

Teamleder for by- og landdistriktsudvikling Job- og kompetenceprofil

Aabenraa Kommune

April 2026

Denne job- og kompetenceprofil indeholder følgende afsnit:

1	Stillingen	1
1.1.	Opgaver på kortere og længere sigt	1
1.2.	Forventninger til uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer samt personlige kompetencer	3
2	Aabenraa Kommune som organisation	4
2.1	Afdelingen Plan & Udvikling	5
2.2	Team Udvikling	5
2.3	Forvaltningen Plan, Teknik & Miljø	6
3	Aabenraa Kommune	6
	Er du ny i Aabenraa Kommune?	7
4	Ansættelsesprocessen	7
4.1	Ansættelsesudvalg	7
4.2	Tiltrædelse og løn	8
4.3	Yderligere informationer om stillingen	8

1 Stillingen

Som vores nye teamleder for Udvikling får du en central ledelsesrolle med spændende og varierede ledelsesmæssige opgaver.

Vores afdeling Plan & Udvikling er vokset i takt med nye opgaver og øgede politiske ambitioner på området. Derfor styrker vi organiseringen ved at etablere to teams i stedet for ét – og derfor søger vi en ny teamleder.

Du bliver teamleder for et område, hvor de politiske ambitioner er store og udviklingsprojekterne spændende. Vi arbejder bl.a. med arkitektur- og højhuspolitik, strategisk byudvikling samt visionære projekter, som et nyt bibliotek- og kulturhus og Fremtidens Aabenraa. Vi arbejder med udvikling af nye boligområder ved Nørreport og på et areal ved havnen samt områdefornyelser i by og land, i tæt samarbejde med borgere og lokale aktører. I vores team oplever vi stor entusiasme, fordi vi følger projekter fra ideer fødes, til realisering og ibrugtagning.

Du bliver leder for et team med faglige opgaver inden for arkitektur, bevaring, landdistriktsudvikling og byudvikling. Teamet består af 9 engagerede medarbejdere og et team, der er kendetegnet ved et højt fagligt niveau, stærk samarbejdskultur og stor motivation for at lykkes i fællesskab. Medarbejderne ser frem til et tillidsfuldt og givende samspil med deres nye leder.

Den nye organisation med to teams træder i kraft, når den nye teamleder tiltræder. Derfor er det en af dine vigtigste første opgaver at sikre en god overgang til den nye organisering. Du skal bygge videre på de styrker og den kultur, der allerede kendetegner afdelingen - herunder høj faglig kvalitet, produktivitet, social trivsel og teamånd.

Der er i dag et stærkt sammenhold og faglig sparring på tværs af medarbejderne i afdelingen, og der er fra medarbejdernes side et stort fokus på at afdelingen fortsat opleves som én samlet enhed med et tæt samarbejde på tværs.

Som ny leder træder du ind i et velfungerende lederteam i afdelingen Plan & Udvikling, som kommer til at bestå af afdelingschefen og to teamledere samt to koordinatore. Vi er en del af et større ledelsesfællesskab i forvaltningen Plan, Teknik & Miljø, hvor vi lægger stor vægt på åbenhed, tillid og samarbejde. Din afdelingschef og teamleder-kollega vil sammen med dig skabe et fælles tillidsbaseret ledelsesrum og gå ind og påtage sig et medansvar for netop din udvikling og trivsel.

1.1. Opgaver på kortere og længere sigt

Lederen for Team Udvikling varetager den daglige ledelse af teamet og indgår samtidigt i afdelingens lederteam.

Som leder skaber du resultater gennem andre. Du sætter en tydelig faglig retning og omsætter den til klare prioriteringer og rammer for teamets arbejde. Samtidig giver du

plads til medarbejdernes viden, energi og udviklingskraft, så de kan tage ansvar og udvikle sig.

Du værner om trivslen og sikrer, at dine medarbejdere oplever mening og retning i arbejdet, så de kan yde deres bedste. Du er bevidst om din rolle som leder og den betydning dine handlinger og ord har for kulturen i teamet.

Teamet er kendetegnet ved et højt fagligt niveau og en høj grad af selvledelse. Det er derfor afgørende, at du kan rammesætte og understøtte opgaveløsningen med respekt for medarbejdernes selvstændighed – og formår at balancere deres faglige råderum med en tydelig fælles retning.

Der er samtidig ønske om at styrke de faglige fællesskaber i mere formaliserede grupper og samarbejder i hele afdelingen for at øge kvalitet, faglighed og trivsel. Her får du en central rolle i at understøtte og skabe en struktur for det igangsatte arbejde.

Afdelingschefen har primært varetaget den faglige ledelse af medarbejderne i Team Udvikling. Det er derfor en prioriteret opgave i den første tid sammen med afdelingschefen at definere klare rolle- og opgavebeskrivelser, tydelighed om fordeling af faglige ansvarsområder, beslutningskompetence og økonomiansvar.

Ud over den daglige kontakt og sparring med medarbejderne er det bl.a. dit ansvar at

- kvalitetssikre dagsordenspunkter til politisk behandling
- styre den overordnede økonomiproces og sikre budgettet og økonomien i teamet i samarbejde med medarbejderne, herunder levere budgetmateriale
- håndtere personalemæssige forhold (sygdom, ferie mv.) og afholde medarbejderudviklingssamtaler (MUS)
- ansætte personale i samarbejde med afdelingschefen
- indgå i relevante interne og eksterne netværk og repræsentere fagområdet udadtil

Vi ønsker, at du efter de første måneder

- har lært teamets medarbejdere og, opgaverne at kende og har dannet dig et overblik
- har etableret din lederrolle i teamet og sikret teamets overgang til den nye organisering og fastlagt en model for sparring med medarbejdere og koordinatører
- har sat dig ind i din rolle i samarbejdet med borgere, politikere, eksterne og interne aktører
- sammen med de relevante medarbejdere har taget hånd om nogle af de igangværende større faglige opgaver.

Af konkrete opgaver vil du bl.a. skulle sikre

- klare rolle- og opgavebeskrivelser, tydelighed om fordeling af faglige ansvarsområder, beslutningskompetence og økonomiansvar

- prioritering af ressourcer i teamet
- projektledelse af udvalgte opgaver af strategisk og anlægsmæssig karakter
- fremdrift og være sparringspartner på større udviklingsopgaver i forbindelse med Fremtidens Aabenraa herunder et grundlag for udvikling på området Nord for Kilen og Nørreport samt udvikling og områdefornyelser i diverse byer, udviklingsplaner herunder udmøntning af Grøn Pulje.

På den længere bane er det vores forventning, at du tilegner dig en dybere viden inden for hele teamets faglige område, og viser dig som en fagligt bredt funderet leder og som tillidsvækkende samarbejdspartner internt og eksternt.

Du er nysgerrig på teamets forskellige fagområder og tænker udviklingstiltag i samarbejde med medarbejderne med udgangspunkt i relevante strategier.

Du implementerer relevante strategier og oversætter for dine medarbejdere, hvad politikernes og kommunens topledelses ønsker og beslutninger betyder for jeres arbejde.

Det er væsentligt, at du indtager en aktiv rolle internt i afdelingens lederteam og på tværs, så du påtager dig et medansvar for den samlede udvikling og trivsel i Plan & Udvikling.

Mindst lige så vigtigt er det, at du etablerer gode relationer og videreudvikler samarbejdet med de eksterne samarbejdspartnere.

1.2. Forventninger til uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer samt personlige kompetencer

Du har en relevant videregående uddannelse. Vi ser bredt på faglighed, men det er afgørende, at du kan bringe viden og forskellige perspektiver i spil, der bidrager til udvikling af byer og lokalsamfund. Samtidig har du en forståelse for og interesse i byudvikling og arkitektur – herunder blik for stedets kvaliteter og for, hvordan fysiske og immaterielle rammer kan være med til at understøtte det gode liv i både by og land.

Du har erfaring fra en politisk ledet organisation eller kendskab til politiske beslutningsprocesser og kan navigere i krydsfeltet mellem faglighed, drift og politik.

Du er ambitiøs, udviklingsorienteret og har erfaring med at tage ansvar og drive opgaver frem – fx som leder, faglig koordinator, projektleder eller i en rolle med særligt ansvar.

Stillingen er relevant for dig, der allerede har ledererfaring, men kan også være et naturligt næste skridt for dig, der ønsker din første formelle lederrolle. Det afgørende er, at du har lyst til at lede og evner at sætte retning og skabe opbakning blandt fagligt stærke og selvledende medarbejdere.

Du trives i en rolle, hvor du leder gennem sparring, tydelig prioritering og klare rammer. Du kan træffe beslutninger i komplekse sager og samtidig understøtte medarbejdernes selvstændige opgaveløsning.

Du har erfaring med projektudvikling og procesledelse, og du har kendskab til udvikling af byer og lokalsamfund. Det kan fx være inden for byudvikling, bevaring, områdefornyelse eller landdistriktsudvikling. Erfaring med borgerinddragelse og involverende processer er en fordel.

Du kommunikerer klart og sikkert – også i større forsamlinger. Du er synlig og opsøgende i dialogen og formår at kommunikere på tværs af niveauer. Du er ikke konfliktsky og håndterer også vanskelige dialoger med ro og tydelighed.

I forhold til dine personlige kompetencer lægger vi vægt på, at du er

- **strategisk analytisk**, analytisk, helhedsorienteret og formår at skabe overblik i komplekse problemstillinger. Du tænker langsigtet, ser muligheder med henblik på at finde den bedste vej og skabe størst mulig værdi.
- **innovativ**, ser muligheder frem for begrænsninger og bidrager til nytænkning der skaber værdi. Du understøtter udvikling og skaber rum for nye ideer og tilgange.
- **lærende**, nysgerrig og motiveres af at lære nyt. Du udfordrer dig selv og andre gennem nye perspektiver, sparring og bidrager aktivt til løbende udvikling i teamet.
- **relationsskabende**, åben, empatisk og inviterende i relationer. Du skaber stærke relationer, involvering og fællesskab gennem dialog og tillid – og har blik for andres behov og perspektiver.
- **teamdrivende**, en kompetent teamleder, der formår at samle, motivere og sætte retning. Du er imødekommende, dialogorienteret og tillidsvækkende. Du skaber fælles retning, engagement og trives med at præge processer og beslutninger.
- **delegerende**, bevarer overblikket og har tillid til andres faglighed. Du trives med at delegerer ansvar, og giver plads til at medarbejderne selvstændigt løser opgaver mens du understøtter gennem sparring, nye vinkler og prioritering.

2 Aabenraa Kommune som organisation

I Aabenraa Kommune har vi en værdibaseret tilgang til ledelse, hvor tydeligt formulerede forventninger skaber grundlag for dialog og et systematisk arbejde med lederudvikling og lederevaluering. Vores afsæt er fire værdier, som er formuleret og udfoldet i kommunens ledelsesgrundlag:

- Vi sætter fælles retning og skaber mening
- Vi er ambitiøse og opnår resultater
- Vi leder med fokus på nærvær, ansvar og respekt
- Vi tager økonomisk ansvar med blik for helheden

Med afsæt i ledelsesgrundlaget arbejder kommunen systematisk og udviklingsorienteret med lederevaluering og lederudvikling mv. Du kan læse mere om [Aabenraa Kommune som arbejdsplads](#), den [administrative organisering](#) samt [Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag](#) på kommunens hjemmeside.

2.1 Afdelingen Plan & Udvikling

I afdelingen er vi 20 medarbejdere, og med din tiltrædelse bliver vi fordelt på to teams henholdsvis Plan & Udvikling, med hver deres teamleder med personaleansvar. I team Udvikling er der en landdistriktskoordinator og en koordinator for udviklingsprojekter i Aabenraa og Rødekro by.

Der er stor politisk interesse for afdelingens fagområder, hvilket medfører mange sager til politisk behandling i udvalg og byråd.

Afdelingen arbejder blandt andet med kommune- og lokalplanlægning. Planerne laves for at styrke byer og land og er en bred vifte af planer for vedvarende energianlæg, bolig og erhverv, bevarende bymiljøer – for at nævne få indsatser. Områdefornyelser i bydele og lokalsamfund fylder meget i afdelingens portefølje, hvor civilsamfundet inddrages og er medspillere. Landdistriktsudvikling et af de områder, hvor der arbejdes med politik og strategiudvikling. I Aabenraa har man en lang tradition for at passe godt på den særlige kulturarv og bygningskultur. Bevaring og arkitektur i by og land har høj prioritet.

Afdelingen er præget af et højt vidensniveau, dygtighed blandt medarbejderne og stor vilje til vidensdeling med kolleger. Der er en helhedsorienteret og problemløsende kultur. Kulturen bygger på en udbredt grad af samarbejde og god kollegialitet, der er præget af åbenhed, hjælpsomhed og en tolerant og humoristisk omgangstone.

Begge teams sidder sammen på rådhuset, og der er således gode forudsætninger for det løbende samarbejde.

Afdelingsledelsen er i høj grad teambaseret. Vi spiller hinanden gode, og du vil opleve gensidig nysgerrighed, opbakning og engagement. Men der er også en god præcis sparring og beslutningsevne i den direkte relation imellem teamleder og afdelingschef.

2.2 Team Udvikling

Teamet har ud over teamlederen ni medarbejdere med uddannelser som arkitekt, ingeniør, antropolog og landmåler.

Teamets hovedopgaver er:

- arkitektur herunder bevaring
- landdistriktsudvikling
- by- og landskabs arkitektur
- borgerinddragelse

- rådgiversamarbejde
- projektledelse
- anlægsprojekter inden for by- og landskabsrum i samarbejde med Drift og Anlægsafdelingen
- politisk betjening / strategi- og politikudvikling

2.3 Forvaltningen Plan, Teknik & Miljø

Vores afdelingen er del forvaltningen Plan, Teknik & Miljø med ca. 120 administrative medarbejdere i vores forvaltning. Dertil kommer Driftsenheden, som har base i Kliplev, samt Barsø-færgen.

Der er fire afdelinger i forvaltningen:

- Plan & Udvikling,
- Byg, Natur & Miljø
- Drift & Anlæg
- Erhverv & Bæredygtighed.

Der holdes ledermøder en gang om måneden, hvor alle teamledere i forvaltningen deltager sammen med afdelingscheferne og direktøren. Teamlederne indgår derudover i et netværk på tværs af forvaltningen

I Plan, Teknik & Miljø står vi for planlægning og udvikling, der er med til at danne grundlag for kommunens vækst. Forvaltningen har en nøglerolle i udmøntningen af kommunens udviklingsstrategi Det gode liv. Planerne føres ud i livet, og myndighedsbehandlingen understøtter udviklingen. Vi lægger stor vægt på en løsningsorienteret balance, hvor vi understøtter borgernes og erhvervslivets projekter under hensyntagen til naboer, naturen og miljøet.

Det indebærer, at forvaltningen har en særdeles dialogbaseret arbejdsform, hvor dialogen på tværs i kommunen og med interessenterne – erhvervsliv, borgere og foreninger - prioriteres højt.

3 Aabenraa Kommune

Kommunen har ca. 59.000 indbyggere og er placeret midt i en dynamisk dansk/tysk grænseregion, hvor vi har Flensborg som naboby og mulighederne i Hamborg tæt på. Fra Aabenraa by er der let adgang til motorvejen, 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til Flensborg og 35 minutter til Kolding. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor dybe fjorde, smukke gamle skove og en stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

Vi arbejder hver dag for at skabe det gode liv for borgere, virksomheder og besøgende. Erhvervslivet har gennem de sidste mange år øget antallet af arbejdspladser, og vi forventer i de kommende år en positiv udvikling af befolkningstallet og fortsat nye

arbejdspladser. Det kræver en vedvarende indsats at tiltrække og ikke mindst bevare tilknytningen til borgere og virksomheder, så alle både oplever en god modtagelse, men også et godt liv, når hverdagen kalder.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og syv fagudvalg.

Det politiske samarbejde er respektfuldt og ordentligt. Der er en god politisk tone – man taler pænt til hinanden, uanset om man er enige eller ej, og det smitter af på samarbejdet med den administrative organisation.

Er du ny i Aabenraa Kommune?

Hvis du ikke allerede bor i Aabenraa Kommune, men overvejer at flytte tæt på din nye arbejdsplads, bliver du en del af en kommune, der er i forvandling i disse år.

Byfornyelsesprojekter, et fuldt udbygget sygehus, nye skoler og daginstitutioner, en ny campus for de studerende og et aktivt kultur- og fritidsliv med alt lige fra koncerter, barer og caféer til mountainbiketerræn, sportsforeninger og museer er bare nogle af de muligheder, du finder her.

Hvis du overvejer at flytte til Aabenraa Kommune, kan du finde oplysninger om område, bosætning og muligheder for at få hjælp til at finde job til din ægtefælle eller samlever på kommunens [hjemmeside](#). Du kan desuden få personlig rådgivning fra Aabenraa Kommunes bosætningsteam, som gerne vejleder i at finde bolig, børnehave, byggegrund eller job til din partner. Bosætningsteamet kan du læse mere om på [hjemmesiden](#) eller kontakte dem på e-mail tilflytter@aabenraa.dk.

Nye medarbejdere er også velkomne i Aabenraas netværk for tilflyttere, hvor man mødes om aktiviteter som virksomhedsbesøg, caféture og fællesspisning.

4 Ansættelsesprocessen

Ansøgningsfrist er den 25. maj 2026. Ansættelsessamtaler er planlagt til den 1. og 2. juni 2026. Ansættelsesudvalget udvælger herefter to - tre ansøgere, der inviteres til anden runde den 11.-12. juni. Mellem første og anden samtalerunde vil der blive udarbejdet en People Tools-personprofil, der inkluderer spørgeskema og en personlig samtale med en konsulent fra Aabenraa Kommune. Profilen præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale.

I forbindelse med samtalerne vil der blive stillet en opgave, der fremlægges under samtalen. Opgaven forberedes umiddelbart før samtalen.

Ansøgere må forvente, at der bliver indhentet referencer inden anden samtale og kun efter aftale med ansøger. Kontaktoplysninger for referencer medbringes til første samtale.

4.1 Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget til stillingen består af afdelingschef Bo Riis Duun, teamleder i Plan Lene Nebel samt tre medarbejderrepræsentanter fra afdelingen.

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer og erfaringer, som er beskrevet i job- og kompetenceprofilen.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra de to samtaler
- Den mundtlige tilbagemelding til ansættelsesudvalget på personprofilanalysen
- Fremlæggelsen af de stillede opgaver
- Referencer

4.2 Tiltrædelse og løn

Ansættelsesstedet er Rådhuset, Skelbækvej 2, 6200 Aabenraa. Forventet tiltrædelse 1. august 2026 eller efter aftale.

Stillingen aflønnes i henhold til gældende overenskomst efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation.

4.3 Yderligere informationer om stillingen

Vil du vide mere? Så kontakt afdelingschef Bo Riis Duun, tlf. 51 31 92 57, med spørgsmål til stillingen eller til forventninger til den kommende teamleder.