

Direktør for Skoleforvaltningen

JOB- OG KRAVPROFIL



**Aalborg
Kommune**

AALBORG KOMMUNES SKOLER
**NOGET
AT HAVE
DET I**



Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. ANSÆTTELSESVILKÅR	4
3. TIDSPLAN	4
4. SKOLEFORVALTNINGEN	5
6. STILLINGEN	6
7. DEN EFTERSPURGTE PROFIL	7
8. DEN KOMMUNALE ORGANISATION	8
5. AALBORG SITUATIONEN – I KORTE TRÆK	9
9. AALBORG KOMMUNE HAR AMBITIONER	9

1. Indledning

Aalborg Kommunes direktør for Skoleforvaltningen har fået nyt job og hans efterfølger skal findes.

Aalborg Kommune har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af den nye direktør.

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med ansættelsesudvalget, som består af:

- Rådmand Tina French Nielsen
- Næstformand for Skoleudvalget Mette Ekstrøm
- Kommunaldirektør Christian Roslev
- Sekretariatschef Pernille Fruergård Simonsen
- Læringschef Kristina Østergaard Kristoffersen
- Leder af Aalborg Kulturskole Jan Jacobsen
- Skoleleder på Gl. Lindholm Skole og formand for Skolelederforeningen Carsten Søndergaard
- Formand for Aalborg Lærerforening Karsten Lynge Simonsen
- Udviklingskonsulent og tillidsrepræsentant Kirsten Dreyer (medarbejderrepræsentant).

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre rekrutteringsprocessen og at afgive indstilling til rådmanden, der indstiller til Magistraten. Byrådet har den endelige ansættelseskompetence.

Interesserede opfordres til at læse mere om Aalborg Kommune; lokalsamfundet og den kommunale organisation på www.aalborg.dk og om Skoleforvaltningen www.nogetathavedeti.dk.

Interesserede kan kontakte Jan Kjeldsmark fra Mercuri Urval på telefon 4073 4950 (også gerne uden for normal arbejdstid) for en fortrolig drøftelse af muligheder og vilkår i stillingen. Aalborg Kommune orienteres ikke om sådanne henvendelser uden forudgående aftale herom. Der kan endvidere i fortrolighed rettes henvendelse til rådmand Tina French Nielsen på telefon 2520 4001.

Du kan uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-05914). Ansøgningsfristen udløber 7. februar 2019, kl. 10.00.

Formål med notatet

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interview med flere hos Aalborg Kommune.

Job- og kravprofilnotatet udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for direktøren, og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilnotatet følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

2. Ansættelsesvilkår

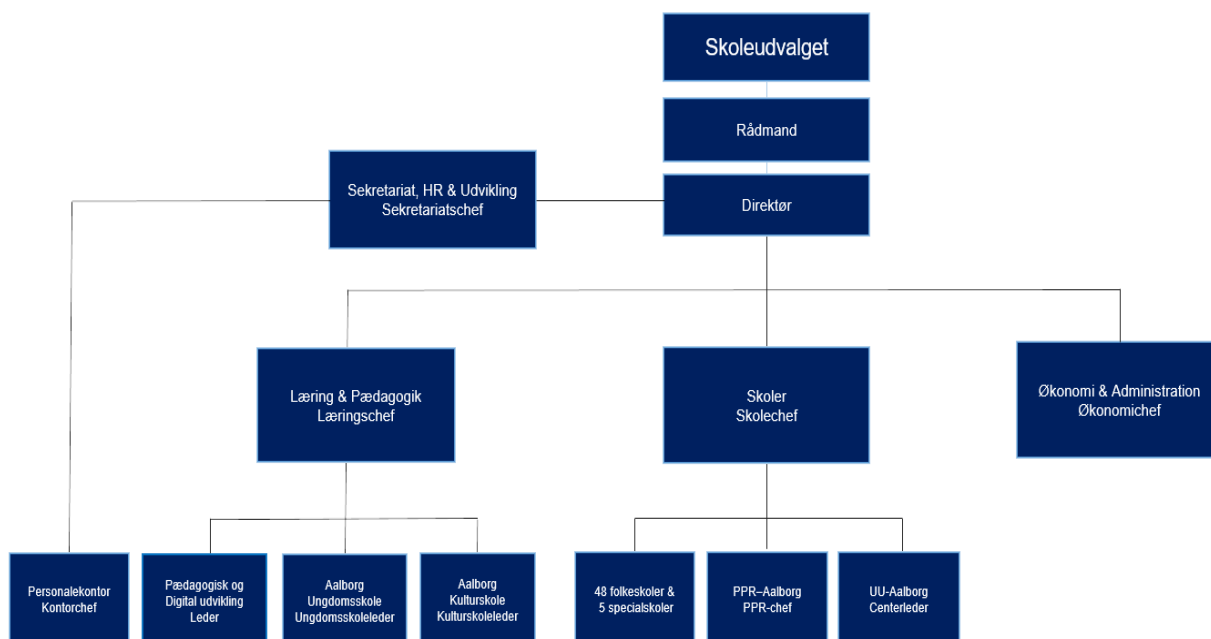
Ansættelsen sker på kontraktvilkår efter Aftale om aflønning af chefer, indgået mellem KL og bl.a. DJØF og Lærernes Centralorganisation.

Stillingen aflønnes efter grundlønstrin 53 + særlige tillæg samt kvalifikationsløn. Lønnen udgør aktuelt kr. 1.403.800 årligt inkl. 15 % kontrakttillæg. Hertil kommer pensionsbidrag, som aktuelt er på 19,55 %.

3. Tidsplan

Aktivitet	Tidspunkt
Ansøgningsfrist	07.02.2019, kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til samtale	15.02.2019
Afholdelse af 1. samtaler	04.03.2019, kl. 12.00 – 19.00
Gennemførelse af direktørvurdering; test, dybdeinterview samt udarbejdelse af rapport og referencetagning	Uge 10
1:1 samtale med rådmand	Uge 10
Afholdelse af 2. samtale inkl. kandidatrapportering og tilbagemelding på testresultater	13.03.2019, kl. 8.30 – 14.00
Tiltrædelse	01.05.2019

4. Skoleforvaltningen



Skoleforvaltningen har ansvaret for kommunens folkeskoler, specialskoler, Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR), UngAalborg (ungdomsskolen), UU-Aalborg (uddannelsesvejledning) og Aalborg Kulturskole.

Skoleforvaltningen har 3.950 ansatte og et årligt budget på kr. 2,1 mia.

Organisatorisk består Skoleforvaltningen af fire afdelinger:

1. **Afdelingen for Skoler;** har ansvaret for kommunens 48 folkeskoler og 5 specialskoler, PPR og UU-Aalborg
2. **Afdelingen for Læring og Pædagogik;** består af UngAalborg og Kulturskolen samt udviklingsafdelingen Pædagogisk og Digital udvikling, der varetager opgaver inden for den pædagogiske udvikling, herunder strategier, indsatser, evalueringer samt politiske sagsfremstillinger samt opgaver inden for it og digitalisering
3. **Økonomi og Administration;** har ansvaret for forvaltningens budget, regnskab, udvikling og implementering af ledelsesinformation. Herudover en række administrative opgaver; opkrævning af forældrebetaling i DUS, skoleindskrivning, og servicering af skolerne i forhold til brug af administrative systemer
4. **Stabsenheden Sekretariat, HR og Udvikling;** varetager sekretariats- og politikerbetjening, personaleadministration, jura og HR, udviklings- og analyseopgaver, arbejdsmiljøindsatsen, intern service og kommunikation.

Visionen

Folkeskolerne i Aalborg vil gøre visionen "**Noget at have det i**" til virkelighed ved:

- at styrke fagligheden
- at øge det tværprofessionelle samarbejde
- at forbedre de demokratiske fællesskaber
- altid at tage hånd om det enkelte barn
- altid at levere høj kvalitet i alle læringssituationer
- altid at inddrage den omkringliggende verden i skolen og omvendt.

Læs hele Skoleforvaltningens vision "Noget at have det i" [her](#) og Learning Pipeline [her](#).

Ved henvendelse til projektkoordinator Annette Cabalzar på annette.cabalzar@mercuriurval.com eller telefon 5076 1215 kan du desuden få tilsendt Skoleforvaltningens Klimamåling 2018.

6. Stillingen

Direktørens hovedarenaer

Direktørfunktionen er omfattende og mangfoldig og der er en række arenaer (rum, roller og relationer), hvor der i særlig grad er forventninger og krav til indsatser og resultater:

1. Rådmandens nærmeste rådgiver

Direktøren refererer til rådmanden og er dennes nærmeste rådgiver vedrørende Aalborg Kommunes skoleadministration.

Det er forventningen, at direktøren i denne rolle:

- varetager en tæt og daglig sparring med rådmanden,
- sikrer rådmanden de bedste betingelser for at operere i den politisk målsættende og retningsgivende rolle.

2. Betjening af Skoleudvalget

Direktøren er ansvarlig for sekretariatsbetjening samt rådgivning og vejledning af Skoleudvalget.

Det er forventningen, at direktøren i denne rolle:

- etablerer sig som hele Skoleudvalgets direktør samtidigt med, at rollen som rådmandens nærmeste rådgiver varetages loyalt og kompetent,
- bidrager til at definere og afgrænse det politiske og det administrative ledelsesrum og agerer i overensstemmelse hermed,
- sikrer Skoleudvalget de bedste betingelser for, at de kollektivt kan operere i den politisk målsættende og retningsgivende rolle.

3. Direktørgruppen

I Mellemstyreformen er defineret en direktørgruppe (versus en direktion), som består af kommunaldirektør, direktør for Skoleforvaltningen, direktør for By- og Landskabsforvaltningen, direktør for Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen, direktør for Sundheds- og Kulturforvaltningen, direktør for Ældre- og Handicapforvaltningen samt direktør for Miljø- og Energiforvaltningen.

Kommunaldirektøren leder direktørgruppens møder. Direktørgruppen varetager den strategisk administrative koordinering i forhold til de overordnede processer og beslutninger.

Det er forventningen, at direktøren i direktørgruppen:

- bidrager til et tillidsfuldt strategisk topledersfællesskab, der fokuserer på hele Aalborg Kommune og hele den kommunale organisation, og at fællesskabet ser det som sin opgave at bidrage til fælles svar og løsninger på tværs af udvalg og forvaltninger indenfor de økonomiske rammer, der er til stede. Der er allerede i direktørgruppen en positiv udvikling på denne bestræbelse. Der arbejdes dog stadig med det dobbelte lederskab i forhold til loyalitet med egen forvaltning og med hele Aalborg Kommune.

4. Leder af Skoleforvaltningen

Direktøren er nærmeste foresatte og personaleleder for cheferne i Skoleforvaltningen og gennemfører udviklingssamtaler, sikrer relevant sparring og bidrager til deres løbende ledelsesudvikling.

Det er forventningen, at direktøren i denne rolle:

- kan samle ledelsen i Skoleforvaltning – som chef for cheferne – i et velfungerende ledelsesteam, der understøtter den enkelte i kompetent ledelse af egen afdeling,

- sikrer, at der i forvaltningen sker en nødvendig koordinering og sammenhængende udvikling på tværs af alle forvaltningens funktioner.

5. MED-organisationen

Direktøren for Skoleforvaltningen er formand for ForvaltningsMED (FMU). Det er forventningen, at direktøren her i særlig grad:

- fortsat styrker og vedligeholder det konstruktive samarbejde i udvalget, herunder sikrer tæt sparring med næstformand,
- arbejder for at implementere Aalborg Kommunes Fælles Personalepolitik (læs mere [her](#)),
- aktivt inddrager MED-udvalgene forud for væsentlige/strategiske processer og beslutninger.

6. Ambassadør for kommunen og Skoleforvaltningen regionalt og nationalt

Direktøren har roller og funktioner internt og eksternt. I den eksterne rolle har direktøren en meget central ambassadørrolle for kommunen.

Det er forventningen, at direktøren i denne rolle:

- formidler samarbejdsrelationerne og udviser lederskab - ikke kun i egen forvaltning og i Aalborg Kommune - men også i samarbejdet på den nationale arena, i KL miljøet, uddannelsesinstitutionerne og de øvrige nordjyske kommuner,
- sikrer, at Aalborg og Nordjylland står centralt og stærkt på den nationale arena; på Christiansborg, i centraladministrationen og i øvrigt i relevante nationale og internationale fora,
- etablerer sig som en nærværende, kendt og synlig person med indsigt og relationer i de dele af "byens liv", hvor det er nyttigt og relevant.

Personlige succeskriterier

Det er forventningen, at direktøren indenfor det første år:

- har etableret et meget tillidsfuldt samspil med rådmanden og Skoleudvalget,
- har demonstreret et markant bidrag til et loyalt samarbejde og fællesskab i direktørgruppen og har evnet at praktisere "den dobbelte loyalitet",
- har skabt sig det fornødne netværk internt og eksternt og er en troværdig samarbejdspartner i forhold til omverdenen,
- er kommet tæt på den enkelte chef i forvaltningen gennem nærværende coaching og sparring, har sat sit præg på og samlet forvaltningsledelsen i et tillidsfuldt ledelsesfællesskab,
- har skabt tillid omkring sin person og sit lederskab,
- har evnet at fastholde og udvikle den høje sociale kapital i forvaltningen,
- har fortjent politikernes og organisationens tillid og fremstår som en troværdig og respekteret rollemodel bredt i Aalborg Kommune.

7. Den efterspurgte profil

Stillingen som direktør for Skoleforvaltningen i Aalborg Kommune er en toplederstilling i sværvægtsklassen i den offentlige sektor i Danmark. Den nye direktør forventes således at være en prøvet og succesfuld leder, der allerede har skabt betydelige resultater.

Formelle kompetencer/erfaringsbaggrund

Direktøren er allerede en dokumenteret succesfuld chef, der kan lede og forandre en organisation gennem sin ledelse af ledere og et tillidsfuldt samspil med den politiske ledelse.

Direktøren kan meget vel allerede være direktør for et tilsvarende eller lignende forvaltningsområde, men Aalborg Kommune vil også være interesseret i ansøgere fra beslægtede brancher, f.eks. stat, region, uddannelsesinstitutioner, interesseorganisationer m.v.

Den nye direktør er veluddannet og har formenlig en uddannelse på kandidat-/masterniveau suppleret med en lederuddannelse.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

Den ideelle direktørkandidat forventes at:

- besidde personlig integritet og ordentlighed,
- være en dygtig formidler, der kommunikerer tydeligt (opad, nedad, udad og ud i organisationen) og som skaber forståelse og accept af beslutninger på tværs af fagligheder og organisatorisk niveau,
- være tillidsvækkende og retningsgivende og at "stå godt i egne sko" – også i modvind og under modstand,
- være en loyal holdspiller med en veludviklet dømmekraft både i faglige og interpersonelle relationer.

Endeligt skal centrale "tæfter"; den politiske, den organisatoriske og den menneskelige være veludviklede og skabe en god dømmekraft både i faglige og interpersonelle relationer.

8. Den kommunale organisation

Aalborg Kommune har syv forvaltninger med tilsammen ca. 19.000 ansatte. Dermed er Aalborg Kommune regionens største arbejdsplads.

Overordnet organisering

Aalborg Kommune har siden 1. januar 2014 haft følgende forvaltningsstruktur:



Aalborg Kommunes styreform er Mellemformstyre med delt administrativ ledelse.

Fælles ledelsesgrundlag

Aalborg Kommune har igennem en årrække haft "God ledelse" på dagsordenen. Igennem en grundig og inddragende proces er "God ledelse" indkredset som en væsentlig "trædesten" til at fremme omsætning af den værdibaserede personalepolitik og dermed også udvikling af attraktive arbejdspladser.

Dette ledelsesgrundlag vil i løbet af 2019 blive ændret med ny inspiration fra ledelseskommisionens anbefalinger.

9. Aalborg situationen – i korte træk

Aalborg Kommune er en væstkommune. I løbet af de seneste 3,5 år er der etableret 6.666 nye arbejdspladser og indbyggertallet er steget fra godt 197.000 til mere end 215.000 indbyggere i 2018. Der er vækst i Aalborg – ung vækst. En stor del af befolkningstilvæksten skyldes tilflytning af unge studerende til byens mange markante uddannelsesinstitutioner. Det er en central udfordring og målsætning at understøtte etablering af endnu flere arbejdspladser, der kan "opsuge" de nyuddannede og således "gøre studerende til aalborgensere", og desuden giver den store vækst positive udfordringer i form af behov for flere boliger, flere uddannelsesstilbud, dagtilbud m.v.

Aalborg er det naturlige centrum og vækstdynamoen i Nordjylland, og der er over en bred front etableret et stærkt og tillidsfuldt samarbejde mellem de 11 nordjyske kommuner om sammen at skabe fælles fremgang. "Hvad der er godt for Nordjylland, er godt for Aalborg – og omvendt". Det er en bestræbelse for Aalborg og Nordjylland at etablere endnu stærkere og relevante netværk i det officielle Danmark, herunder til Regering, Folketing, de centrale statslige styrelser og Kommunernes Landforening - for derigennem at søge tættere samarbejder, så Aalborg kan bidrage endnu mere til vækst og udvikling i Danmark, Nordjylland og Aalborg.

Internt i den kommunale organisation er der et stigende fokus på at styrke samarbejdet på tværs af kommunens syv forvaltninger. Der er over de seneste år arbejdet målrettet med denne bestræbelse og der er stærke eksempler på, at organisationen kan arbejde tværgående og derved skabe synergier og effektiviseringer af den kommunale drift. Der er således allerede en positiv udvikling i gang, men der er fortsat meget betydelige potentialer, som skal undersøges, udvikles og realiseres. Udfordringen her er, hvordan der fortsat kan skabes faglige og kvalitetsmæssige løft og økonomisk rationalitet ved at ændre på opgaveløsningen og samarbejdsformerne mod et mere udtalt koncernperspektiv.

På trods af et meget stabilt politisk styre i Aalborg Kommune, så er det den store organisations udfordring at balancere mellem fastholdelse og udvikling af det, der er og fungerer og samtidigt skabe forandring og fornyelse, hvor dette er nyttigt og værdifuldt. Mange slags forandringer vil potentielt kunne være nyttige i Aalborg Kommune og den nye direktør for Skoleforvaltningen skal kunne lede, balancere og skabe følge- og fællesskab i de processer, hvor der arbejdes med dette tema – et meget interessant, men ikke ukompliceret aspekt i jobbet. Ikke desto mindre er det forventningen, at hele organisationen leverer på denne dagsorden.

Det politiske samarbejdsklima i Aalborg Byråd er godt og konstruktivt, og der er en udbredt fælles forståelse af, at de stærkeste resultater nås ved at løfte i flok – selvfølgelig i respekt for de forskelle, der naturligt er i de politiske mål og tilgange. Vilkårene for Aalborg Kommunes dobbelte fokus om på den ene side at understøtte vækst og grøn omstilling og på den anden side ambitionen om at fastholde og udvikle det høje faglige serviceniveau på velfærdskerneopgaverne er generelt gode. I Aalborg forenes "det mindre samfunds overskuelige sammenhænge og storbyens muskler".

10. Aalborg Kommune har ambitioner

Aalborg Kommune baserer sin virksomhed og drift på følgende tre områder, der alle prioriteres højt:

1. Strategisk vækst
2. Kerneopgaverne på velfærdsområderne
3. Sund økonomi.

Strategisk vækst

Aalborg Kommune prioriterer i de kommende år mange ressourcer på en koordineret vækst- og udviklingsindsats mellem erhvervsliv, uddannelsessteder og kommunale initiativer.

Aalborg Kommune har sat en række initiativer i gang, som alle bidrager til positiv vækst og udvikling i kommunen. Fælles for disse initiativer er, at de er højt prioriterede og forsøger at danne bro mellem kommune, erhvervsliv og borgere.

Aalborg har potentialet til at kunne klare sig i den nationale og internationale konkurrence, men Aalborg står ikke alene og udviklingen kommer ikke af sig selv - det har den aldrig gjort i Nord-danmark. Der skal arbejdes målrettet med at styrke konkurrenceevnen og det er vigtigt at tænke udvikling af Aalborg og hele Nordjylland på samme tid.

Aalborg Kommunes vækst- og udviklingsindsats bygger i høj grad på en bred tilgang til bæredygtighed, og udviklingen af et bæredygtigt samfund handler både om at passe på miljøet, klimaet og naturen, om at bygge byer for mennesker og om at få det bedste ud af den aktuelle økonomiske virkelighed.

1. International Strategi – Aalborg som international by

Aalborg Kommunes internationale strategi er et tiltag, som arbejder effektivt med at gøre Aalborg til en globaliseret by ved at skabe international vækst og lokke verden til Aalborg.

Strategien er tværforvaltende og har fem overordnede temaer, som supplerer Aalborg Kommunes syv forvaltningsindsatser og aktiviteter. Alle perspektiver er således allerede afspejlet i forvaltningernes internationale aktiviteter, hvormed dette initiativs primære formål er at koordinere og styrke den internationale orientering for hele Aalborg.

Forvaltningernes handlingsplaner og aktiviteter giver indhold til initiativet, mens den internationale strategi giver retning og inspiration til at gøre aktiviteterne internationale og sikre mest muligt udbytte af de konkrete projekter.

2. Business Region North Denmark

Business Region North Denmark er et vækst- og udviklingssamarbejde mellem Nordjyllands 11 kommuner og Region Nordjylland. Samarbejdet trådte officielt i kraft 1. januar 2015.

Formålet med samarbejdet er at skabe en samlet vækst- og udviklingsdagsorden og at løfte de nordjyske udfordringer i fællesskab. Business Region North Denmark er igangsættende, men ikke udførende, og selve projektudførelsen ligger hos de enkelte kommuner, erhvervslivet og uddannelsesinstitutioner.

Business Region North Denmark udpeger konkrete initiativer på baggrund af fem indsatsområder:

1. Turisme
2. Erhvervsudvikling og jobskabelse
3. Kvalificeret arbejdskraft
4. Infrastruktur
5. Internationalt samarbejde.

Kerneopgaverne på velfærdsområderne

Aalborg Kommune har stor fokus på den kommunale kerneopgave og prioriterer den højt - ikke mindst på de klassiske velfærdsområder. Der er på alle områderne et højt fagligt niveau og et tilsvarende højt serviceniveau.

Aalborg Kommunes Byråd har vedtaget en række tværgående politikker, strategier og planer til løsning af kerneopgaverne, der i udpluk introduceres her. For en uddybende indsigt i de konkrete områder og indsatser på kerneopgaven henvises til Aalborg Kommunes hjemmeside – www.aalborg.dk - hvor der udførligt redegøres for mål, planer og indsatser på alle områderne.

Beskæftigelse

Beskæftigelsesplanen giver retning på indsatsen for ledige, sygemeldte og personer med nedsat arbejdsevne. Planen dækker også jobcentres samarbejde med virksomheder om at få og fastholde arbejdskraft. Planen gælder for et år ad gangen og godkendes af Aalborg Byråd. Opfølgning sker årligt via resultatrevisionen.

Børn- og ungepolitik

Børn- og ungepolitikken skal bidrage til indhold og kvalitet i børn og unges liv. Det sker ved at sikre sammenhæng i kommunens tilbud på tværs af forvaltninger. Specielt skal indsatsen for særligt udsatte børn og unge samt deres familier styrkes. Den omfatter alle børn og unge op til 18 år. Politikken gælder desuden for unge mellem 18 og 23 år, der fortsat modtager særlig støtte.

Udviklingsstrategi for børn, unge og familier med særlige behov

I Aalborg Kommune er der en vision om at sikre, at også børn, unge og familier med særlige behov får et godt liv. Fokus ligger på at inkludere i de almindelige tilbud og tage udgangspunkt i det enkelte barns/unges behov og et aktivt samarbejde med barnet og familien.

Handicappolitik

Politikken skal fremme Aalborg som en handicapegnet kommune. Handicappolitikken har seks konkrete fokusområder, som fremmer en konstruktiv udvikling. Det drejer sig f.eks. om information og spredning af viden om det at leve med handicap, tilgængelighed og kompetencer.

Kulturpolitik

Aalborg Kommunes kulturpolitik 2013-2018 rummer seks særlige indsatsområder, som skal være med til at realisere de tre overordnede mål om alsidig og nyskabende kunst og kultur på højt niveau, flere kulturbrugere og flere involverede i at skabe kunst og kultur.

Fritidspolitik

Målet er at understøtte og udvikle fritidsaktiviteter, så alle borgere i kommunen har mulighed for at vælge imellem en bred vifte af tilbud i rimelig nærhed af deres bopæl. Bæredygtighed og folkesundhed er centrale temaer i omsætning af politikken.

Integrationspolitik

Målgruppen er Aalborg Kommune som samfund. Politikken er bygget op omkring fire livsfaser samt et tværgående afsnit. De fire faser er:

1. En god start på livet
2. Børn og unge - skole og fritid
3. Unge og voksne - uddannelse og beskæftigelse
4. Et aktivt og værdigt seniorliv samt et sundt og aktivt liv - hele livet.

Skole og uddannelse

Folkeskolerne i Aalborg vil gøre visionen "Noget at have det i" til virkelighed ved:

- at styrke fagligheden
- at øge det tværprofessionelle samarbejde
- at forbedre de demokratiske fællesskaber
- altid at tage hånd om det enkelte barn
- altid at levere høj kvalitet i alle læringssituationer
- altid at inddrage den omkringliggende verden i skolen og omvendt.

Uddannelsesstrategi

Visionen er, at Aalborg skal være Danmarks bedste uddannelsesby, og at uddannelsesmiljøet skal være attraktivt og motivere de studerende til en erhvervskarriere i Aalborg efter endt uddannelse.

Sundhed og forebyggelse

Sundhedspolitikens formål er at fremme sundhed blandt kommunens borgere. Politikken består af en række indsatsområder inden for fire spor; Sunde rammer, Lighed i sundhed, Mental sundhed og Sundhed i fællesskab. Sporene udgør retning for sundhedsarbejdet i Aalborg Kommune.

Politik for seniorliv

Politikken opsætter mål for indsatsen for borgere på 60 år og derover. Politikken bygger på tre værdier; nærvær, ansvarlighed og respekt og omfatter de fem temaer for et seniorliv, som tilsammen udgør fundamentet for et godt seniorliv med mening og indhold.

Sund økonomi

Aalborg Kommune insisterer på at have en sund økonomi, der er kendetegnet ved et højt og afbalanceret serviceniveau, et anlægsniveau svarende til kommunens størrelse, vækst i befolkning og arbejdspladser, lav langfristet gæld, en tilstrækkelig kassebeholdning også på det flerårige sigte, fokus på det flerårige budget og på en løbende stram økonomisk styring.

De driftsøkonomiske udfordringer vedrører særligt den demografiske udvikling, beskæftigelsesområdet, handicapområdet og - i lighed med andre kommuner - den omprioritering, der finder sted inden for rammerne af økonomiaftaler mellem Regeringen og KL.

Aalborg Kommune høstede ved kommunalreformen i 2007 betydelige administrative effektiviseringsgevinster. Også i årene derefter er der arbejdet målrettet med administrative omlægninger, digitalisering m.v. for at sikre realiseringen af målet om, at Aalborg Kommune skal være en kommune med lave administrationsomkostninger.

Aalborg DNA

Aalborg Kommunes Byråd har etableret en proces (DNA Aalborg), der går ud på at identificere og udvikle Aalborg Kommunes grundfortælling, løfte og pejlemærker.

Med tanke på Byrådets ønske om, at processen skulle resultere i en opdateret grundfortælling og pejlemærker for den fremtidige udvikling, har følgende to spørgsmål været gennemgående i hele processen:

- Hvad er det særlige og betydningsfulde ved Aalborg Kommune i dag?
- Hvordan kan vi fastholde og udvikle disse kvaliteter?

Det bliver en opgave i 2019 og fremadrettet at få grundfortællingen og pejlemærkerne formidlet og ud at leve blandt medarbejdere og borgere i Aalborg Kommune.