

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Dagtilbudschef til Billund Kommune

Genopslag. Stillingen var også i opslag i april/maj 2025

Dagtilbudschef, der tager den legende tilgang alvorligt

Billund Kommune er med rette kendt på børneområdet. Det er ikke alene de senere års massive satsninger, der er årsag til dette, men et årelangt politisk fokus på området. Overskriften for visionen er i den grad blevet et begreb: Børnenes Hovedstad er en vision om en kommune, der tror på, at børn er mindst lige så kompetente som voksne. Og det gør Billund Kommune til et særligt sted i verden.

”Den Legende Tilgang” – er dagtilbudsudgaven af det, der på skoleområdet hedder Playful Learning. Det sker i et tæt samarbejde med LEGO Fonden og understøtter Billund Kommune og LEGO Fondens fælles vision om Børnenes Hovedstad. En legende tilgang indebærer kort og godt, at vi bruger nogle af legens kvaliteter og elementer til at udforske det, der interesserer eller udfordrer børnene. Vi tager leg hamrende alvorligt!

Det er et solidt og veldrevet område, men det er det, fordi det er under konstant udvikling. Der bliver lagt nye lag på, år efter år. Et af de spor, vi følger, er den systematiske tilgang til børn i udsatte positioner. Her – som generelt – sker det i et nærmest sømløst samspil med dygtige fagprofessionelle kolleger fra andre afdelinger i kommunen. Du kommer i øvrigt til at sidde 1½ meter fra en af dine tætte kolleger – skolechefen – og staben for henholdsvis dagtilbud og skole er i det daglige så tæt forbundne, at de i praksis opleves som én afdeling.

Dagtilbudsområdet er præget af fagligt dygtige medarbejdere – centralt som decentralt. Der er et højt uddannelsesniveau blandt medarbejderne generelt, og der er i mange år arbejdet med strategisk kompetenceudvikling igennem lokalt tilrettelagte forløb for *mange* i stedet for ekstern kompetenceudvikling for *få*. Din ledergruppe er erfaren og kompetent, og dine politikere nysgerrige og engagerede. Så glemte vi vist at nævne en helt up-to-date bygningsmasse, hvor en ny institution i Travbyen i Billund, der skal stå klar i 2027, er det seneste skud på Gyngetræet.

Du har en evne til at skabe fortsat faglig udvikling på dagtilbudsområdet, fordi du brænder for netop dette felt. Der er god ledelseserfaring på CV’et, ideelt set også med ledelse af ledere. Du er god til at gøre dig tilgængelig. Det har ikke kun noget at gøre med det fysiske møde, men også med mail- og telefonsystematik, så lederne kan få sparring, når de har brug for det.

Der er – ideelt set – erfaring med forvaltningsarbejde. Hvis ikke, skal der være god administrativ flair, der kan bygges videre på, herunder kendskab til kommunal økonomistyring. Du skal ikke være økonomichef – du får god hjælp – men der er brug for, at chefen er medgarant for, at prognoser og realitet er nogenlunde i sync med hinanden. Og så er du et ordentligt menneske, gerne med en god portion humor, som er let at kunne lide.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter konkret forhandling i henhold til cheflønsaftalen med et samlet lønniveau, der i udgangspunktet ligger på ca. 780.000 kr. om året. Dertil kommer pension.

Dagtilbudsområdet

Afdelingen består af tre børneuniverser, tre børnehaver/børnehuse, dagplejen samt dagtilbudsstaben, omfattende 1.210 børn og 359 medarbejdere. Budgettet er på 136 millioner kroner. Afdelingen varetager derudover tilsynet med fire private dagtilbud.



Billund Børneunivers er ved at vokse sig stort, og det er også her, der er igangsat et byggeri af en helt ny integreret daginstitution – Gyngetræet - med plads til 170 børn. Det sker i Travbyen, ifm. at der opstår et helt nyt boligkvarter i Billund i disse år, projektudviklet m.m. af Kirkbi. Byggeriet er kravspecificeret og udbudt og kommer til at blive byggestyret af Teknisk Forvaltning, men dagtilbudschefen forventes selvfølgelig at have et vågent øje på alle de afledte processer, indtil institutionen står klar, forventeligt i 2027. Bygningsmassen på dagtilbudsområdet er i øvrigt løbende bygget/vedligeholdt og fremstår derfor i tip-top stand.

Dagtilbudsstaben består af to administrative medarbejdere samt to pædagogiske konsulenter. Staben sidder sammen med skolestaben, og i det daglige arbejder skole- og dagtilbudschefen med de to stabe som én afdeling med fælles personalemøder m.m. Der er netop gennemført en meget flot trivselsmåling for den samlede stab.

Der er skabt en struktur, hvor dagtilbudschefen opleves som tilgængelig – og det bør også være den nye chefs ambition. I øvrigt en helt opnåelig målsætning i en relativt smal institutionsstruktur.

Dagtilbudschefen har møder månedligt med de syv ledere samt med deltagelse af konsulenterne fra staben. Udover LUS er der kalenderlagte 1-1 mellem lederne og dagtilbudschefen. De foregår oftest ude på institutionerne, så dagtilbudschefen får anledning til at fornemme, hvad der sker "derude". Der er et årligt planlægningsseminar, hvor også afdelingsledere deltager, samt en Videnstur, hvor der kan hentes inspiration hjem til Billund fra andre steder i Danmark. Dagtilbudslederne oplever sig i høj grad som en del af et fællesskab, hvor man sammen kan gøre hinanden bedre.

Der er virkelig god anciennitet i ledergruppen – og også derfor er institutionerne veldrevne. Det betyder dog også, at der i de år, der kommer, må forventes et generationsskifte blandt lederne, hvilket selvsagt gør rekruttering til en nøgleindsats for en kommende dagtilbudschef.

Der arbejdes med kvalitetssamtaler med institutionerne med deltagelse af en pædagogisk konsulent i et velplanlagt rul-/årshjul. Der indsamles her – som generelt – en lang række data, som der efterfølgende arbejdes intensivt med. Det at have en interesse for at arbejde databaseret er derfor en fordel for den nye chef.

Dagplejen er relativt stor, og som det gælder med dagtilbudsområdet generelt, er der et flot fagligt niveau her også. Måske er det derfor, at der ikke har været helt de samme udfordringer med at rekruttere nye dagplejere som i mange andre af landets kommuner. Der har igennem nogle år været brug for at have øje på finansieringsmekanismerne på dagplejeområdet, og det er derfor noget, dagtilbudschefen forventes at drøfte løbende med dagplejelederen.

Dagtilbudsområdet servicerer primært Børne- og Familieudvalget. Her deltager alle fagchefer i møderne sammen med direktøren, og du vil opleve et aktivt udvalg, hvor der er en god stemning, og hvor der er respekt mellem administration og politikere. Det har været dagtilbudschefen, der er skrivende på de sagsfremstillinger, der udarbejdes fra dagtilbudsområdet. Hvis den nye dagtilbudschef ikke har (så) meget erfaring på det område, skal der nok findes en løsning i en overgangsperiode, indtil den nye chef kommer på niveau. Med det sagt vil det være en fordel, hvis flere hænder/hoveder på sigt får en andel i "den politiske sagsfremstillingsmaskine", end der har været hidtil, hvor det alene har været en opgave for chefen.

Dagtilbudsområdet er præget af fagligt dygtige medarbejdere – centralt som decentralt. Der er et højt uddannelsesniveau blandt medarbejderne generelt, og der er arbejdet med strategisk kompetenceudvikling igennem lokalt tilrettelagte forløb for de mange i stedet for ekstern kompetenceudvikling for de få. Et af disse forløb har været et diplommodul i samarbejde med UC-Lillebælt. Det er derfor også helt naturligt, at dagtilbudschefen er aktiv i samspil "ud af huset" med uddannelsesinstitutioner m.fl.

"Den Legende Tilgang" – er dagtilbudsudgaven af det, der på skoleområdet hedder Playful Learning. Det sker i et tæt samarbejde med LEGO Fonden og understøtter Billund Kommune og LEGO Fondens fælles vision om Børnenes Hovedstad. En legende tilgang indebærer kort og godt, at vi bruger nogle af legens kvaliteter og elementer til at udforske det, der interesserer eller udfordrer børnene.

I det hele taget arbejdes der rigtig meget på tværs af dagtilbud og skole, hvor seneste skud på stammen er arbejdet med NUSSA, hvor den korresponderende proces på skoleområdet er Diamantforløbet. NUSSA har til formål at opbygge børnenes følelsesmæssige, personlige og sociale ressourcer gennem struktureret leg, så børnene øger deres relationelle ressourcer og selvindsigt og bliver mere robuste over for psykiske stressfaktorer.

Der er særdeles velbeskrevne – og velgennemførte – overgangsbeskrivelser. Det gælder mellem hjem/sundhedspleje til dagpleje/vuggestue, mellem dagpleje/vuggestue og Børnehave samt mellem dagtilbud og skole. Her hjælpes processerne på vej af, at dagtilbudsstrukturen og skolestrukturen spejles 1-1.

Der arbejdes i hele Billund Kommune med begrebet Playful Working. Arbejdsdagen må gerne være fyldt med begejstring, aktiv deltagelse, mening, social involvering og eksperimentering. Tilsammen udgør det netop legens karakteristika.

Der er et forbilledligt samarbejde i MED. Dagtilbudschefen har kalenderlagte møder med BUPL-FTR, og der er en god tradition for at sørge for at tage eventuelle udfordringer i opløbet.

Din forgænger har efter mange gode år i Billund Kommune valgt at gå på pension. Hun efterlader en virkelig god chef-platform til sin efterfølger. I perioden mellem hendes fratrædelse (sommeren 2025) og tiltrædelsen af den kommende chef (1.oktober 2025) er lederen af PPS konstitueret som dagtilbudschef.

Direktørområdet Børn-, Unge- og Arbejdsmarked

Børn-, Unge- og Arbejdsmarked består af fem områder: Skole, Dagtilbud, Unge og Familie, Arbejdsmarked samt PPS. De fire chefer samt lederen for PPS udgør chefgruppen, der har møder hver 14. dag med dagsorden og en tilknyttet konsulent. Der er i øvrigt kalenderlagte 1-1 hver måned mellem direktøren og cheferne.

Det er en chefgruppe bestående af nyere og mere rutinerede medlemmer, men helt generelt gælder, at der er god, gensidig kemi.

Samarbejdet mellem skolerne, Dagtilbud, PPS (Pædagogisk Psykologisk og Sundhedsfaglig Rådgivning) og Unge- og Familieafdelingen er særdeles godt. Der er skabt en naturlig, smidig og "ufarlig" dialog, hvor den gode løsning for barnet er i centrum. "Vi skal samarbejde om børn, ikke om indsatser." Der er tydeligvis et fælles billede af, at den tidlige indsats er dér, hvor en potentiel udfordring kan håndteres med mindst muligt indgreb.

Cheferne skal generelt evne at fange mulighederne i periferien. Kommunen er utrolig begunstiget af eksterne interessenters store veneration for Billund. Samspillet sker i en række sammenhænge, hvor ikke mindst LEGO Fondens store engagement og velvilje er fundamental for de satsninger, der sker. Billund Kommune og LEGO Fonden har et fælles udviklingsselskab, "Capital of Children Playful Minds (i daglig tale CoC – Playful Minds)". Der er aktiviteter, der udspringer heraf, men der er også en række løbende samspil direkte mellem Billund Kommune og LEGO Fonden, hvor fonden stiller ekspertise og ressourcer til rådighed. Det betyder, at man skal turde være åben over for nye og anderledes tænkninger og faglige metoder, men også turde være konstruktiv og kritisk i et udviklingssamarbejde, der hele tiden udfordrer "plejer".

Den kommende dagtilbudschefs ansvar og opgaver

Dagtilbudschefen refererer til direktør Anders Lundsgaard. Dagtilbudschefen er en del af direktørområdet Børn-, Unge- og Arbejdsmarkeds chefgruppe, hvor det forventes, at man bidrager aktivt på tværs af direktørområdets opgaver med fokus på helhed først og delhed derefter.

Dagtilbudschefen varetager ledelsen af syv ledere (direkte), fire stabsmedarbejdere samt BUPL-FTR.

Dagtilbudschefen skal på kort sigt (inden for det første år) særligt vie sin opmærksomhed til:

- Etablere sig som en tilgængelig chef for decentrale ledere.
- Etablere et overblik over områdets økonomi, herunder en særlig opmærksomhed på finansieringen af dagplejen.
- Tage rollen som ankerkvinde/mand på sig ift. den politiske servicering. Være vokal, hvis der er brug for hjælp og opkvalificering. På lidt længere sigt arbejde for, at flere medarbejdere får mulighed for at kunne bidrage direkte i skrivningen af politiske sagsfremstillinger.

- I forlængelse af dette være en del af onboardingen for et nyt politisk udvalg efter det kommende kommunalvalg.
- Være udadvendt og proaktiv ift. de samarbejdspartnere, der er omkring kommunen. Det gælder LEGO Fonden, CoC-Playful Minds men også uddannelsesinstitutioner.
- Være med til at sætte rekruttering på dagsordenen – ikke mindst ift. det generations-skifte på lederniveau, der er på vej.
- Være en opmærksom følger af byggeriet af en ny daginstitution i Travbyen under Børnenes Univers Billund.

Den nye dagtilbudschefs baggrund

De vigtigste erfaringer og kompetencer:

- En evne til at skabe fortsat faglig udvikling på dagtilbudsområdet. Det er et veldrevet område, du overtager, men det er det også, fordi det har været konstant udviklingsorienteret over mange år. Det skal den nye chef forstå at understøtte.
- Der er god ledelseserfaring på CV'et, ideelt set også med ledelse af ledere, hvor resultaterne af ledelsesgerningen er synlige.
- Tilgængelighed. Det har ikke kun noget at gøre med det fysiske møde, men også med mail- og telefonsystematik, så lederne kan få sparring, når de har brug for det. Der er også – ideelt set – erfaring med forvaltningsarbejde i bred forstand. Hvis ikke, skal der være god administrativ flair, der kan bygges videre på.
- Erfaring med økonomistyring. Du skal ikke være økonomichef – du får god hjælp – men der er brug for, at chefen er medgarant for, at prognoser og realitet er nogenlunde i sync med hinanden.
- Og så er du et ordentligt menneske, gerne med en god portion humor, som er let at kunne lide.

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

- Man arbejder sammen med det politiske udvalg – og sidder med til alle udvalgsmøder. Erfaring fra samspillet med et politisk niveau er derfor en fordel, men ingen betingelse.
- Kommunikative kompetencer og evne til at inddrage på en måde, der er med til at skabe følgeskab.
- Det at have en interesse for at arbejde databaseret.
- At du udstråler ro og overblik, selv når vi er pressede.
- Et godt hoved – du har ret let ved at danne dig et overblik.
- Tydelighed – vi ved, hvad du mener, men du er ikke bange for modspil.
- Om du evner at skabe tillid omkring dig – op, ned og til siden.
- At troværdighed er din naturlige følgesvend – sammenhæng mellem det, man siger, og det, man gør.

- At du kan være anerkendende og empatisk uden at miste evnen til at have holdninger og kant.
- Om du evner at træffe beslutninger og dermed sikre fremdriften.
- Humor – og gerne en god portion selvironi.
- Et afklaret syn på dig selv og dine stærke og svage sider. Du er ikke bange for at vise svaghed eller at bede om hjælp.

Mere om Billund Kommune

Kommunen har lige over 27.000 indbyggere og er placeret centralt i Jylland som en del af Trekantområdet. Det er en kommune med 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 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.

Politik

Den politiske organisation tager udgangspunkt i følgende udvalg: Økonomiudvalget, Teknik-Miljø- og Kulturudvalget, Unge, Uddannelse- og Beskæftigelsesudvalget, Børne- og Familieudvalget samt Voksenudvalget.

Dagtilbudschefen får helt naturligt mest med Børne- og Familieudvalget at gøre.

Den administrative organisation

Direktionen består af fire direktører

- Kommunaldirektøren med ansvaret for HR, Strategi & Kommunikation samt Økonomi, Personale og IT
- Direktøren for Teknik, Plan og Kultur

- Direktøren for Voksne
- Direktøren for Børn, Unge og Arbejdsmarked med ansvar for de 0-30-årige samt beskæftigelsesområdet.

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
- Konst. direktør Klaus H. Nielsen, Tlf. 7972 7391

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 Konst. direktør Klaus H. 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:

- Konst. direktør Klaus H. Nielsen
- Stefan Kelstrup, skolechef
- Trine Bredal Rosenbæk, Unge- og Familiechef
- Maria Sloth Christensen, leder af PPS
- Kirsten Vestergaard, dagtilbudsleder
- Karin Christensen, dagtilbudsleder
- Tove Nedergaard, leder af dagplejen
- Mette Sandfeld Jensen, pædagogisk konsulent
- Stinne Lindbjerg Toft, pladsanviser

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 **8. august 2025 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 **12. august 2025** 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 **19. august 2025 i tidsrummet kl. 9.00-17.00 i Billund**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **21. august 2025 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **27. august 2025 kl. 9.00-14.00 i Billund**.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. oktober 2025**.

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 chef kommer godt i gang med jobbet.

Juni 2025

Jakob Lundgaard, konsulent på ansættelsessagen