

# Stilling, situation og profil

MU Professional Search™

Fritids- og Landdistriktschef | Aalborg Kommune



**Aalborg  
Kommune**



Reliable Leadership Advice™

# Stilling, situation og profil

Dette materiale har til formål at sikre det gode match mellem virksomhed og kandidat. Vi ønsker at skabe størst mulig transparens, og derfor har vi samlet de væsentligste informationer om stillingen, organisationen, muligheder og udfordringer. Vi har også beskrevet forventningerne til den ideelle kandidats faglige og ledelsesmæssige erfaringer og kompetencer, så grundlaget for at kunne vurdere matchet – set fra begge sider – er bedst muligt. Vi opfordrer dig til at læse materialet, og ringe til Mercuri Urvals konsulent for en uddybende snak om stillingen.

**Primære MU-konsulenter:** Jesper Lund og Peter Debel Jacobsen

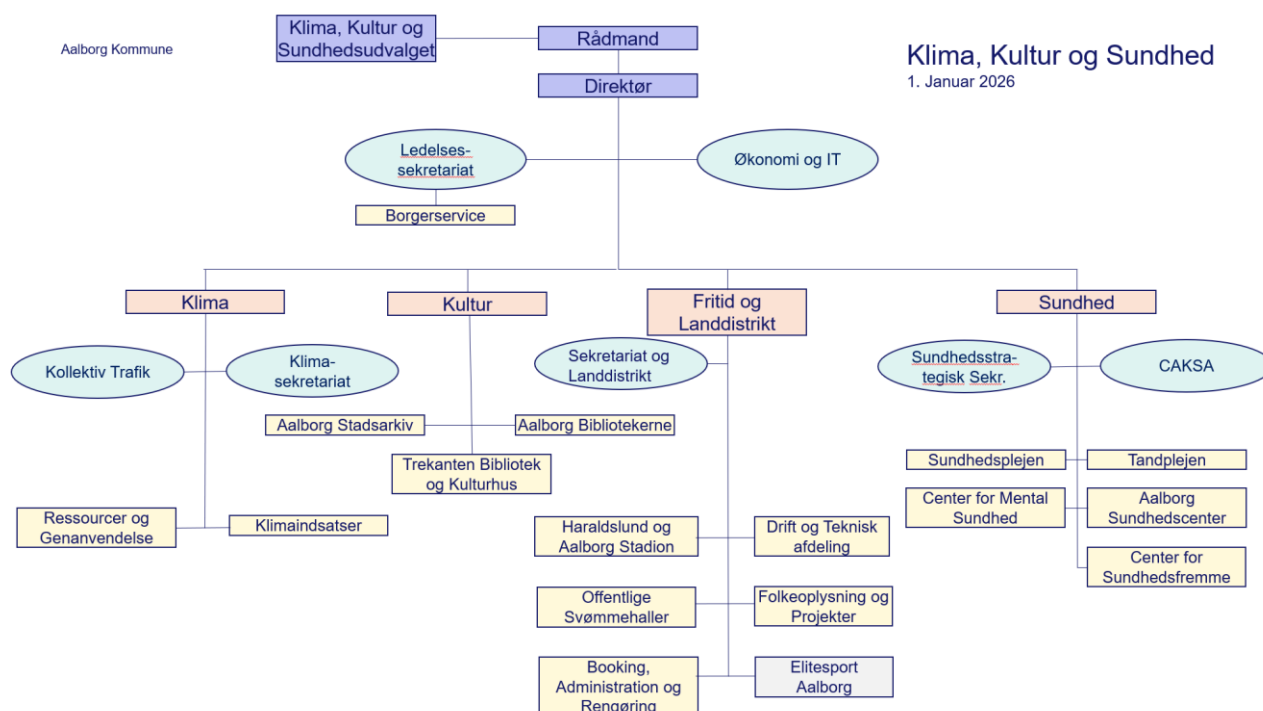
## Overblik

### Baggrund og situation

- Aalborg Kommune søger en ny chef for Fritid og Landdistrikter. Fritid og Landdistrikter er organiseret under Klima, Kultur og Sundhed. Området favner bredt og spænder fra drift af fritids- og idrætsfaciliteter, folkeoplysning og foreningsliv til udvikling af landdistrikterne, borgerinddragelse og samarbejde med lokale aktører.
- På fritidsområdet arbejdes blandt andet med rådgivning og tilskud til foreninger, aftenskoler, selvejende institutioner og frivillige aktører, mens landdistriktsområdet har fokus på lokal udvikling, frivillighed og stærke lokalsamfund. Området har således en meget bred berøringsflade med både borgere, foreninger, professionelle idrætsaktører, frivillige og øvrige kommunale forvaltninger.
- Området er præget af stor politisk bevågenhed samt mange input og initiativer fra borgere og aktører. Aalborg er både en stor idrætsby og Danmarks tredje største kommune. Næsten halvdelen af kommunens borgere bor uden for Aalborg by.

### Organisation

- Fritid og Landdistrikt er organisatorisk sammensat af flere forskellige faglige og driftsmæssige områder. Organisationen rummer blandt andet Haraldslund, Aalborg Stadion, Gigantium, offentlige svømmehaller, Folkeoplysning og Projekter, Teknik og Faciliteter, Administration og Rengøring samt Landdistrikt. Det giver en organisation med både administrative, udviklingsorienterede og konkrete driftsmæssige opgaver.
- Forvaltningen betjener politisk to udvalg, henholdsvis Folkeoplysningsudvalget og Landdistriktsudvalget, hvilket giver chefen en central rolle i at oversætte mellem den politiske dagsorden og den daglige drift. Organisationen omfatter blandt andet driften af store faciliteter som Aalborg Stadion, Gigantium, Haraldslund og Sofiendal. Disse er for nylig samlet under én fælles ledelse, hvilket den kommende chef skal videreudvikle og konsolidere.
- Den nye chef refererer til direktøren og kommer til at indgå i et velfungerende og fortroligt ledelsesfællesskab af forvaltningschefer, hvor der lægges vægt på gensidig sparring. Chefen får ledelsesmæssigt ansvar for fem afdelingsledere – fire med driftsansvar og én med fokus på projekt og udvikling. Se organisationsdiagrammet nedenfor.



## Stillingen

### Ansvarsområder og hovedopgaver

- Som fritids- og landdistriktsschef får du en central rolle i at videreudvikle et område med stor betydning for Aalborg Kommunes sammenhængskraft, fællesskaber og livskvalitet. Stillingen indebærer et bredt ansvarsområde, der spænder fra strategisk udvikling til mere konkrete drifts- og anlægsopgaver.
- Med et stort potentiale og mange muligheder skal den kommende chef kunne skabe et tydeligt ledelses- og styringsgrundlag og understøtte, at ambitioner omsættes til realistiske og prioriterede indsatser. Det indebærer at kunne bevæge sig sikkert mellem ambition, prioritering og eksekvering og dermed være med til at gøre drømme til virkelighed.
- Andre eksempler på centrale ansvarsområder og opgaver er ...
  - At bidrage til den fortsatte udvikling af den nye organisering og til at styrke samarbejdet på tværs af organisationen.
  - At skabe et stærkere strategisk og økonomisk overblik.
  - At bidrage aktivt til cheffgruppen med fokus på, hvordan Fritid og Landdistrikt kan spille konstruktivt sammen med kommunens øvrige områder.
  - At håndtere og prioritere en stor projektportefølje og de mange udviklingsmuligheder. At fortsætte arbejdet med at styrke bosætning og lokal udvikling, blandt andet gennem de nuværende pilotprojekter.
  - At udvikle samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i forvaltningen.
  - At arbejde med den kommende folkesundhedslov.

## Succeskriterier

### Kortsigtede

- Skabe sig et tydeligt overblik over organisationens opgaver, økonomi, projekter og samarbejdsrelationer.
- Etablere et tæt og tillidsfuldt samarbejde med de fem ledere og skabe klarhed over ansvar, arbejdsdeling og fælles retning.
- Skabe større gennemsigtighed i økonomien og etablere et tydeligt grundlag for prioritering mellem drift, projekter og udviklingsopgaver.
- Understøtte en tydelig prioritering af igangværende og kommende projekter, så ressourcer og ambitionsniveau hænger sammen.
- Opbygge stærke relationer til relevante politiske aktører, direktion, chefkolleger, centrale samarbejdspartnere på tværs af kommunen og eksterne samarbejdspartnere.
- Styrke sammenhængskraften mellem organisationens forskellige fagligheder og mellem medarbejdere i den centrale administration og den decentrale drift.
- Skabe sig en tydelig position som en nærværende, troværdig og samarbejdende chef, der både lytter til organisationen og bidrager aktivt til den strategiske retning.

### Langsigtede

- Styrke Fritid og Landdistrikts samlede ledelseskraft og skabe en organisation med tydelig retning, stærkt samarbejde og fælles ansvar.
- Videreudvikle samarbejdet på tværs af Fritid og Landdistrikt samt med kommunens øvrige forvaltninger, så organisationens mange snitflader i højere grad både bliver en styrke og anses som en kompetent og kreativ samarbejdspartner.
- Fastholde og videreudvikle den stærke interne kultur, hvor engagement, faglighed, kreativitet og lysten til at gøre en forskel går hånd i hånd med tydelig prioritering og eksekvering.
- Skabe gode rammer for fortsat udvikling af Aalborg som idrætsby og for en proaktiv og sammenhængende udvikling af kommunens landdistrikter.

## Kultur og værdier

- Fritid og Landdistrikt er kendetegnet ved en stærk og velfungerende arbejdsplads. Der er en høj grad af "vi-følelse", en tydelig muligheds- og samarbejdskultur og en energi, der bæres af medarbejdere, som brænder for deres område, og som har mange idéer. Kulturen er præget af kreativitet og en projektorienteret arbejdsform.
- Der efterspørges en chef, der er relationel, tydelig og tilgængelig – en, der har tillid til sine medarbejdere. Rummelighed vægtes højt, både i forhold til forskellighed blandt medarbejderne og i forhold til at bevare nysgerrigheden og se muligheder, også når opgaverne er komplekse. Der ønskes en chef, der tør vove pelsen og gå forrest – også når det kræver mod at afprøve nyt.

# Profil

## Den efterspurgte baggrund

| Krav                     | Beskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uddannelse               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relevant videregående uddannelse.</li> <li>▪ Gerne lederuddannelse.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Faglig erfaring          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfaring med ledelse af og ansvar for et bredt og komplekst opgaveområde - gerne ledelse af ledere.</li> <li>▪ Erfaring med at skabe fælles retning, klar arbejdsdeling og stærk opfølgning på tværs af flere enheder.</li> <li>▪ Erfaring med at balancere strategiske udviklingsopgaver med sikker drift, økonomistyring, projekter og eventuelt anlægsopgaver.</li> <li>▪ Erfaring med at prioritere mellem mange ønsker, projekter og interesser samt med at omsætte ambitioner til realistiske og gennemførbare indsatser.</li> </ul> |
| Branche/sektorerfaring   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfaring fra en politisk styret organisation.</li> <li>▪ Gerne erfaring med borgerrettede eller lokalsamfundsorienterede indsatser, hvor samarbejde, deltagelse og lokal forankring er afgørende.</li> <li>▪ Kendskab til fritids-, idræts-, kultur-, forenings-, frivilligheds- eller landdistriktssområdet.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                   |
| Stillingsmæssig erfaring | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfaring med politisk betjening.</li> <li>▪ Erfaring med økonomi- og ressourcestyring.</li> <li>▪ Erfaring med projekt- og porteføljestyring, herunder prioritering, governance, realiserbarhedsvurdering og løbende opfølgning.</li> <li>▪ Erfaring med tværgående samarbejde mellem administrative funktioner, driftsenheder, udviklingsmiljøer og eksterne partnere.</li> </ul>                                                                                                                                                         |
| Anden specifik erfaring  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dokumenteret evne til at opbygge tillidsfulde relationer.</li> <li>▪ Erfaring med organisationsudvikling eller forandringsledelse.</li> <li>▪ Evne til at kommunikere klart og troværdigt på tværs af niveauer – fra politiske og administrative fora til lokale aktører og medarbejdere i driften.</li> <li>▪ Personlig autoritet og dømmekraft til at stå fast på fælles prioriteringer, aftaler og økonomiske rammer, også når der er modstridende interesser.</li> </ul>                                                               |

## Efterspurgt adfærd

### Forandringsledelse

- Omsætter politiske ambitioner og nye dagsordener til en tydelig, realistisk og fælles retning på tværs af organisationen.
- Prioriterer tydeligt og har mod til at fravælge, når ressourcer, økonomi eller kapacitet kræver det.
- Udvikler samarbejde, arbejdsformer og organisatorisk sammenhæng med respekt for eksisterende faglighed og engagement.
- Er nysgerrig på muligheder, men vurderer konsekvent, hvad der er realiserbart og skaber varig værdi.
- Skaber følgeskab gennem klar kommunikation, involvering og meningsfuld kobling mellem opgaver og fælles formål.
- Fastholder energi og faglig stolthed ved at vise tillid, anerkende bidrag og gå roligt forrest i forandringer.

### Opgaveledelse

- Skaber strategisk og økonomisk overblik over drift, projekter, puljer, anlæg og udviklingsindsatser.
- Sikrer prioritering og fremdrift, så organisationen balancerer stabil drift med realisering af de vigtigste initiativer.
- Delegerer ansvar og mandat tydeligt til lederne og anvender deres faglige kompetencer aktivt.
- Skaber klarhed om roller, snitflader og forventninger og understøtter lederne med sparring og fælles prioritering.
- Etablerer systematisk opfølgning på økonomi, drift, projekter, risici og resultater.
- Følger konsekvent op på aftaler og leverancer, samtidig med at opfølgningen bruges til læring og støtte.

### Relationsledelse

- Er synlig, nærværende og tillidsvækkende og møder borgere, ledere og medarbejdere med respekt for forskellige fagligheder og arbejdsformer. Lytter til idéer, erfaringer og bekymringer, men skaber samtidig klarhed om fælles beslutninger og prioriteringer.
- Skaber fælles retning og samarbejde mellem de fem ledelsesområder samt mellem administration, drift og udvikling.
- Bygger alliancer i chefgruppen og på tværs af Aalborg Kommune for at sikre sammenhængende løsninger.
- Opbygger troværdige relationer til politikere, foreninger, frivillige, professionelle aktører, borgere og lokale samarbejdspartnere.
- Repræsenterer kommunen professionelt og balancerer lydhørhed over for lokale interesser med ansvar for helheden.

## Vilkår

- Ansættelse sker efter aftale om aflønning af chefer med en forventet årsløn på ca. kr. 900.000,- + pension på 20,74%.

#### Arbejdssted og rejseaktivitet

- Det primære arbejdssted vil være i Danmarksgade 17 i Aalborg, hvor Klima, Kultur og Sundhed holder til.

#### Interessenter

- Indgår i chefgruppen på området og er nærmeste samarbejdspartner for en række eksterne partnere.

#### Referencelinjer

- I direkte reference til direktøren.

## Tiltrækning af kandidater

### Relevante brancher/sektorer

- Offentlige organisationer, særligt kommuner.
- Relevante virksomheder – fx rådgivere, private aktører på relevante områder eller samarbejdspartnere.

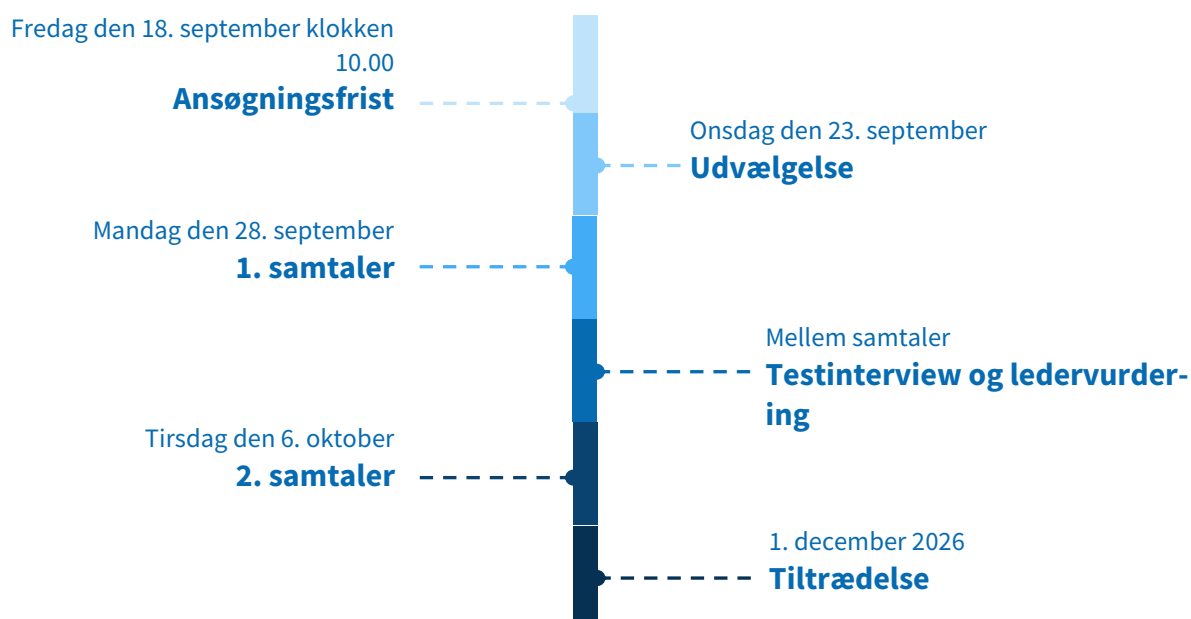
### Relevante stillinger eller funktioner

- Chef.
- Område-/afdelings-/teamleder.

### Lokation

- Søgningen gennemføres nationalt med særligt fokus på Nord- og Midtjylland.

## Tidsplan



## Ansættelsesudvalg

Direktør  
Jesper Carlsen

Lederrepræsentant  
Knud-Erik Rasmussen

Medarbejderrepræsentant  
Inge Brusgaard

Repræsentant fra forvaltningsledelsen  
Morten Koppelhus

Medarbejderrepræsentant  
Pia Juul Eriksen

## Kontaktinformation

**Jesper Carlsen**

Direktør for Klima, Kultur og Sundhed [Email](mailto:jesper.carlsen@aalborg.dk) - jesper.carlsen@aalborg.dk 2520 1920

**Jesper Lund**

Direktør og partner [Email](mailto:jesper.lund@mercuriurval.com) - jesper.lund@mercuriurval.com 4045 3435

**Peter Debel Jacobsen**

Engagement Manager [Email](mailto:peter.jacobsen@mercuriurval.com) - peter.jacobsen@mercuriurval.com 5076 1200

**Nanna Beuschau**

Projektkoordinator [Email](mailto:nanna.beuschau@mercuriurval.com) - nanna.beuschau@mercuriurval.com 5076 1262

---