

Stilling, situation og profil

MU Professional Search™

Leder af Kultur og Fritid | Ringkøbing-Skjern Kommune



Ringkøbing-Skjern
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.

Primær MU konsulent: Carsten Gløvermosen Nielsen

Overblik

Baggrund og situation

- Kultur og Fritid er et område med stor betydning for Ringkøbing-Skjern Kommune. Kommunen har et usædvanligt stærkt forenings- og frivilligliv, mange selvejende idrætsfaciliteter, velbesøgte fritidshavne, et aktivt kulturliv, vel-drevne biblioteker og en kulturskole med høj faglighed. Området nyder stor politisk opbakning og spiller samtidig en vigtig rolle i fortællingen om det gode liv, bosætning og kommunens attraktivitet. Ambitionerne for området er tilsvarende høje. Kultur- og fritidslivet skal skabe rammer for fællesskab, livslyst, bevægelse, udeliv, dannelse og fysisk og mental trivsel for borgere i alle aldre. Kommunen ønsker et mangfoldigt og inkluderende kultur- og fritidsliv, hvor så mange som muligt får mulighed for at deltage, engagere sig og tage ansvar. Det stærke foreningsliv, frivilligheden og samarbejdet med lokale aktører er helt centrale forudsætninger for dette.
- Samtidig er der en ambition om fortsat at udvikle området og bringe Kultur og Fritid endnu tydeligere i spil på tværs af kommunen. Tilbud, aktiviteter og faciliteter skal følge ændringer i borgernes behov og måder at engagere sig på, og udviklingen skal ske med blik for kvalitet, bæredygtighed og nye samarbejdsformer. Potentialet er stort i samspillet med blandt andet sundhed, forebyggelse, børn og unge, undervisning, turisme og bosætning, hvor kultur- og fritidsområdet ofte kan bidrage til stærke fælles løsninger. Den nye leder skal derfor være stærk til at bygge bro, knytte tråde og skabe samarbejder på tværs af fagområder, institutioner og eksterne aktører – med afsæt i et kultur- og fritidsliv, der både samler, udfordrer, perspektiverer, danner og understøtter aktive liv og stærke fællesskaber.
- Den nye leder overtager en afdeling med engagerede og selvstændige medarbejdere og ledere, som brænder for deres fag, og hvor der er fokus på trivsel, stor kreativitet og betydelig faglig styrke. Samtidig er Kultur og Fritid en sammensat organisation med forskellige fagligheder, kulturer og arbejdsformer. I afdelingen arbejder man målrettet med at styrke samarbejdet, med fælles retning og tydelige prioriteringer. Dette arbejde er dog ikke afsluttet. Det bliver derfor en central opgave for den kommende leder fortsat at arbejde med medarbejderne om at samle området, skabe endnu bedre samarbejde mellem de forskellige fagligheder og gøre det endnu mere tydeligt, hvor man skal lægge kræfterne og ressourcerne – og hvor man ikke skal.
- Økonomi og prioritering bliver også en vigtig del af ledelsesopgaven. Området rummer mange tilbud, institutioner og faciliteter, som både skaber stor værdi og kræver betydelige ressourcer. Der er blandt andet et fortsat fokus på idrætshaller og øvrige selvejende institutioner, hvor der til stadighed er ressourceforhold, der skal håndteres. Den nye leder skal derfor kunne balancere ambitioner og udviklingslyst med sikker økonomistyring og modet til at vælge til og fra. Endelig er den politiske dimension markant. Lederen arbejder tæt sammen med Kultur- og Fritidsudvalget og fungerer i praksis som et vigtigt bindeled mellem politik og administration. Rollen kræver derfor både politisk tæft, troværdighed og evnen til at omsætte mange ønsker og muligheder til klare prioriteringer og realistiske løsninger.

Organisation

- Kultur og Fritid er en del af fagområdet Land, By og Kultur i Ringkøbing-Skjern Kommune. Lederen refererer til fagchefen og indgår sammen med de 7 ledere af de øvrige afdelinger i fagområdets samlede ledergruppe. Som Leder af Kultur og Fritid forventes man at bidrage aktivt til den samlede ledelse og udvikling af hele fagområdet - ligesom det er en klar forventning, at man åbent og ærligt byder sig til ift. at udvikle både sin egen og lederkollegernes ledelsespraksis.
- Kultur og Fritid har ansvar for kommunens kultur- og fritidsområde og omfatter kultur, fritid og folkeoplysning, Kulturskolen, bibliotekerne samt de kommunale fritidshavne i Ringkøbing, Stauning og Bork. Området spænder fra

drift, administration og politisk betjening til udvikling, større kulturarrangementer, partnerskaber og et omfattende samarbejde med foreninger, kulturinstitutioner, frivillige og lokalsamfund.

- Afdelingen har i alt 83 medarbejdere: På Kulturskolen er der ansat 30 undervisere og 7 adm. medarbejdere, og på bibliotekerne er der i alt 35 ansatte. Hertil kommer 8 medarbejdere i kultur- og fritidsteamet samt de tre havnefogeder. Kulturskolen og bibliotekerne har egne ledere, mens medarbejderne i kultur- og fritidsteamet og havnefogederne refererer direkte til Lederen af Kultur og Fritid. Man har således 3 ledere - kulturskolelederen og 2 ledere af bibliotekerne - og 11 medarbejdere i reference. Organisationens rummer dermed både større driftsenheder, specialiserede fagmiljøer og kultur- og fritidsteamet, samtidig med at en stor del af opgaven løses i tæt samspil med kommunens meget omfattende forenings- og kulturliv.

Stillingen

Ansvarsområder og hovedopgaver

- TAGE ØVERSTE ANSVAR FOR AT FØRE KOMMUNENS POLITIKKER UD I LIVET
 - Det er den kommende Leder af Kultur og Fritid vigtigste opgave dels at omsætte Ringkøbing-Skjerns vedtagne politikker på området til klare handlinger; dels at præge - og spille politikerne gode i udarbejdelsen af - de nye kultur- og fritidspolitikker. Læs [fritidspolitikken her](#) og [kulturpolitikken her](#).
- STRATEGISK LEDELSE OG UDVIKLING
 - Stå i spidsen for den samlede udvikling af kultur- og fritidsområdet og omsætte politiske ambitioner og strategier til konkrete indsatser.
 - Skabe sammenhæng og sætte fælles retning på tværs af kultur, fritid, biblioteker, Kulturskole og fritidshavne.
 - Bygge bro til andre fagområder og udvikle samarbejder, der bringer kultur og fritid stærkere i spil i kommunens samlede udvikling.
- LEDELSE AF LEDERE OG MEDARBEJDERE
 - Via tydelig empati at lede afdelingens ledere og medarbejdere efter principper, der er båret af tillid og værdier og ikke af regler.
 - Give plads til stærke fagligheder og selvstændighed – og samtidig kunne udfordre, samle organisationen og skabe følgeskab om en fælles retning.
 - Styrke samarbejde, respekt for hinandens fagligheder og sammenhæng på tværs af afdelingens forskellige miljøer.
- POLITISK BETJENING OG RÅDGIVNING
 - Sikre professionel politisk betjening og kvalificerede beslutningsoplæg.
 - Være en troværdig og fagligt stærk rådgiver og fungere som bindeled mellem politik og administration.
- SAMARBEJDE OG RELATIONER
 - Være en synlig repræsentant for kommunen i samarbejdet med foreninger, kulturinstitutioner, frivillige, lokalsamfund og øvrige aktører.
 - Være relationsdannende og proaktiv såvel eksternt som internt.
 - Bidrage aktivt i ledergruppen i Land, By og Kultur og til tværgående løsninger og prioriteringer i hele fagområdet.
- DRIFT, ØKONOMI OG RESSOURCER
 - Sikre solid økonomistyring og tydelig prioritering af ressourcer på et område med mange tilbud, faciliteter og stærke interesser.
 - Skabe struktur, overblik og balance mellem ansvarlig drift, udviklingskraft og realistiske økonomiske rammer.

Succeskriterier

Kortsigtede

- Den nye leder forventes i den første tid at stikke fingeren i jorden og aflæse situationen i hele afdelingen. Den nye leder forventes således at bruge en del tid på at komme fysisk rundt og samle indtryk.
- Den nye leder forventes hurtigt at etablere sig som en synlig, tillidsvækkende og samlende leder og bygge videre på den positive udvikling, der allerede er skabt i organisationen.
- Det forventes, at lederen får tydeliggjort den fælles retning på tværs af kultur, fritid, biblioteker, Kulturskole og fritidshavne – herunder også tydelighed om, hvad der skal prioriteres, og hvad der ikke skal.
- Lederen skal hurtigt etablere stærke relationer til det politiske niveau, ledergruppen i Land, By og Kultur samt centrale eksterne samarbejdspartnere og indtage rollen som troværdig rådgiver og sikker oversætter mellem politik og administration.
- Samtidig forventes det, at lederen får et sikkert greb om økonomi, ressourcer og de væsentligste driftsmæssige udfordringer og skaber et solidt grundlag for de kommende års prioriteringer.

Langsigtede

- På længere forventes lederen at udvikle Kultur og Fritid som et samlet, sammenhængende og strategisk stærkt område med høj faglig kvalitet og en tydelig retning.
- Det forventes, at lederen formår at skabe en god balance mellem faglighed, kreativitet og fælles retning og dermed understøtter både engagement, ansvarlighed og udviklingskraft i organisationen.
- Lederen skal styrke samspillet med foreninger, kulturinstitutioner, frivillige og lokalsamfund og samtidig bringe kultur og fritid tydeligere i spil på tværs af kommunen – blandt andet i relation til sundhed, børn og unge, bosætning og det gode liv.
- Det forventes, at lederen på den lange bane skaber synlig effekt af de politiske ønsker og tiltag, som er defineret i de nuværende og kommende politikker.
- Endelig forventes lederen at være en stærk og helhedsorienteret del af ledelsen i Land, By og Kultur og bidrage aktivt til tværgående løsninger, økonomiske prioriteringer og kommunens samlede udvikling.



Profil

Den efterspurgte baggrund

Uddannelse	▪ Relevant videregående uddannelse. Uddannelsesretningen er ikke afgørende, men kandidaten skal have et stærkt strategisk og organisatorisk fundament og gerne relevant lederuddannelse.
Faglig erfaring	▪ Solid ledelseserfaring med ansvar for medarbejdere, drift, udvikling og økonomi. Erfaring med ledelse af ledere og/eller stærke faglige miljøer er en fordel.
Branche/sektorerfaring	▪ Erfaring fra en politisk ledet organisation og gerne kendskab til forenings-, kultur- eller fritidsområdet eller beslægtede velfærdsområder. Sektorerfaring er en fordel, men ikke nødvendigvis et krav
Stillingsmæssig erfaring	▪ Erfaring med strategisk udvikling, budgetstyring, prioritering og tværgående samarbejde. Gerne erfaring med partnerskaber, politisk betjening og samarbejde med foreninger, institutioner og eksterne interessenter.

Efterspurgte ledelsesadfærd

Forandringsledelse

- Kan sætte en tydelig og samlende retning for Kultur og Fritid på tværs af stærke fagligheder og forskellige organisatoriske miljøer. Formår at omsætte politiske ambitioner og mange gode idéer til klare prioriteringer og konkrete valg – også når det kræver fravalg. Har mod til at udfordre vaner og eksisterende løsninger og kan skabe følgeskab om nødvendige forandringer. Kommunikerer retningen på en måde, der skaber mening både internt, politisk og eksternt.
- Kan skabe udvikling i en organisation med stærke fagligheder ved at koble nye idéer med reel organisatorisk læring og forbedring af praksis. Formår at se nye muligheder på tværs af kultur, fritid og andre fagområder og omsætte dem til konkrete initiativer, samarbejder og nye løsninger. Understøtter medarbejdere og ledere i at udvikle deres kompetencer og har et betydelige mod ift. at afprøve nye tilgange.
- Er grundlæggende holdspiller og kan derfor skabe engagement og ejerskab om fælles mål, til- og fravalg og nødvendige forandringer i en organisation præget af stor faglig passion og selvstændighed. Formår at forklare meningen med nye initiativer og tydeliggøre, hvorfor resultater og forandringer er vigtige. Involverer ledere og medarbejdere på en måde, der skaber følgeskab, udløser energi og kreativitet, uden at miste retning og fremdrift.

Opgaveledelse

- Kan omsætte beslutninger til konkret handling og sikre fremdrift i en organisation med mange opgaver, interesser og initiativer. Følger systematisk op på aftaler, mål og resultater og fastholder fokus, også når hverdagen er præget af mange gode idéer og stærke faglige perspektiver. Formår at skabe momentum uden at tilsidesætte den nødvendige involvering og dialog.
- Ser sig selv som en del af et hold og kan derfor fordele ansvar og opgaver tydeligt og hensigtsmæssigt og give ledere og medarbejdere reelt handlerum inden for klare rammer. Udnytter de stærke fagligheder i organisationen og undgår unødigt detaljstyring, samtidig med at der følges op på ansvar og resultater. Bruger delegering aktivt til både effektiv opgaveløsning og udvikling af kompetencer.
- Kan følge systematisk op på mål, aftaler, kvalitet og fremdrift og sikre, at beslutninger faktisk bliver omsat i praksis. Giver tydelig og konstruktiv feedback til ledere og medarbejdere og justerer retning eller indsats. Formår at skabe en kultur, hvor opfølgning opleves som støtte til kvalitet og ansvarlighed – ikke som unødigt kontrol.

Relationsledelse

- Er empatisk og kan forstå og rumme forskellige personligheder, fagligheder og motivationsfaktorer og møder ledere og medarbejdere med nærvær, respekt og oprigtig interesse. Formår at skabe psykologisk tryghed og gode relationer i en organisation med stor passion og markante profiler, samtidig med at lederen kan stå fast og håndtere uenighed konstruktivt. Har blik for arbejdsmiljø, trivsel og den enkelte uden at miste fokus på den fælles opgave.
- Kan skabe tydelig sammenhæng mellem politiske mål, fælles prioriteringer og den enkelte enheds og medarbejders opgaver. Formår at afstemme forventninger på tværs af ledere, medarbejdere, politikere og eksterne samarbejdspartnere og sikre klarhed om roller, ansvar og retning. Kan samle forskellige interesser om et fælles formål uden at udviske de faglige forskelle.
- Kan opbygge og vedligeholde stærke relationer på tværs af kommunen og til foreninger, kulturinstitutioner, frivillige, lokalsamfund og øvrige eksterne aktører. Formår aktivt at koble mennesker og interesser, skabe relevante alliancer og sikre videndeling og koordinering. Kan bruge netværk strategisk til at skabe opbakning, åbne muligheder og styrke kultur- og fritidsrådets gennemslagskraft.

Vilkår

- Ansættelse sker efter gældende overenskomst og principperne for lokal løndannelse efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation.

Arbudssted og rejseaktivitet

- Smed Sørensens Vej 1, 6950 Ringkøbing.
- Der vil naturligvis være en del aktivitet ude i kommunen i kraft af samarbejdet med biblioteker, Kulturskolen, foreninger, kulturinstitutioner mv.

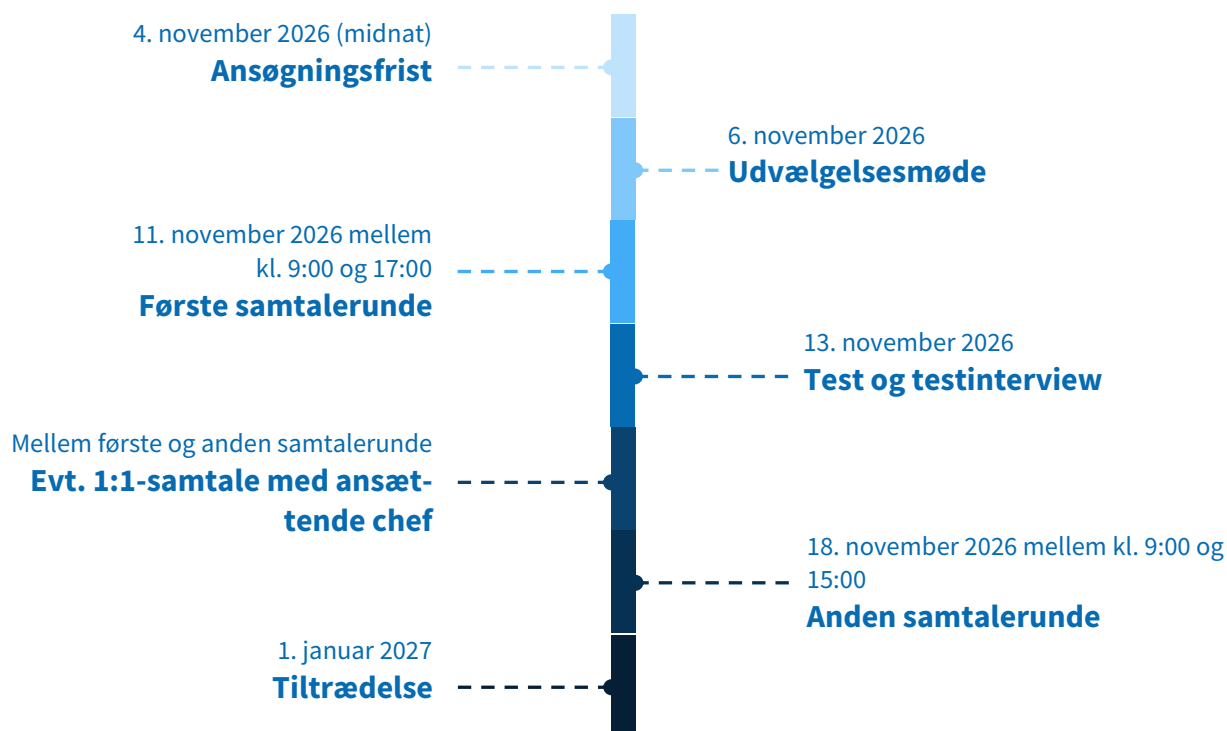
Interessenter

- Lederen af Kultur og Fritid indgår i ledergruppen i Land, By og Kultur sammen med lederne for Plan, Genbrug, Byg og Miljø, Natur, Land og Vand, Ejendomscentret samt Vej og Park.

Referencelinjer

- Lederen af Kultur og Fritid refererer direkte til Fagchef Niels Peter V. Lauridsen.

Tidsplan



Ansættelsesudvalg

Fagchef og formand for udvalget
Niels Peter V. Lauridsen

Afdelingsleder, Planafdelingen
Ann Elisabeth Bjerrehøj

Biblioteksleder
Dorthe Rosenkjær

Kulturskoleleder
Preben Frederiksen

Kulturkonsulent
Gitte Fjord Damgaard

Fritidskonsulent
Lene Holm Poulsen

Kontaktinformation

Niels Peter V. Lauridsen

Fagchef og formand for udvalget

[Email](mailto:niels.peter.lauridsen@rksk.dk) - niels.peter.lauridsen@rksk.dk

0045 3070 7254

Carsten Gløvermose Nielsen

Partner og konsulent, Mercuri Urval

[Email](mailto:carsten.glovermose.nielsen@mercuriurval.com) - carsten.glovermose.nielsen@mercuriurval.com

0045 3025 9801

Nanna Beuschau

Projektkoordinator, Mercuri Urval

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

0045 5076 1262