

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## **Chef for HR og Løn til Billund Kommune**

## Dygtig chef, der kan balancere sikker drift med Playful Working

Billund er en mindre kommune med ca. 27.000 indbyggere, og i praksis er vi på en række områder helt atypiske. For ikke mange kommuner af Billund Kommunes størrelse ligger så markant placeret på landkortet og i danskernes bevidsthed. Vi arbejder med den ene hånd som en del af en vild udviklingsdagsorden og med den anden hånd som en almindelig, mindre kommune, hvor arbejdspladserne skal understøttes i den sikre drift.

*”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 - og dette vil en kommende Chef for HR og Løn, sammen med Kommunikationschefen og mig, få en stor rolle i at understøtte.” (Citat Stabschef Henrik Møller Nielsen – din kommende chef).*

Vi skal understøtte direktørområderne med gedigen driftsunderstøttelse, men også med koncepter der masserer vores særlige Billund-DNA ind i organisationen i de forskellige HR-værktøjer som vi understøtter.

Når vi i Billund Kommune har Playful Working som en integreret del af vores værdisæt, er det fordi vi kan se, at vi har udviklet et redskab, der giver medarbejderne mulighed for en legende tilgang til arbejdet med kerneopgaven. Forudsætningen for den legende tilgang på arbejdspladserne er bare, at der er styr på alt det grundlæggende. Løn, arbejdsmiljøarbejdet, personalejura-bistand og meget mere. Og det får du også i hænderne. Du er derfor en del af en drifts-dagsorden – og en driftsudviklingsdagsorden.

Vi lykkes, fordi medarbejderne er vant til at tage ansvar – det skal du understøtte. Men du skal også være nysgerrig ift. deres opgaver, så du kan bistå i sparring og prioritering, selv på områder, hvor du i udgangspunktet er mindre fagligt stærk. Du får en chef, der kender til stabsdrift, og som vil gå langt for at understøtte dig dér, hvor du har huller, eller hvor du har brug for at udvikle dig. Din nye afdeling er præget af et logisk opgavefællesskab, arbejdsglæde og godt kollegaskab.

Du interesserer dig for god ledelse. Det kan være, at du allerede har ledelseserfaring, eller at du har lysten og evnerne til at betrede din første lederstilling i Billund Kommune. Det er en fordel med kommunal erfaring, men ikke nogen betingelse. Du har god erfaring med personalejura, men vi forventer ikke at du ved alt. Der er gode folk i din afdeling, og måtte vi komme i særlige situationer, der kræver en særlig indsigt, kan ekstern bistand også være en løsning så du kan komme godt videre med opgaverne sammen med dine folk. Du er pragmatisk anlagt og understøtter den logiske, lettilgængelige løsning, når det er muligt.

Du har en personlighed, der inviterer til samarbejde. Dit analytiske niveau er særdeles godt. Du har let ved at sætte dig ind i nye emnefeltter og let ved at danne dig et hurtigt overblik. Du har let ved at få skabt de gode relationer til de mange interessenter. Det er direktører, chefer og ledere i organisationen, men det er også MED og TR'er og de faglige organisationer.

## Ansættelsesvilkår

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

## HR og Løn

Afdelingen består af 11 medarbejdere samt en chef. Hovedopgaverne er Løn (6 medarbejdere), Personalejura (2 medarbejdere) og så konsulentfunktionen (3 medarbejdere), som håndterer opgaverne indenfor f.eks. arbejdsmiljøindsatser og MED systemet. Der er opbygget en mødestruktur med månedlige personalemøder, møder i teamsene og 1-1 med de enkelte medarbejdere.

Der er en god kobling af opgaver i afdelingen, der opleves som et "logisk opgavefællesskab". Når medarbejderne arbejder sammen med afdelinger og institutioner, er de blevet gode til at tænke kollegerne ind i opgaveløsning. Hvad der måske var en løn- eller personalejura-henvendelse fra en institution, kan have arbejdsmiljøimplikationer, og så giver man lige sin kollega et praj.

Det er også socialt set en god arbejdsplads. "Vi arbejder lige så hårdt, som vi har det sjovt" (citater: medarbejder). Fastholdelsen af det gode arbejdsmiljø er derfor en vigtig del af ledelsesopgaven for den nye chef.

Arbejdsstedet er på rådhuset i Grindsted, hvor alle administrative medarbejdere i dag er samlet i topmoderne faciliteter i en bygning, der åbner sig markant mod omverdenen. Det understøtter vores organisation, der er præget af en god og uformel grundstemning.

Chefen for HR og Løn har en bred opgavepalet og skal derfor være interesseret og nysgerrig i alle de faglige felter. Medarbejderne efterlyser god ledelse, nysgerrighed, systematik og evnen til at prioritere klogt mellem den drift, der skal fungere, og de kommunale udviklingsopgaver.

Det er en flad struktur – og kultur – det skal man kunne være i, så man på den ene side lader dygtige medarbejdere tage ansvar og på den anden side følger nok med til, at kunne være sparringspartner og den, der har deres ryg, når der er brug for det.

Det at understøtte medarbejdernes kompetenceudvikling og mulighed for at dygtiggøre sig og så tage ansvar for så meget som muligt, bliver en vigtig trædesten i videreudviklingen af en god afdeling.

Chefen har også været en del af personalejurateamet, og der er derfor brug for, at der er særlig viden og erfaringer på personalejuraområdet. Du har derfor god erfaring med personalejura, men det forventes ikke at du ved alt. Der er gode folk i din afdeling, og måtte vi komme i særlige situationer, der kræver en særlig indsigt, kan der via faste rammeaftaler med en ekstern partner, indhentes bistand og sparring.

Den afgående chef har, udover at håndtere konkrete personalesager, også varetaget undervisning for ledere i personalejura, stået for de årlige lønforhandlinger på rådhuset, samt holdt kurser i sygefravær for ledere ca. to gange årligt. Her skal du som ny chef med din egen profil, kompetencer og erfaring, vurdere, hvordan du sammen med din afdeling, får brugt jeres fælles ressourcer bedst muligt.

Afdelingen har haft fokus på digital understøttelse af sagsgangene på området. Dette arbejde skal fortsætte.

## Strategi, HR og Kommunikation

Du bliver en del af staben Strategi, HR og Kommunikation med reference til stabschefen. Han kom til i 2025 og er en erfaren stabschef, der går op i god ledelse.

Strategi, HR og Kommunikation består af tre afdelinger: HR og løn med 11 medarbejdere, Kommunikation med fire medarbejdere samt Strategi og Jura med 14 medarbejdere. De to første afdelinger har egen chef, mens medarbejderne i Strategi og Jura refererer til stabschefen.

Der er møde mellem HR-chefen, kommunikationschefen og stabschefen hver 14. dag og aftalte 1-1 ca. på månedsbasis. Dertil kommer, at der er et samlet personalemøde i staben en gang i kvartalet 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 ledere 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 HR og løn og kollegerne i Strategi og Jura, når opgaveløsningen kræver det, herunder f.eks. når vi løser udviklingsopgaver for direktionen eller skal planlægge større events for kommunens medarbejdere og ledere.

## Forventningerne

### Den kommende HR-chefs ansvar og opgaver

Chefen har det overordnede, ledelsesmæssige ansvar for HR-afdelingen og refererer til stabschefen for HR, Strategi og Kommunikation. HR-chefen varetager den direkte ledelse af 11 medarbejdere.

### **Den nye HR-chefs opgaver på kortere sigt (1. år)**

- Gennemgang af afdelingens (og din egen) opgaveportefølje med henblik på at finde den rette fordeling og prioritering af ressourcer.
- Understøtte arbejdet med implementering af Billund Kommunes nye værdisæt
- Tage ansvar for digitaliseringen af sagsgangene på løn- og personaleområdet.
- Der skal implementeres en ny lønpolitik samt en ny løngennemsigtpolitik.
- OK 2026 kommer alt andet lige til at fylde meget i efteråret.
- Understøttelsen af de store reformer (sundhed, ældre, beskæftigelse m.m.).
- Særlige initiativer på arbejdsmiljøområdet, herunder forebyggelse af vold.
- Lønforhandlinger (ny løn) i 3 kvartal.

### **HR-chefens baggrund**

#### **De allervigtigste kompetencer og erfaringer er:**

Du interesserer dig for god ledelse. Det kan være, at du allerede har ledelseserfaring, eller at du har lysten og evnerne til at betrede din første lederstilling i Billund Kommune. Vi er derfor åbne over for helt forskellige karriereveje og karriereovervejelser ind i denne stilling, hvor det er dit ledelsestalent, der er det primære for os. Det er en fordel med kommunal erfaring, men ikke nogen betingelse.

Du har god erfaring og nogle stærke kompetencer indenfor personalejura, men vi forventer ikke at du ved alt. Der er gode folk i din afdeling, og måtte vi komme i særlige situationer, der kræver en særlig indsigt, kan ekstern bistand også være en løsning så du kan komme godt videre med opgaverne sammen med dine folk. Du er pragmatisk anlagt og understøtter den logiske, lettilgængelige løsning når det er muligt.

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. Det er direktører, chefer og ledere i organisationen, men det er også MED og TR'er og de faglige organisationer.

Dit analytiske niveau er særdeles godt. Du har let ved at sætte dig ind i nye emnefeltter og let ved at danne dig et hurtigt overblik.

Vi tilbyder en udfordrende stilling i en udviklingsorienteret organisation. Mange vil efterspørge din og teamets assistance, og det betyder, at du skal kunne prioritere og strukturere afdelingens opgaver uden at miste overblik eller detaljer.

**Derudover håber vi:**

- At du indgyder tillid – opadtil som nedadtil.
- At du udstråler ro og overblik, selv når vi er pressede.
- Om du evner at erkende, når der er noget, du ikke ved – så er det nemlig lettere at hjælpe dig.
- Du har erfaring, viden og fornemmelse for samspillet med MED, TR og de faglige organisationer i bred forstand.
- Du har procesflair – at kunne tænke processer, så de relevante på den ene side inddrages, men uden at det på den anden side går ud over fremdriften.
- Evnen til at gå ind i konflikter uden at være konfliktgenererende.
- 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.
- At du sætter pris på – og bidrager til – den humor og hygge, der også er Billund Kommune.
- At du har erfaringer, der gør, at du har mulighed for at skubbe på udviklingen af digitaliseringen af opgaverne i afdelingen.
- At du er tilgængelig. Det har noget at gøre med den struktur, man bygger op om sig – mail, telefon osv. – men det har også noget med ”den oplevede tilgængelighed” at gøre og evnen til at gå ind i andres udfordringer, fordi man gerne vil hjælpe.

**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 ind imellem 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
- Thomas Foged, kommunaldirektør
- Kommunikationschef Anya Wang Palm
- Områdechef Trine Bredahl Rosenbæk
- Faglig koordinator Hanne Lund Kristensen
- Personalejurist Lisbeth Husballe
- Playdesigner Anne Fladmose

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](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 **18. maj 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 **20. maj 2026** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **28. maj 2026 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 **1. juni 2026 i Kolding. Det tager ca. to timer**.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **8. juni 2026 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. august 2026**.

### **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.

April 2026

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen