hvor afdelingslederen for Klima, Natur og Vandløb er tovholder på den, men områdechefen skal også være ind over denne opgave. På miljøområdet er det særligt industri, spildevand og vandindvinding, der fylder mest. Ift. VVM skal områdechefen være obs på, at denne opgave i høj grad er tværgående, idet tovholderfunktionen ligger i områdechefkollegaens ressort, mens opgaverne er spredt over de to områder.

Anlægsporteføljen vil der altid være fokus på – også politisk. Der er dog godt styr på de grundlæggende processer her, så det er mere på sager end på struktur, at der indimellem er brug for særlig ledelsesmæssig opmærksomhed.

En stor del af Projekt og Ejendomme samt en vis del af Klima, Natur og Vandløb er gebyrfinansieret. Det betyder, at der skal være stor opmærksomhed på afsatte ressourcer, opgaveportefølje og finansiering.

Helt generelt gælder det at økonomistyring og ressourceprioritering er en naturlig del områdechefens overordnede ansvar.

Stillingen er ledig, efter at vores hidtidige områdechef har valgt at gå på pension den 1. oktober. Hun efterlader et veldrevet område til sin efterfølger.

### **Mere om de fire afdelinger på chefområdet**

**Park, Vej og Drift** har 53 medarbejdere. Afdelingen har som hovedopgave at vedligeholde alle de grønne områder i kommunen, herunder græsklipning. Vedligehold af belægninger, vintertjeneste, fejning, legepladser, gadelys, signalanlæg, P-henvisning, vejafvanding, rabatter, skiltearbejde samt asfaltarbejde. Herudover har afdelingen kontrakter med mange af kommunens institutioner ift. det grønne vedligehold.

Afdelingen arbejder ud fra to materielgårde – én i Billund og én i Grindsted. Afdelingen er ledelsesmæssigt organiseret med én afdelingsleder, én parkformand, tre gruppeledere samt én værkstedsleder.

**Projekt og Ejendomme** med ni medarbejdere samt en praktikant har ansvar for bygningsvedligehold af de kommunale bygninger. Det omfatter udvendigt bygningsvedligehold, indvendigt bygningsvedligehold og vedligehold af tekniske installationer. Dagligt tilsyn ligger ved institutionerne. Afdelingen har en konsulentfunktion for institutioner, forvaltninger, direktion og de politiske udvalg og er sommetider bygherrerådgiver i inddragende fase omkring anlægsprojek-

ter. Nogle af de større aktuelle byggerier er skole i Hejnsvig, handicapvenlige boliger ved bosted, tandklinik i Grindsted og daginstitution i Travbyen. Der er en håndbog, der beskriver proces og roller ved anlægsprojekter i Billund Kommune. Afdelingen er ligeledes tovholder på en central saneringspulje ift. nedrivninger samt for energireoveringer i henhold til at imødekomme nye EU-direktiver på området. Afdelingen er kontraktholder for eksternt rengøringsfirma, der varetager rengøring på hovedparten af de kommunale institutioner (frivillig ordning). Rengøringen skal udbydes efter sommerferien 26.

**Miljøafdelingen** med i alt 16 medarbejdere, herunder en afdelingsleder, består af fire teams med 2-5 medarbejdere pr. team. Teamsene er:

- Virksomhedsteamet: miljøgodkendelser, tilsyn, industrispildevandstilladelser, klagesager, interne høringer, styrket affaldstilsyn, affaldsmyndighedsopgaver (anvisning)
- Spildevandsteamet: tilslutnings-, udlednings- og nedsivningstilladelser, spildevandsplanlægning, rotter, svømmebadsgodkendelser, interne høringer
- Grundvand og jordteamet: indvindingstilladelser, tilsyn med vandværker, tilladelser relateret til jordforurening (§8, §19), anvisning af jordflytning, forureningsager, høringer
- Landbrugsteamet: miljøgodkendelser, planafgørelser, tilsyn, olietank- og jordvarmetilladelser

Af større, tværgående opgaver bør nævnes Grindstedforureningen (havevandsforbud mv.), VVM-afgørelser samt projektledelse af større tværgående projekter.

**Klima, Natur og Vandløb** med i alt 11 medarbejdere, herunder en afdelingsleder, er opdelt i tre faggrupper/områder:

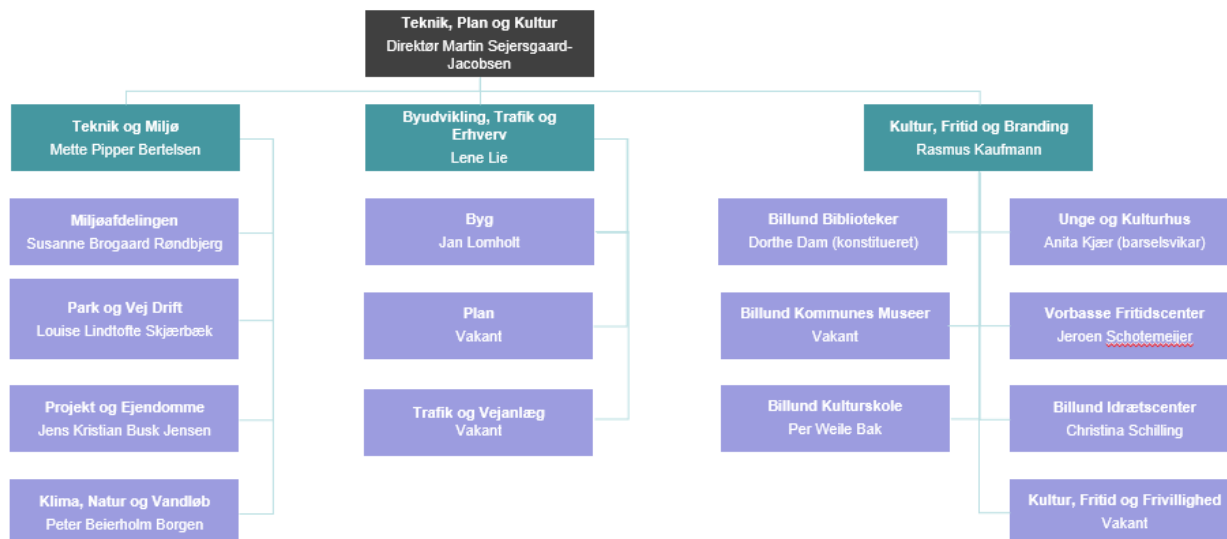
- Natur er myndighed på Naturbeskyttelsesloven, skovrejsning, beskyttelseslinjer samt ansøgning om søer. Her er også Projekter og Drift, der omfatter naturgenopretning, naturpleje, friluftsliv, stier og kommunale skove.
- Vandløb samt vådområde- og lavbundsprojekter er myndighed på vandløb og drifter sammen med vores å-mænd de kommunale vandløb. Det er også her, Den Grønne Trepart er forankret.
- Klima er koordinator på kommunens klimaindsatser og sekretær for klima- og bæredygtighedsråd. Billund står foran en revision af kommunens klimaplan.

## **Direktørområdet Teknik, Plan og Kultur**

Direktørområdet har eksisteret i sin nuværende form i syv år. Der er rigtig god sammenhæng i opgaveporteføljerne og et virkelig godt kollegaskab på tværs af direktørområdet. Cheferne er både fagligt og socialt tætte kolleger, og der er både nyere og Billund-erfarne chefer i gruppen.

Der er ugentlige chefgruppemøder med direktør Martin Sejersgaard-Jacobsen for bordenden. Derudover er der kalenderlagte 1-1 mellem direktør og chefer.

Alle cheferne, sammen med direktøren, er en del af de politiske udvalgsmøder og der er en forventning om, at cheferne byder fagligt ind, når der er brug for oplysning af sagerne. Også derfor er der brug for chefer, der har en god fornemmelse for samspillet mellem administration og politik.



På tværs af afdelingerne Teknik og Miljø samt Byudvikling, Trafik og Erhverv er der nedsat et myndighedsledermøde med deltagelse af afdelingslederne for Miljø, Klima, Natur og Vandløb, Trafik og Vejanlæg, Plan og Byg. 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 rettidigt 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 områdechef

Som områdechef refererer du til direktør Martin Sejersgaard-Jacobsen og har chefansvaret for Teknik og Miljø. Der er i udgangspunktet fire daglige referencer – de fire afdelingsledere.

### 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.
- Være understøttende i processen omkring flytningen af opgaver til den nye afdeling, Trafik og Vejanlæg.

- Spille konstruktivt ind i den samlede ledelse af forvaltningen i samarbejde med dine nærmeste chefkolleger.
- Være med til at sætte digitalisering – herunder AI – på dagsordenen, når vi skal udvikle forretningsgangene.

## Dine vigtigste kompetencer og erfaringer

- Det er selvfølgelig en fordel at kende til (dele af) det faglige felt. Det er en bred "butik", så den gode forståelse for det at arbejde på et teknisk område – herunder rollen som myndighed – skal medvirke til, at man også kan være overordnet chef dér, hvor man ved mindre. Prøv os gerne af på, om din faglige baggrund er midt på skiven eller ej.
- Det er en fordel at kende til arbejdet i en politisk styret organisation – og især en kommune. Du skal have en god fornemmelse af, hvad der bedst understøtter de politiske dagsordener, og en situationsfornemmelse, der er god at have med sig ind i mødet med politikere.
- Du skal være interesseret i ledelse. Det er dig, der skaber rammerne for, at ledere og medarbejdere under dig kan udvikle sig.
- Du er indimellem ude i byen og møde de mennesker og virksomheder, der holder hjulene i gang. Du har en tilgang, hvor du tilfører værdi i de samspil og samtidig er med til at holde den strategiske linje.
- Du er et menneske, folk trives sammen med. Ukompliceret, nede på jorden, ordentlig, social og udadvendt. Og har du lidt – eller meget – humor, falder du godt ind.
- Du er 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:

- Om du kan skabe resultater på en ordentlig måde.
- Om du er pragmatisk, når du *kan* være det, men også tydelig og beslutsom, når du *ikke* kan være det.
- Om du er kvik, og om du relativt hurtigt kan sætte dig ind i nye fagområder.
- Din personlige autoritet, hvor det falder helt naturligt at lytte til budskabet.
- Om du kan være i konflikterne når de kommer, men på en måde, hvor du er med til at nedtrappe dem når det er muligt.
- 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. En empatisk – men også tydelig – ledelsesstil. Du tør godt sætte retning og træffe beslutninger.
- Om du er struktureret af natur.
- Integritet og troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Om du er åben og dialog søgende.
- Om du er så robust, som det kræver at stå dér som områdechef – også når det er svært.

- Én, der kender sig selv godt – og har et realistisk og reflekteret billede af de ledelsesmæssige værdier, 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 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 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 for Teknik-, Plan- og Kultur Martin Sejersgaard-Jacobsen, tlf. 2423 9867.

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 Martin Sejersgaard-Jacobsen 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:

- Martin Sejersgaard-Jacobsen, direktør for Teknik, Plan og Kultur
- Lene Lie, områdechef for Byudvikling, Trafik og Erhverv
- Rasmus Kaufmann, områdechef for Kultur, Fritid og Branding
- Susanne Brogaard Rønbjerg, afdelingsleder Miljø
- Peter Borgen, afdelingsleder, Klima, Natur og Vandløb
- Dorte Irene Bertelsen, TR og medarbejder i Miljø

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 ansættelses-sager på [www.lundgaard-konsulenterne.dk](http://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](mailto:mka@lundgaard-konsulenterne.dk).

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **5. august 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 **10. august 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 **18. august 2026 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Grindsted**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **20. august 2026 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **25. august 2026 kl. 9.00-14.00 i Grindsted**.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. oktober 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 områdechef kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye områdechefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med direktør Martin Sejersgaard-Jacobsen for at evaluere, hvordan samspelet er kommet fra start.

Juni 2026

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen