

Stillings- og kompetenceprofil



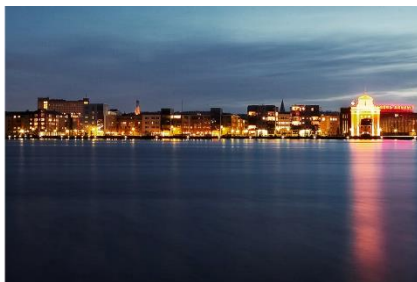
**Aalborg
Kommune**

Vi udvikler os sammen

Myndighedschef og forvaltningsgrenschef i By og Land

Aalborg Kommune

Juli 2024



Opdragsgiver	By og Land, Aalborg Kommune
Adresse	Stigsborg Brygge 5 9400 Nørresundby Tlf. 99 31 20 00
Stilling	Myndighedschef og forvaltningsgrenschef
Refererer til	Direktøren for By og Land
Ansættelsesforhold	Stillingen aflønnes i henhold til "Aftale om aflønning af chefer", indgået mellem KL og de faglige organisationer. Løn og ansættelsesforhold i henhold til gældende overenskomst og aftale om aflønning af chefer og rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Tiltrædelse: 1. november 2024
Yderligere oplysninger	Kontakt gerne: Alvaro Arriagada Direktør for By og Land Tlf. 99 31 21 30 Chris E. Petersen Administrerende direktør I MUUSMANN Tlf. 81 71 75 16 På grund af ferieperioden anbefales det at der fremsendes en SMS forud for en evt. telefonisk samtale. Ønskes en samtale med rådmand Jan Nymark Rose Thaysen, så kan dette koordineres via en henvendelse til Alvaro Arriagada.
Ansøgningsfrist	Søndag den 25. august 2024
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Fredag den 6. september 2024 Test: Tirsdag den 10. september 2024 2. samtaler: Onsdag den 18. september 2024 <i>Der vil være mulighed for et kort kaffemøde med direktøren og rådmanden torsdag den 12. september 2024</i>

Introduktion

Hvert år vokser Aalborg Kommune med flere end 500 nye indbyggere. Mennesker, der ønsker at bo i en mangfoldig kommune og ønsker at blive en del af et rummeligt og handlekraftigt fællesskab, som har skabt en markant udvikling de sidste årtier. En udvikling, som har kombineret industri med viden. Som har skabt tusinder af nye arbejds- og studiepladser, et rigt kultur- og fritidsliv samt en velfærd, der tilsammen har været med til at kåre Aalborgs borgere til de lykkeligste i Europa.

Aalborg Kommune strækker sig over mere end 1.000 km² med Limfjorden, som skærer sig smukt gennem land og by, men der er stadig kort afstand mellem mennesker og fra ord til handling. Vi tænker i løsninger, der rækker ind i fremtiden og foregriber klima- og miljøudfordringer. Vi er i førersædet, når det gælder om at tænke og handle bæredygtigt, og vi skaber en kommune, hvor fremtidige generationer nyder godt af de smarte valg, vi træffer i dag. Det er derfor, at vi i Aalborg Kommune siger: [Vi udvikler os sammen!](#)

Udviklingen afspejler sig blandt andet i Aalborg Kommunes strategiske og planmæssige by- og landskabsudvikling med projekter som Aalborg Plusbus, der har løftet mobiliteten samtidig med, at der er skabt nye byrum og grønne områder langs ruten. Dertil har omdannelsen af Nytorv og Budolfi Plads ændret på prioriteringerne i byrummet og skabt mere bykvalitet, ligesom den indsnævrede vejprofil har fjernet en barriere mellem den rekreative havnefront og bymidten. Med [planstrategien 2023](#) lægges der op til, at det ambitiøse arbejde skal fortsætte med at finde bæredygtige løsninger på fremtidens udfordringer indenfor blandt andet klimatilpasning, biodiversitet og social balance.

Du kan se meget mere om Aalborg Kommune på www.aalborg.dk

Hovedopgaver og ansvarsområder for myndighedschefen

Forvaltningen for By og Land overgår per 1. januar 2025 til en ny organisering, hvor de hidtil fire forvaltningsområder reorganiseres fremadrettet til at bestå af fem nye forvaltningsgrene. Med den nye struktur bevæger forvaltningen sig fra en organisering med fokus på de faglige forgreninger til i højere grad at kombinere de mange fagligheder i forhold til de brede opgaveområder. Formålet er bl.a. at sikre, at de mange relevante fagligheder spiller sammen i forhold til opgaveløsningerne som kræver multidisciplinære kompetencer og viden at løse. Som ny myndighedschef får du ansvaret for byggemyndighed, vejmyndighed, natur- og vandløbsmyndighed, BBR, adresselovgivning og ejendomsskat samt tilsynet med de almene boliger og har en vigtig opgave i, at den nye organisering kommer godt fra start.

Som myndighedschef bliver du en del af en organisation i konstant forandring, hvor en af dine vigtigste opgaver er at sikre en rød tråd i myndighedsbehandlingen. Det vil være dit ansvar at styrke sagsbehandlingen og myndighedsafgørelsen, samt sikre en ensartethed i sagsafgørelser, så processer optimeres og der undgås differentiering mellem afgørelser i sammenlignelige sager. Du skal sikre et højt serviceniveau for borgere og virksomheder og gå til opgavevaretagelsen med et blik for at se muligheder fremfor begrænsninger inden for lovens rammer.

Du skal sikre, at de rette processer er på plads, og at de rette personer bliver involveret i processen på de rette tidspunkter, så opgaver løses kompetent og rettidigt. Hertil skal du kunne formidle de positive historier fra forvaltningen og skabe opmærksomhed omkring de mange muligheder der er og ikke mindst at kommunikere dette til borgere og virksomheder i en serviceorienteret ånd.

Du skal som myndighedschef udvise god forståelse for de politiske processer og sikre, at der ikke opstår tvivl om, at de politiske pejlemærker og beslutninger udmøntes loyalt. Du skal sikre kvaliteten i de faglige indstillinger og være mellemedet mellem forvaltningen og det politiske niveau, hvor du med respekt og faglig autoritet skal kunne formidle indstillingerne til udvalget. Du skal have gennemslagskraft og modet til at undersøge og opstille det myndighedsmæssige mulighedsrum inden for lovgivningens rammer. Derfor skal du være stærk i formidlingen af ikke bare lovgivningens indhold og praksis, men også af risikoscenarier samt mulige afledte konsekvenser. Samtidig skal du være tydelig omkring, hvornår der er tale om et mulighedsrum, og hvornår der stødes ind i nogle hårdere optrukne lovgivningsmæssige grænser. I det hele taget må du gerne være velbevandret i embedsmandsrollens mange krav og hensyn og gøre aktivt brug af eksempelvis de opstillede kodekser for embedsmandens dyder og pligter.

Som myndighedschef skal du kunne navigere i et miljø hvor balancen mellem fortolkningen af lovgivningen og det offentlige pres og ønsker mødes i et samspil, hvor kompromisset skal findes eller hvor kommunikationen skal være tydelig, hvis en ellers god ide ikke kan finde plads inden for gældende lovgivning. Omvendt forventes det også at en myndighedschef er i stand til på vegne af kommunen og i samråd med det politiske niveau at udfordre lovgivningen overfor centrale myndigheder, hvis den opleves som benspænd frem for en drivkraft i udviklingen af myndighedsområderne i By og Land. Myndighedsafgørelser kan i nogle tilfælde medføre en modreaktion fra modtageren og i sådanne tilfælde er det væsentligt at myndighedschefen optræder nøgternt, vejledende og oplysende og håndterer situationen professionelt og herunder står på mål for de beslutninger, der træffes i sagsbehandlingen og formidler beslutningsgrundlaget, så der skabes klarhed og forståelse for beslutningen.

Du vil som myndighedschef indgå i den nye forvaltningsledelse, bestående af de fem forvaltningsgrenschefer og direktøren for By og Land. Som en del af forvaltningsledelsen skal du turde udfordre "plejer" kulturen og finde nye måder at gøre tingene på. Du skal være en holdspiller der har blik for det tværgående samarbejde og fokus på at fastholde forvaltningsledelsen på det rette niveau, hvor der varetages forretningsudvikling fremfor sagsbehandling.

Aktuelle opmærksomhedspunkter

Som ny myndighedschef skal du ligesom den øvrige forvaltningsledelse sikre, at den rette grundstruktur for den nye forvaltningsgren kommer på plads så arbejdet i den nye organisering kan igangsættes den 1. januar 2025. Med en sammenlægning af flere stærke fagligheder skal du understøtte en holdkultur og sikre, at alle finder deres rette plads i den nye organisering, og at der skabes synergier mellem faglighederne, både internt og på tværs af forvaltningsgrene og resten af organisationen.

Du skal formå at samle en opdelt forvaltning i en ny effektiv og bæredygtig organisering og få skabt en samlet forvaltningsgren med en fælles identitet, kultur og en høj faglighed i opgavevaretagelsen. Du skal sikre etableringen af effektive samarbejder og samspil og undgå at forvaltningen utilsigtet kan komme til at spænde ben for hinanden på grund af uklarheder i rammer og procedurer. Hertil skal du få det optimale udbytte ud af at opbygge en ny organisation, bestående af meget erfarne medarbejdere.

Kompetencer

Som myndighedschef og forvaltningsgrenschef skal du være i besiddelse af en række personlige, ledelsesmæssige og relationelle kompetencer for at lykkes i stillingen, og særligt følgende kompetencer er centrale:

1. Samarbejdsorienteret

Som myndighedschef skal du kunne se snitfladerne til de øvrige forvaltninger og områder og vide både hvor og hvordan man kan dreje på hjulene for at komme videre i processen. Det kræver stor viden om, hvordan en organisation som Aalborg Kommune hænger sammen og kræver stærke samspilsevner. Hertil kræver det en person, der sikrer, at der er styr på den gældende lovgivning og ved, hvad der rører sig politisk, så der er ro omkring, at de faglige indhold er både korrekt og af høj kvalitet. Det forventes ikke at myndighedschefen er ekspert på alle områderne, men du skal kunne sparre med de stærke fagligheder i forvaltningsgrenen og sikre, at indholdet af sagsfremstillinger afspejler et samlet billede af muligheder og udfordringer.

2. Politisk tæft

Som myndighedschef skal du være garant for en sikker og grundig betjening af det politiske niveau. Du skal kunne formidle udfordringer og mulighedsrum med en tydelighed om, hvad der kan og ikke kan lade sig gøre inden for lovens rammer. I den forbindelse skal du kunne håndtere den politiske omskiftelighed og rådgive omkring beslutningers mulige konsekvenser på både kort og lang sigt.

3. Tillidsbaseret ledelse

Som myndighedschef for flere stærke fagligheder skal du praktisere en udpræget tillidsbaseret ledelse, hvor ledere og medarbejdere har den rette frihed til at handle inden for klare rammer og mål. Det kræver en person, der evner at uddelegere ansvar med respekt for, at andre i organisationen har fagligheden til at træffe de rigtige beslutninger. Dertil skal du værne om en kultur, hvor der er plads til at lave fejl, og hvor fejl benyttes som læringsmuligheder til kontinuerligt at forbedre opgavevaretagelsen. Du skal som leder understøtte et trygt arbejdsmiljø i den nye forvaltningsgren med stort fokus på at skabe arbejdsglæde og psykologisk tryghed gennem en inkluderende og imødekommende arbejdskultur.

4. Kommunikation og formidling

Som myndighedschef skal du kunne kommunikere og formidle klart og overbevisende på skrift og i tale. Du skal kunne håndtere henvendelser fra borgere, virksomheder, politikere og medier, og formidle de centrale opgaver og beslutninger i forvaltningsgrenen. Dertil skal du evne at formidle det myndigheds-mæssige mulighedsrum til beslutningstagere, både internt og eksternt i Aalborg Kommune. Det kræver en person, der aktivt opsøger dialogen og sikrer en ordentlig, serviceorienteret og konstruktiv feedbackproces uanset om det er med ledere, medarbejdere eller øvrige interessenter.

5. Forandringsledelse

Som myndighedschef for et nyoprettet område skal du sikre, at der er fokus på kvalitet i opgavevaretagelsen og medarbejdertrivsel i den omfattende organisationsændring. Det kræver en person med solide forandringsledelseskompetencer, der er inkluderende i sin tilgang til forandringer og har øje for at fastholde det, der fungerer i organisationen i dag, så gode erfaringer og processer ikke går tabt i

udviklingen. En person med et godt overblik, der forstår, at en bæredygtig udvikling er afhængig af en grundig og solid implementering i alle led af organisationen.

6. Lederskab og følgeskab

Som Stadsarkitekt står du i spidsen for en hel forvaltningsgren – du kan ikke lykkes uden at kunne bringe medarbejdernes faglighed i spil, derfor er det vigtigt at du evner at opnå følgeskab. Dette kalder på evner til at kunne skabe mening for medarbejderne bl.a. igennem en tydelig oversættelse af retning og politiske budskaber. Herudover at kunne bringe den kollektive intelligens i organisationen i spil ved bl.a. at uddelegere ledelse og tydelige mandater til ledere og medarbejdere samt at skabe et trygt, tydeligt og tillidsfuldt arbejdsklima, hvor medarbejdere tager ansvaret på sig.

Herudover lægges vægt på, at du er i besiddelse af følgende kompetencer og personlige egenskaber:

- Erfaring med kommunal forvaltning – gerne indenfor teknik og miljøområdet – eller erfaring som ekstern rådgiver overfor en politisk styret organisation
- Erfaring med at navigere i kompleks lovgivning og kommunal planlægning
- Erfaring med ledelse og ledelse af ledere
- Analytisk og kognitiv kapacitet til at holde mange bolde i luften på samme tid og håndtere forventninger og pres fra flere sider
- Er handlings- og løsningsorienteret
- Lytter og kan samtidig stå fast, også når det blæser

Organisation

Den politiske organisation

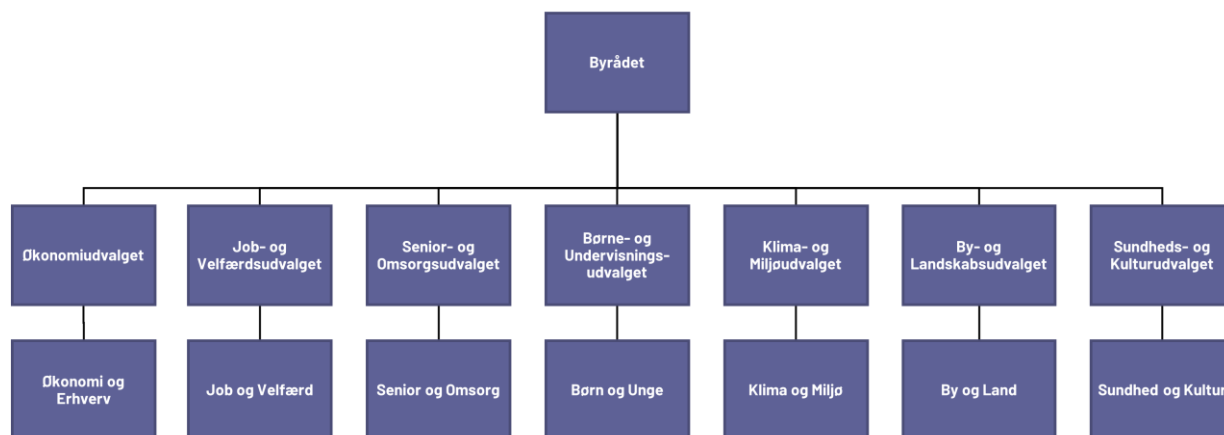
Byrådet i Aalborg Kommune har 31 medlemmer. Borgmester i Aalborg Kommune er Lasse Frimand-Jensen (S).

Der er følgende politiske udvalg:

- Økonomiudvalget
- By- og Landskabsudvalget
- Job- og Velfærdsudvalget
- Senior- og Omsorgsudvalget
- Børne- og Undervisningsudvalget
- Sundheds- og Kulturudvalget
- Klima- og Miljøudvalget

I hvert af udvalgene sidder syv medlemmer - en rådmand (udvalgsformand) og seks byrådsmedlemmer. Udvalgenes politiske sammensætning afspejler byrådets sammensætning. De stående udvalg har ansvaret for forvaltningen af deres respektive områder. Udvalgene træffer afgørelse i sagerne i det omfang, udvalget ikke har delegeret sin kompetence til rådmanden og administrationen. Inden for hvert opgaveområde udarbejder de stående udvalg ligeledes indstillinger til Økonomiudvalgets og byrådets godkendelse.

Aalborg Kommune - Overordnet organisering

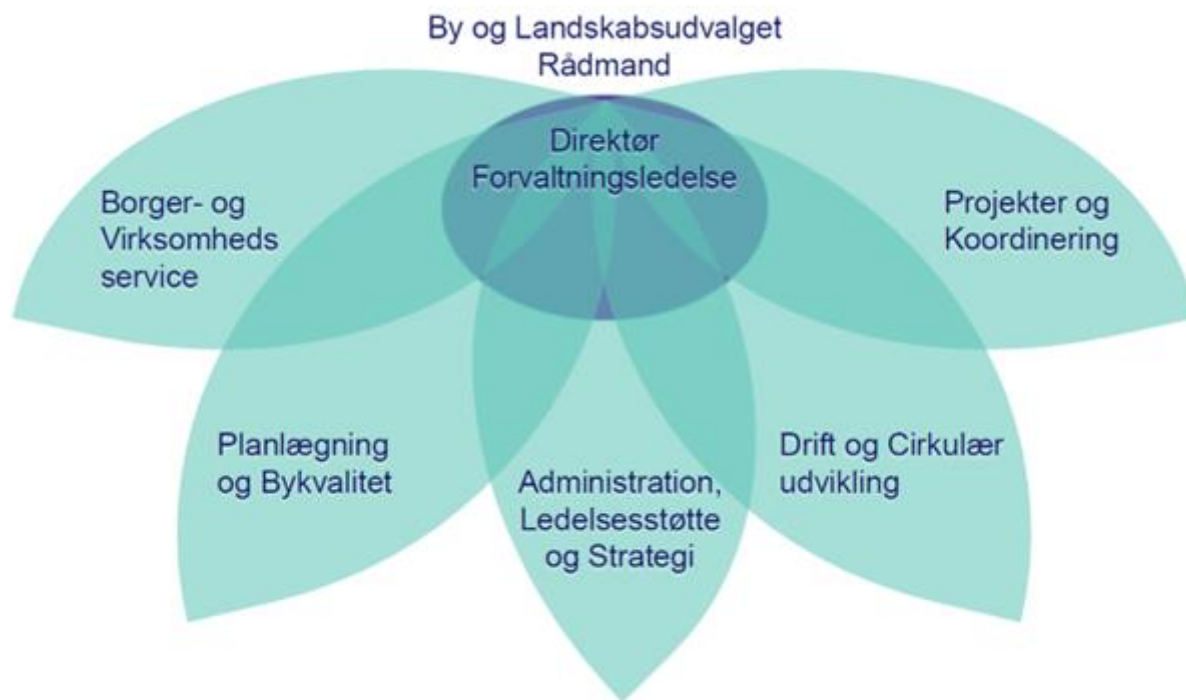


Den administrative organisation

Den administrative organisation består af 7 forvaltninger:

- Økonomi og Erhverv
- By og Land
- Børn og Unge
- Job og Velfærd
- Sundhed og Kultur
- Senior og Omsorg
- Klima og Miljø

Organisering af By og Land



Organiseringen i By og Land

By og Lands nye organisering per 1. januar 2025 er organiseret med en politisk ledelse som består af By- og Landskabsudvalget og rådmanden. Den administrative ledelse består af direktøren for By og land og chefer for de fem forvaltningsgrene. De fem forvaltningsgrene bærer indtil videre arbejdstitlerne: Borger- og Virksomhedsservice, Planlægning og Bykvalitet, Administration, Ledelsesstøtte og Strategi, Drift og Cirkulær Udvikling samt Projekter og Koordinering. Den nye organisationsstruktur har et klart fokus på de faglige og processuelle overlap og samarbejdsflader, der skal bidrage til effektivisering og øget kvalitet.

For myndighedsopgaverne i Borger- og Virksomhedsservice gælder det i høj grad om at styrke myndighedsrollen og udøve den mere ensartet på tværs af de forskellige myndighedsområder i By og Land. Ledelsen i Borger- og Virksomhedsservice består af myndighedschefen og en afdelingsleder, men det forventes at ledelsen udvides med yderligere en-to afdelingsledere.

Ledelsespolitik

Formålet med politikken er at markere principperne for god ledelse i Aalborg Kommune. Den skal gøre en forskel i arbejdet med kerneopgaven, så vi sammen lykkes med at skabe resultater.

Ledelsespolitikken tager afsæt i ledelseskommisionens arbejde og definition på ledelse: 'Ledelse handler om at sætte retning og skabe resultater via og sammen med andre'. Vi ser ledelse som noget, der skabes i relationer, og dermed er lederskab og medarbejderskab hinandens forudsætninger.

Aalborg Kommune vil have den bedste ledelse, der matcher den virkelighed, vi befinder os i, og hvor vi sammen skaber værdi for borgerne og samfundet. Det stiller store krav til vores ledere, men det forpligter også Aalborg Kommune som arbejdsplads til at skabe de bedste forudsætninger for ledelse og ledelsesudvikling.

Formålet med politikken er at markere principperne for god ledelse i Aalborg Kommune. Den skal gøre en forskel i arbejdet med kerneopgaven, så vi sammen lykkes med at skabe resultater.

Den sætter retning for den ledelse, vi står på og vil kendes på. Den sørger for, at vi lever op til vores ønske om udvikling, der er et krav i Aalborg Kommune – også på ledelsesfronten.

Ledelsespolitikken indeholder 4 principper:

- Vi sætter borgerne først
- Vi udvikler sammen
- Vi skaber resultater
- Vi er gode personaleledere

Læs mere om ledelsespolitikken her: [Ledelsespolitik](#)

Personalepolitik

I Aalborg Kommune vil vi have gode arbejdspladser og god opgaveløsning, så medarbejdere og ledere sammen kan skabe gode resultater til gavn for borgere, virksomheder, foreninger med flere.

Aalborg Kommune skaber gode rammer, vilkår og muligheder for opgaveløsningen, motivation, arbejdsglæde og trivsel for alle ansatte.

Personalepolitikken uddybes nærmere gennem delpolitikkerne, forvaltningernes værdigrundlag og arbejdspladsernes egne drøftelser.

Samtidig beskriver politikken, hvordan vi ser en velfungerende og attraktiv arbejdsplads. Det er hver enkelt af os, der i fællesskab med andre får det til at ske i vores hverdag.

Personalepolitikken bygger på principperne i social kapital – som er samarbejde, tillid og retfærdighed. Åbenhed, tillid og dialog skal kendetegne arbejdet og alle de relationer, vi indgår i.

Personalepolitikens 4 principper udfoldes yderligere gennem seks delpolitikker med områder, som vi har et særligt fokus på og er særligt forpligtet af. Delpolitikkerne omsættes under hensyntagen til den enkelte forvaltnings drøftelser i MED.

De 4 principper er:

- Helheder og sammenhænge
- Det skal give mening
- Inddragelse og tværfaglighed
- Vi er gensidigt fleksible

Læs mere om personalepolitikken her: [Personalepolitik](#)

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Jan Nymark Rose Thaysen, Rådmand for By og Land
- Alvaro Arriagada, Direktør for By og Land
- Kirsten Lund Andersen, Stadsgartner
- Mette Skamris Holm, Stadsingeniør
- Per Laurits Bech, Administrationschef
- Henrik Norman Thomsen, Afdelingsleder
- Anne Marie Overgaard, Afdelingsleder
- Nikolaj Svendsen, FMU-repræsentant
- Betina Ørtoft, Medarbejderrepræsentant

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
