Her er Børnenes Hovedstad
BILLUND KOMMUNE

JL, november 2026

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Chef for Politik, Strategi og Kommunikation i Billund **Kommune**



LUNDGAARD KONSULENTERNE

Telentfuld chef, der kan balancere sikker drift med Playful Working

Er du generalist, kvik, engageret, uformel i stilen – og vil du "lave kommune" tæt på beslutningerne? Så er stillingen til dig – lige her. Du skal understøtte sikker drift, systematik og struktur, men du skal også bidrage til en arbejdsform, hvor den skæve tanke har plads. Det er på den måde, vi skabte playful working. En naturlig konsekvens af, at vi er Børnenes Hovedstad.

Du får en ny-sammenlagt afdeling i hænderne, så lysten til ledelse skal være en vigtig del af din ambition. Du er med til at udfordre og videreudvikle en flok dygtige, selvstændigt arbejdende medarbejdere der er organiseret i fire faglige fællesskaber. Du behøver ikke at have særlige faglige forudsætninger – men du er kvik nok til at kunne sætte dig nogenlunde ind i næsten alt, så du kan være en habil sparringspartner for dem.

Din afdeling er en del af staben Strategi, HR og Kommunikation, hvor vi har fokus på at være den bedst mulige partner for de interessenter vi understøtter og servicerer. Vi har en kæmpe respekt for kerneopgaven og en forståelse for, at vi først og fremmest er til for at understøtte den sikre drift, der hver dag leverer kerneydelser til vores borgere og at vi understøtter, rådgiver og vejleder, vores administrative og politiske beslutningstagere

"Som stabschef forventer jeg, at vi i staben gør os umage, agerer løsningsorienteret og pragmatisk, og at vi opsøger samarbejdet med vores interessenter omkring kerneopgaven" (Citat: Din måske kommende chef).

Du kommer til at navigere i – og samarbejde med – mange ledere og medarbejdere. Heldigvis er hjælpsomhed og noget så gammeldags som venlighed en indgroet del af den kultur, du vil møde. Det uformelle har også den betydning, at der er ultrakort fra top til bund og et ubureaukratisk setup, man skal kunne leve med at være i. Alle samarbejder med alle, og det er kun i undtagelsessituationer, hierarkiet kommer i spil.

Du har et godt kendskab til politisk styrede organisationer og ideelt set kommuner. Det er din butik, der er krumtap i den politiske betjening, og det skal du evne at navigere i. Du er et ledelsestalent og det er en fordel, hvis du har ledererfaring. Hvis ikke, har du på anden vis fået muligheder for at vise lederskab i de opgaver, du har varetaget. Uanset hvad, forstår du, hvad det kræver at lede selvstændige, videnstunge medarbejdere.

Dit analytiske niveau er særdeles godt. Du har let ved at sætte dig ind i nye emnefelter og let ved at danne dig et hurtigt overblik. Du har en personlighed, der inviterer til samarbejde, fordi empati og ordentlighed ligger naturligt til dig. Derfor har du let ved at få skabt gode relationer til de mange interessenter.

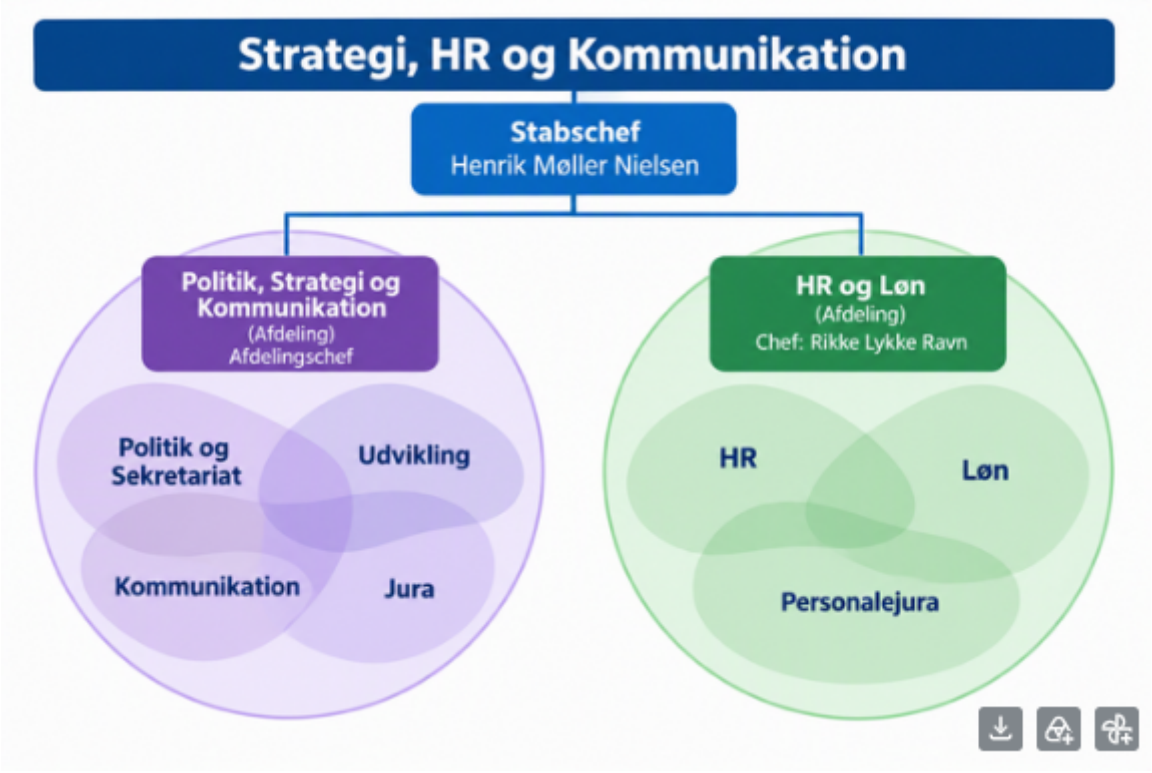
Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på OK-vilkår og efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på ca. 720.000 årligt (dertil kommer pension).

Staben Strategi, HR og Kommunikation

Medarbejdere og ledere i staben er i dag anerkendte – og derfor efterspurgte – samarbejdspartnere for den samlede organisation. Staben har formået at vende sig ud imod omverdenen – såvel den administrative som den politiske organisation – og føre ressourcerne derhen, hvor der er mest brug for dem. Det er derfor i højere grad styringen af efterspørgslen på stabsressourcerne, der er fokus på, end at skulle fortælle om stabens rolle og evner.

Dette stillingsopslag er den del af en omorganisering af staben. Indtil nu har medarbejderne i teamsene Politik og Sekretariat, Udvikling og Jura refereret direkte til stabschef Henrik Møller Nielsen. Kommunikationsteamet har haft en leder (kommunikationschef), men den stilling er nu nedlagt og ledelsesressourcerne omprioriteret. Fremadrettet vil alle medarbejderne i de fire faglige fællesskaber referere til den nye chef for Politik, Strategi og Kommunikation – denne stilling.



Medarbejderne i HR og Løn er under ledelse af chefen for HR og Løn, Rikke Lykke Ravn, og der er ikke nogen forandringer i den del af staben. Den nye chef vil i hende få en god chefkollega, der også er ny i Billund-sammenhæng – hun begyndte 1. oktober 2026 – men som er garvet i kommunal sammenhæng.

Der vil fremadrettet være møde mellem HR-chefen, chefen for Politik, Strategi og Kommunikation samt stabschef Henrik Møller Nielsen hver 14. dag og aftalte 1-1 ca. på månedsbasis. Dertil kommer, at der er et samlet personalemøde i staben hver 14. dag, samt en årlig stabsdag, hvor der ikke mindst er fokus på at understøtte det gode kollegaskab.

Det er vigtigt, at alle – ikke mindst de tre chefer i staben – værner om det gode arbejdsmiljø, vi har fået skabt. I Billund Kommune ønsker vi nemlig, at arbejdsdagen er fyldt med begejstring, aktiv deltagelse, mening, social involvering og eksperimentering. Tilsammen udgør det legens karakteristika, der har inspireret os til at praktisere det, vi kalder for Playful Working.

Der er et godt og tæt samarbejde mellem medarbejderne på tværs af HR og Løn samt Politik, Strategi og Kommunikation, når opgaveløsningen kræver det, herunder f.eks. når vi løser udviklingsopgaver for direktionen eller skal planlægge større events for kommunens medarbejdere og ledere.

Politik, Strategi og Kommunikation (den nye afdeling)

Politik, Strategi og Kommunikation består af fire teams:

- Politik og Sekretariat med fire medarbejdere
- Udvikling med fem medarbejdere
- Jura med to medarbejdere
- Kommunikation med fire medarbejdere (herunder en praktikant)

Kommunikation har som nævnt ovenfor haft deres egen chef og har derfor ikke personelmæssigt været en del af samme mødestruktur m.m. som de tre øvrige teams. Der skal derfor skabes en ny, samlet mødestruktur, der passer med den nye måde at organisere sig på. Udgangspunktet er at der er ét månedligt afdelingsmøde og der kan så bygges på derfra.

Afdelingen er udgangspunktet for det kommunale strategiarbejde og det er ikke mindst dig og dine medarbejdere der melder ud – i som uden for organisationen – hvad vi står på. Billund Kommunes værdier i organisationens strategihus er:

- Lykkes ved fælles hjælp
- Gøre os umage
- Have løsningssind
- Bruge Playful Working som superkraft

Værdierne indgår i kommunens overordnede retning sammen med grundlaget *Hjemsted for Børnenes Hovedstad*, missionen og visionen *Fremtidens Legeplads*, som du kan læse mere om på kommunens hjemmeside. Derudover arbejder personalepolitikken med et værdibaseret grundlag bygget på; Dialog, Udvikling og Respekt (DUR).

Der skal arbejdes med opgavefællesskaber i de faglige fællesskaber men også på tværs af de faglige fællesskaber. Ideelt set får medarbejderne mulighed for at lægge generalistkompetencer oven på deres specialistkompetencer, så de lettere kan gå ind over hinandens fagområder.

Den nye chef får den fornøjelse af få nogle særdeles selvstændigt arbejdende medarbejdere "i hænderne". Det skal man koble til en organisation, hvor afstanden mellem top og bund er kort, og hvor den uformelle og ubureaukratiske arbejdsform betyder, at man kun bruger hierarkiet, når det er nødvendigt. Dertil kommer, at flertallet af medarbejderne har refereret direkte til stabschef Henrik Møller Nielsen.

Du skal derfor som deres nye chef finde din rolle som deres leder, der træder til, når der er brug for sparring, herunder hvis der skal kigges på prioriteringen af de opgaver, der kommer ind fra alle stabens samarbejdspartnere. Du skal derimod ikke "gå i vejen" for den organiske arbejdsform, hvor en medarbejder kan arbejde direkte sammen med en kollega det ene øjeblik og med en direktør det næste øjeblik. Men du skal insistere på at holde dig orienteret, så du er med til at bevare overblikket. Du skal derfor ikke kontrollere, men du skal have et øje på dem, der har brug for hjælp – også dem, der ikke selv siger til.

Der er ledelse af de fire faglige fællesskaber og 15 medarbejdere med vidt forskellige opgaver. Ledelse og sparring *skal* derfor tage en pæn del af ens tid. Men der vil også være opgaver, hvor chefen giver en hånd med, afhængigt af, hvor du bedst kan bidrage i den faglige portefølje. Du har ideelt set også et kreativt snit over dig og kan indimellem se den skævere mulighed i et – ofte – rationelt univers. For det er faktisk den legende organisation – og det er du medansvarlig for.

Uanset hvilken viden og erfaring du kommer ind i stillingen med, skal du stille dig til rådighed som *faglig* sparringspartner – det bliver du også klogere af. Du kommer også til at være en *organisatorisk* sparringspartner, så du bidrager til, at opgaver tilrettelægges klogt og rigtigt i organisationen.

I en afdeling, der er sammenlagt, skal man være opmærksom på de opgaver, der ligger mellem to stole, men også på, om trivslen er det rigtige sted hos medarbejdere, der alle oplever en forandring i deres arbejdsform med tiltrædelsen af den nye chef og med skabelsen af den nye, sammenlagte afdeling. Her er det gode sociale samvær en del af det, der skaber god trivsel. Det skal du som chef bakke op om og være en del af – ideelt set fordi det ligger lige til højreskøjten på dig.

Staben er omdrejningspunkt for den politiske betjening, og det er derfor forudsat, at du som ny chef forstår de præmisser, der arbejdes under i en kommune med politikere tæt på – heldigvis gode politikere, der er mindst lige så uformelle i stilen som deres organisation.

Som led i reorganiseringen slås der en stilling op som presseansvarlig. Vedkommende får nogle tovholderfunktioner på kommunikationsområdet ift. pressehåndtering og sparring med topledelsen om strategisk kommunikation. Her skal du være en del af onboardingen af den nye medarbejder og udviklingen af en stilling, der på den ene side indeholder nogle særlige opgaver, men som samtidig indeholder det, som alle andre stillinger bygger på: kollegaskab, hjælpsomhed, engagement og lysten til at dele viden med andre.

Ift. kommunikationsområdet er der en tværgående opgave, der ligger imellem afdelingen Kultur, Fritid og Branding og kommunikationsteamet i staben. Branding af en af kommune-Danmarks bedste brands – Billund – og ikke mindst Børnenes Hovedstad vil være en opgave, der skal bearbejdes og udvikles. Her skal der mere form og strøm på opgaven uden fokus på, hvem der bør "eje" den, men med fokus på at løse den godt.

Forventningerne

Dine ansvarsområder som chef

Chefen har det overordnede, ledelsesmæssige ansvar for afdelingen Politik, Strategi og Jura og refererer til stabschefen for Strategi, HR og Kommunikation, Henrik Møller Nielsen. Chefen varetager den direkte ledelse af 14 medarbejdere**.** Du køber fuldt ind på vores overordnede retning og værdigrundlag.

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

- Der skal skabes en ny, samlet mødestruktur, der passer med den nye måde at organisere sig på i afdelingen.
- Finde måder, hvorpå der kan skabes synergier på tværs af de fire faglige fællesskaber. Ideelt set findes der måder hvorpå ressourcerne flyder mere frit, så vi får mest muligt ud af dem. En bonus bliver så, at vi udvikler medarbejdere til at være både specialister og generalister.
- Der skal være fokus på den gode trivsel og det sociale fællesskab, som en afdeling også er.
- Du skal bidrage til onboarding af den nye presseansvarlige og tage bordenden i videreudviklingen af arbejdsfællesskabet i kommunikationsteamet.

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være, at

- Du har et godt kendskab til politisk styrede organisationer og ideelt set kommuner.
- Du er et ledelsestalent og det er en fordel, hvis du har ledererfaring. Hvis ikke har du på anden vis fået muligheder for at vise lederskab i de opgaver, du har varetaget. Uanset hvad, forstår du, hvad det kræver at lede selvstændige, videnstunge medarbejdere..
- Dit analytiske niveau er særdeles godt. Du har let ved at sætte dig ind i nye emnefelter og let ved at danne dig et hurtigt overblik.
- Du har en personlighed, der inviterer til samarbejde, fordi empati og ordentlighed ligger naturligt til dig. Du har let ved at få skabt de gode relationer til de mange interessenter.
- Du skal være ok struktureret – ellers lykkes du ikke. Men har du i din ledelse og i din opgavevaretagelse et kreativt snit over dig, er det absolut ingen skade til. "Den ny må gerne være lidt mere skæv end mig – jeg er nok mere blå i det" (citat: din kommende chef).

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

- Din ærlighed. Den har vi det nemlig godt med.
- Om du indgyder tillid – opadtil som nedadtil.
- Du er god til at vurdere, hvor vi kan trække hurtigt af, og hvor vi har brug for en mere grundig proces.
- Ro og overblik, selv når vi er pressede. 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 tydelig, men formår også at rumme andre synspunkter end dine egne.
- Autoritet og pondus – du er let at tage alvorligt – og du evner at sige til og fra. Du skal også – indimellem – turde sige til direktøren, hvad hun/han bør gøre.
- Rummelighed. Der er højt til loftet i de dialoger, der er, og det skal man kunne være i uden at blive nærtagende.
- 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.
- Humor og lethed i omgangen med dig.

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 (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.

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. Der vil indimellem være sager fra området, der skal forelægges Økonomi-, Erhvervs- og Turismeudvalget.

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 økonomi.
- **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.

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 stabschef Henrik Møller Nielsen, tlf. 2128 2771.

Mellem 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 stabschef Henrik Møller 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:

- Stabschef Henrik Møller Nielsen
- Kommunaldirektør Thomas Foged
- Chef for HR og Løn, Rikke Lykke Ravn
- 3 medarbejderrepræsentanter

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 2. 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 **11. januar 2027 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 **13. januar 2027** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtale-runde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **19. januar 2027 i tidsrummet kl. 8.00-16.00 på Hotel Legoland i Billund.** Forberedelse samt samtale tager i alt ca. to timer.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **21. januar 2027 i Kolding. Det tager ca. to timer.**

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **28. januar 2027 kl. 8.00-13.00 på Hotel Legoland i Billund.** Forberedelse samt samtale tager i alt ca. to timer.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. marts 2027.**

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 chef kommer godt i gang med jobbet.

Ca. fire måneder efter den nye chefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med stabschef Henrik Møller Nielsen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

November 2026
Jakob Lundgaard
konsulent på ansættelsessagen