

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## **Afdelingsleder for Trafik- og Vejanlægsafdelingen i Billund Kommune**

## I Billund Kommune, kan du anlægge vejen til god ledelse

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 erhvervsdynamik, der langt fra 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 spændende opgaver og særlige krav til den kommunale organisation.

Samtidig er vi *også* en almindelig landkommune, hvor den daglige drift skal fungere tæt på borgerne, og hvor fleksibilitet, ansvar og handlekraft er afgørende i dagligdagen. Kombinationen af stærk udvikling og klassiske kommunale driftsopgaver gør Billund til et sted, hvor opgaverne er både alsidige og meningsfulde. Billund er noget særligt.

Du bliver leder for Trafik og Vejanlæg – en nyetableret afdeling sammensat af otte dygtige medarbejdere, der hidtil har tilhørt fire andre afdelinger. Derudover forventes det, at der inden tiltrædelse rekrutteres endnu en projektleder. Medarbejderne medbringer stærke faglige kompetencer inden for trafik, anlæg, projektering, miljøvurdering og GIS. Områder hvor specialiseret viden er afgørende for opgaveløsningen. Det faglige niveau er virkelig højt, og der er tale om medarbejdere med solid erfaring og stor ansvarlighed.

Sammenlægningen betyder, at både samarbejdsformer, struktur og fælles identitet skal udvikles. En central opgave bliver derfor – i tæt samarbejde med medarbejderne – at opbygge en velfungerende afdeling med klare rammer for prioritering, opgaveløsning og samarbejde.

Du får en chef, der er kendt for at prioritere 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. Det bør være en vigtig del af din motivation for at søge denne stilling. Det er en fordel, hvis du har ledelseserfaring – men ikke nogen betingelse. Det kan også være, at du f.eks. er faglig koordinator eller projektleder og er klar til at betræde din første lederstilling.

Du har et godt kendskab til offentligt myndighedsarbejde og det er en fordel at bringe erfaring/viden inden for områderne trafiklovgivning, anlægsprojektering, miljøvurdering og GIS med sig ind i stillingen.

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, som andre trives i samarbejde med; imødekommende, ukompliceret, ordentlig, social og udadvendt, god til at skabe relationer og du er en virkelig god teamplayer. For det er ikke mindst evnen til at arbejde godt sammen, der gør os dygtige.

## **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.

## **Trafik og anlægsafdelingen**

Afdelingen har otte medarbejdere ud over afdelingslederen og er etableret som led i en samlet reorganisering af forvaltningen. Medarbejderne kommer fra flere eksisterende enheder: tre fra Trafik og Natur, to anlægs- og projekteringsmedarbejdere fra Park og Vejdriften, en miljøkoordinator fra Planafdelingen samt to GIS-medarbejdere fra IT-afdelingen. Derudover forventes det, at der inden tiltrædelse rekrutteres endnu en projektleder til anlæg- og projektering.

GIS-området er et centralt understøttende fagområde for særligt Teknik, Plan og Kultur, og samlingen af kompetencer i én afdeling skal styrke sammenhæng og anvendelse på tværs. Samtidig løses der dog også opgaver på tværs af de øvrige forvaltninger.

Omorganiseringen tager afsæt i et ønske om at samle de faglige opgaver i en stærk og attraktiv fælles afdeling, hvor kompetencer og samarbejde på tværs kan udfolde sig endnu bedre end i dag. Det betyder, at alle får ny leder og alle skal have nye kolleger.

Den nye organisering betyder, at en ny afdeling skal etableres med fælles retning, struktur og identitet. En vigtig ledelsesopgave bliver derfor i tæt samspil med medarbejderne at opbygge en fælles struktur, ramme for opgaveløsning, prioritering og afdelingsidentitet, som understøtter både faglighed, samarbejde og trivsel. Det omfatter også etableringen af en tydelig ramme for ledelse og samarbejde i hverdagen – både på tværs af gruppen og i dialogen med den enkelte. Også her kan du søge god sparring hos din kommende chef. Hun er uofficiel verdensmester i god, struktureret ledelse.

Det faglige udgangspunkt blandt medarbejderne er stærkt. Uagtet, at det er den mindre kommune, er det lykkedes at fastholde og tiltrække virkelig gode medarbejdere. De har været ledet forskelligt af fire forskellige ledere og den nye ledelsesrelation skal etableres med respekt for, at alle er forskellige. Uanset hvor meget ledelsesmæssig sparring den enkelte søger, skal afdelingslederen være nysgerrig og sætte rammer for ledelse, hvor alle får opmærksomhed.

Det er fint, hvis du har viden og erfaringer på trafik og/eller anlægsområdet og indenfor miljøvurdering og/eller GIS, men det er ledelse og prioritering, der er klart vigtigste opgave. Du skal også bidrage til afdelingens sociale sammenhængskraft og sørge for at der bliver lejlighed til at gøre sjove ting sammen, der ikke nødvendigvis er super faglige.

Miljøvurdering og GIS er i udgangspunktet "enkeltmandsopgaverne". Der skal du som ny afdelingsleder have en særlig opmærksomhed ift. den sparring der er brug for til de tre medarbejdere, så de integreres på en god måde i den samlede opgaveløsning og i afdelingens funktionsmåde.

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 eksperter på området - fremlægger større sager. Du får som afdelingsleder en særlig opgave i at servicere et nyt §17.4 udvalg for Mobilitet. Det sker i et godt samarbejde med din chef, der er en garvet politisk embedsmand. Det du ikke har prøvet før, skal du nok lære.

## **Chefområdet Byudvikling, Trafik og Erhverv**

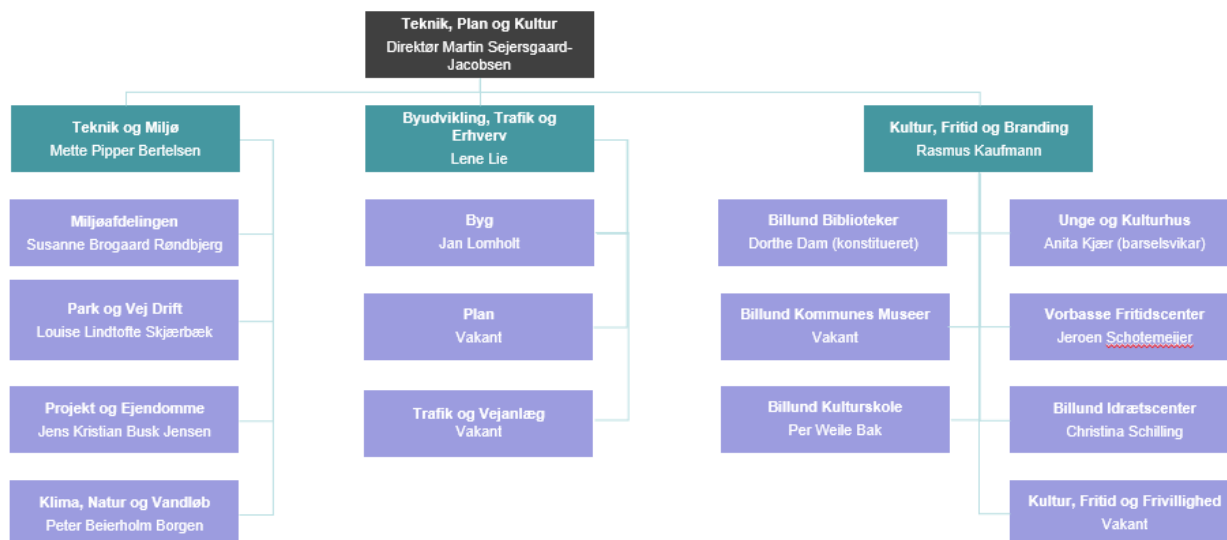
Byudvikling, Trafik og Erhverv består fra og med 1. maj 2026 af tre afdelinger med områdechef Lene Lie for bordenden, Byggesag, Plan samt Trafik og Vejanlæg. Der er pt. slået en afdelingslederstilling for planafdelingen op og da afdelingen Trafik og Anlæg som nævnt ovenfor er nysammenlagt er der også tale om en ny ledergruppe, der sammen skal udvikle ledelsesformen og ledelsesstrukturerne på området.

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 indenfor 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 Trafik og Vejanlæg 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 9 medarbejdere. Afdelingslederen har det overordnede ansvar for ledelse og udvikling af kommunens opgaver inden for trafikmyndighed, anlægsprojektering, GIS og Miljøvurdering. Stillingen skal sikre sammenhæng mellem myndighedsudøvelse, planlægning og gennemførelse af anlægsprojekter samt en professionel og ensartet forvaltningspraksis.

### Inden for det første år er hovedopgaverne at:

- Være en garant for opbygningen af en afdeling man har lyst til at være en del af. Faglig dygtighed, trivsel og tværgående samarbejde skal gå hånd i hånd.
- etablere et nyt ledelsessystem for afdelingsmøder og 1-1 samtaler, der understøtter dialog, prioritering og fælles retning.

- Skabe overblik over nogle af de projekter der fylder mest ift. politik og omverden
- Have særlig opmærksomhed på understøttelsen og sparringen på opgaver der løses af én/få medarbejdere herunder GIS og Miljøvurdering
- 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:**

- Ledelsesmæssigt ansvar for afdelingens samlede opgaver indenfor trafikmyndighed, anlægsprojektering, GIS, VVM og teknisk understøttelse
- Ledelsesmæssigt ansvaret for kollektiv trafik og mobilitet i BK
- Politisk servicering af 17/4 udvalg på Mobilitet
- Understøtte politiske prioriteringer og processer, herunder betjening af politiske udvalg
- Ledelsesmæssigt ansvar for trafikretlige myndighedsopgaver, herunder afgørelser, høringer og samarbejde med politi og øvrige myndigheder
- Ledelsesmæssigt ansvar for projektering og gennemførelse af anlægsprojekter, herunder byggemodning og infrastrukturelle anlæg samt strategiske input til byggemodning for såvel erhvervs- og boligbyggeri
- Ansvarlig for anlægsøkonomi, herunder sammenhæng mellem projekter, myndighedsopgaver og indtægtsdækkede aktiviteter
- Sikre sammenhæng mellem planlægning, myndighedsafgørelse og anlægsgennemførelse
- Ledelsesmæssigt ansvar for miljøvurdering og koordinering i samarbejde med relevante fagområder
- Overordnet ledelsesansvar for kommunens GIS-funktion, herunder sikre tilstrækkelig understøttelse af organisatoriske behov

**Dine vigtigste kompetencer og erfaringer**

- Du vil lede og du vil dygtiggøre dig indenfor ledelse. Det er en vigtig del af din motivation til 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 eller dribler med kompleks projektledelse i dag og ser dette som et attraktivt sted at betrede din første lederstilling. Du skal evne at lede forskellige medarbejdere forskelligt, afhængigt af deres behov, faglige anciennitet m.m.
- Du har et godt kendskab til offentligt myndighedsarbejde. Erfaring/viden indenfor områderne trafiklovgivning, myndighedsprocesser, anlægsprojektering, miljøvurdering og GIS er en fordel at bringe med sig ind i stillingen
- 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, ukompliceret, ordentlig, social og udadvendt.
- 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 arbejdsglæder er fundamentet for et stærkt og attraktivt arbejdsmiljø

### Derudover vil vi kigge efter:

- Om du er struktureret af natur – du evner at skabe og bidrage til overblik, prioritering opfølgning og det lange, seje træk.
- Om du kommunikerer tydeligt og kan skabe fælles retning på tværs af fagligheder
- Om du kan træffe beslutninger og stå på mål for dem
- Om du kommer med et digitalt mindset, der kan bidrage til udviklingen af forvaltningens samlede digitale kompetencer og omstillingsparathed.
- Om du har let ved at danne dig et overblik over nye sagsområder. Formodentlig fordi du har et godt hoved.
- Integritet og troværdighed – sammenhæng mellem det, du siger, og det, du gør.
- Om du er åben og dialogsøgende.
- Om du er lige så meget en afslutter og opfølger, som du er en igangsætter.
- Om du også har fokus på borger-/virksomhedsperspektivet.
- 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 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. I vores folkeskoler arbejder vi med Playful Learning, som 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, som 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-, Børn- og Familieudvalget, Kultur- og fritidsudvalget, Voksen- og Sundhedsudvalget samt Børn- og Familieudvalget. Som leder for Trafik og Vejanlæg 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 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 og planlægning, erhverv, miljø, natur og klima, 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
- Mette Pippet Bertelsen, områdechef for Teknik og Miljø
- Karina Mortensen, Trafikplanlægger
- Maria Skovborg Egedal, Projektleder
- Jacob Kaae Hansen, Projektansvarlig (miljøvurdering og VVM)
- Bjarke Foss, GIS-konsulent

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](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.

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** 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 **10. juni i tidsrummet kl. 9.00 – 17.00 i Billund**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **12. juni i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **19. juni 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