



Job- og kompetenceprofil

Teamleder for Team Anlæg



Denne job- og kompetenceprofil indeholder følgende afsnit:

1. Stillingen	2
1.1. Teamlederens opgaver og ansvarsområdet	2
1.2. Opgaver og mål på kortere sigt	3
1.3. Opgaver på længere sigt	4
1.4. Personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer	4
2. Organisation	5
2.1. Afdelingen Drift og Anlæg	5
2.2. Plan, Teknik & Miljø	7
2.3. Aabenraa Kommune	7
3. Ansættelsesprocessen	7

1. Stillingen

Som vores nye teamleder for Anlægsteamet får du en stilling, der byder på spændende ledelsesmæssige opgaver. Teamet er et mindre team, sammensat efter en omorganisering, med det formål at sammenføre kompetencerne for kommunens større bygge- og anlægsprojekter.

Som ny leder vil du træde ind i et ledelsesfællesskab i Plan, Teknik & Miljø, hvor vi lægger stor vægt på åbenhed, tillid og samarbejde. Din afdelingschef vil skabe et fælles ledelsesrum imellem dig og dine teamlederkolleger, og går aktivt ind og påtager sig et medansvar for netop din udvikling.

Der er til tider politisk fokus på nogle af teamets opgaver. Det er jo et synligt område, og teamets gode erfaring, rådgivning og samarbejdsevner er respekteret. Vi har et velfungerende samarbejde mellem forvaltningen og det politiske system, som du vil kunne bygge på og pleje.

Det vil være en af dine vigtigste opgaver at sikre god trivsel og faglig kvalitet og produktivitet hos medarbejderne og sikre, at projekterne styres af de beslutninger og processer, som er politisk vedtaget eller på anden måde besluttet. Det betyder, at du involveres i faglige drøftelser og beslutninger på flere niveauer – politisk og administrativt.

1.1. Teamlederens opgaver og ansvarsområdet

Lederen varetager den daglige ledelse af teamet og indgår samtidigt i afdelingens ledelse sammen med fire lederkolleger og afdelingschefen.

I Aabenraa Kommune lægger vi vægt på værdibaseret ledelse på grundlag af de fire værdier, som er beskrevet i kommunens [Værdigrundlag](#):

- Lederen er leder
- Lederen er kommunikerende
- Lederen er helhedsorienteret
- Lederen er værdiskabende

Som leder går du foran og skaber resultater igennem andre. Du skal derfor kunne sætte retning for dine medarbejdere og samtidig give rum til medarbejdernes egen energi og udviklingskraft, så de kan vokse 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 skal være dig bevidst, at du præger din arbejdsplads igennem såvel dine handlinger som dine ord, og at du som leder fungerer som rollemodel.

Det er din opgave at balancere medarbejdernes behov for arbejdsrum med en ægte og levende interesse for deres områder. Du skal opleves som nærværende og interesseret i hele paletten af opgaver. Du skal særligt være dygtig til at se helheder og kompetencer i dit eget team, og spille kompetencer ind og ud i forhold til Kommunale Ejendomme, Trafikteamet og andre enheder i forvaltningen som helhed.

På det faglige plan er det dine medarbejdere, der er specialisterne. Du forventes at have indblik i teamets fagområder, så du kan bidrage til de faglige drøftelser og prioriteringer. Du sikrer håndteringen og udviklingen af teamets faglige ansvarsområder og relationer.

Du medtænker, udvikler og implementerer relevante strategier og oversætter for dine medarbejdere, hvad politikernes og kommunens topledelses ønsker er, og hvad beslutninger betyder for arbejdets prioritering og tilrettelæggelse. Du er en væsentlig drivkraft og ambassadør for det gode samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere. Dit opgavefelt rummer et stort kontaktnetværk, som du vil bidrage til altid, er et værdiskabende netværk.

Vi forventer, at du aktivt "leder op ad" i forhold til afdelingschefen og således påtager dig et medansvar for den samlede udvikling i Drift og Anlægsafdelingen.

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

- styre budgettet og økonomien for teamet, herunder levere budgetmateriale og udføre månedligt ledelsestilsyn
- afholde medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og udviklingssamtaler på teamniveau
- håndtere personalemæssige forhold (sygdom, ferie mv.)
- ansætte personale i samarbejde med afdelingschefen
- indgå i relevante interne og eksterne netværk og repræsentere fagområdet udadtil
- kvalitetssikre eller udarbejde dagsordenspunkter til politisk behandling
- indgå i egen projektledelse/opgavestyring med formålet at fastholde faglige færdigheder og kompetencer til ligeværdig sparring med medarbejdere og ledere

1.2. Opgaver og mål på kortere sigt

Teamet har et mindset, hvor "det meste kan lade sig gøre, og resten klarer vi også". Man vil erhvervslivet og borgerne det bedste og ønsker at få sagerne løst. Man accepterer, at der kan være situationer, hvor der er brug for lidt ekstra procestid, inden man lykkes, men fremdrift og resultat er vigtigt. Det bliver en af dine vigtigste opgaver fortsat at fremme denne kultur, med respekt for medarbejdernes erfaring og behov og sådan, at det udvikles i en stil, der passer til dig.

Vi ønsker, at du efter de første måneder

- har lært teamets medarbejdere, organisering og opgaver at kende og har dannet dig overblik og indblik
- har etableret din lederrolle i teamet i det faglige rum og i de igangværende udviklingsprocesser
- viser dig som tydelig, synlig og favnende leder
- har orienteret dig i teamets forventninger til god trivsel med afsæt i Aabenraa Kommunes trivselsundersøgelse
- sammen med de relevante medarbejdere har taget hånd om nogle af de forestående hhv. igangværende større faglige opgaver

Af konkrete opgaver vil du bl.a. skulle

- sikre et udbudsstrategisk afsæt for opgaveporteføljen i teamet
- gennemføre udbud af rådgiver- og entreprenørydelser gennem udvikling af Aabenraa kommunes paradigmer hertil
- implementere bæredygtighedstiltag i teamets forskellige opgaveløsninger,

- bidrag til udmøntning af klimaplan (DK2020)
- sikre fortsat samarbejde og sammenhængskraft i alle forvaltningens tværgående kommunale bygge- og anlægsprojekter

1.3. Opgaver på længere sigt

På den længere bane er det vores forventning, at du viser dig som kompetent leder hele vejen rundt, og som tillidsvækkende samarbejdspartner internt og eksternt.

Det er væsentligt, at du indtager en aktiv rolle internt i afdelingens lederteam, og således at vi på vejområdet og på ejendomsområdet kan nyde godt af fordelene ved de fælles kompetencer om udbud, styring, og ikke mindst helhedsorienteret drift, som er styreformen på vejområdet.

Mindst lige så vigtigt er det, at du etablerer gode relationer og videreudvikler samarbejdet med de vigtigste eksterne samarbejdspartnere, f.eks. kommunens forsyningsselskab Arwos, fjernvarmeselskaberne og de lokale rådgivere, entreprenører og håndværksevirksohmheder, som er vigtige aktiver i kommunens erhvervsstrategiske samarbejde.

Antallet af opgaver og projekter i teamet forventes at vokse. De nye vinde på energidirektivernes område og vedholdende ambitiøse politiske beslutninger om investeringer i ejendomme og infrastruktur er nogle af grundene til, at du som leder over sigt vil skulle forandre og udvikle, men også vokse.

1.4. Personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Du har en relevant videregående uddannelse og en stor interesse for området.

Du har erfaring med at påtage dig "et særligt ansvar". Det kan være personaleledelse, men det kan også være projektledelse eller faglig koordination. For den, der søger sin første egentlige lederstilling, kan dette derfor være det helt rigtige sted at begynde - med en afklaret ledelsesopgave, gode, erfarne lederkollegaer og en opmærksom afdelingschef, der gerne vil bidrage til den ledelsesmæssige udvikling. Uanset hvad skal du have en åbenlys lyst til at lede.

Vi forventer, at du kender noget til væsentlige dele af den faglige materie, du får ansvaret for, men ikke nødvendigvis på specialistniveau. Du er vant til at agere i rollen som både bygherre og rådgiver til andre i en professionel bygherrefunktion. Kendskabet kan du have fået fra en kommune, en virksomhed eller organisation, der arbejder sammen med det offentlige. Det er vigtigt, at du har forståelse for politiske processer eller evner hurtigt at kunne tillære dig dette.

Da det er en væsentlig del af din ledelsesopgave at håndtere økonomi, er en god forståelse af mekanismer i budget og regnskab uundværlig i jobbet.

Du vil være sparringspartner for medarbejdere og skulle træffe beslutninger i komplicerede sager. Det kræver en ubesværet tilgang til juridiske problemstillinger, hvor logisk og analytisk sans er uundværligt, og hvor evnerne til at bevare og udstråle ro og overblik er en nødvendighed.

2. Organisationen

2.1. Afdelingen Drift og Anlæg

I afdelingen er vi omkring 80 medarbejdere fordelt på fem teams/enheder: Kommunale Ejendomme, Driftsenheden, Teknisk Service, Trafikteamet og Anlægsteamet, med hver deres leder med personaleansvar.

Vi håndterer størsteparten af kommunens anlægsopgaver og gør det i samarbejde med kommunens øvrige forvaltninger eller andre afdelinger i Plan, Teknik og Miljø. Det betyder, at vi ofte arbejder sammen med andre fagligheder om at opnå de politisk vedtagne ambitioner for bygge- og anlægsopgaver, og vi er gode til det!

Vi har også en betydelig mængde driftsopgaver på og i kommunens bygningsmasse og ikke mindst på veje, stier og i byrum. Kort sagt har vi en stor opgave og ansvar for at de fysiske rammer, som kommunens borgere og ansatte bevæger sig i, er i god og ordentlig stand. Vi udmønter det politisk vedtagne serviceniveau og udvikler hele tiden nye veje at gøre det. Vi er ikke bange for at udvikle og prøve nyt, hvilket måske understreges af, at Kommunernes Entreprenørforenings innovationspris, 2022, står i Aabenraa.

Afdelingen har 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 omgangstone. Der er stor spredning på alder og uddannelser, hvilket også levner plads til individet.

Tre af afdelingens teams/enheder sidder på rådhuset. Driftsenheden, der er en udførerenhed, er placeret i centralt beliggende Kliplev, men de 12 minutters køreafstand er ingen hindring for samarbejde i dagligdagen.

Afdelingsledelsen er sammensat og er ikke teambaseret, men er baseret på fællesskabet om at lede opgaver om drift og anlæg. Man skal være med til at spille hinanden gode, og du vil opleve gensidig nysgerrighed, opbakning og engagement.

Anlægsteamet

Teamet har seks medarbejdere tilknyttet med uddannelsesmæssige baggrunde som ingeniør, arkitekt, konstruktør mv.

Teamets hovedopgaver:

- Planlægning og udførsel af Aabenraa Kommunes bygge- og anlægsopgaver
- Processtyring og udbudsstrategisk arbejde,
- Bygherrefunktion i forhold til udbud, byggeledelse og -tilsyn med forskellige bygge- og anlægsopgaver
- Realisering af byomdannelsesprojekter og udviklingsplaner for byer og landsbyer i kommunen
- Byggemodning af erhvervs- og boligudstyknings
- Central funktion til understøttelse af og videndeling om udbudsvendte aktiviteter i forvaltningen
- Forvaltningens garant for, at de politiske beslutninger følges i bygge- og anlægsprojekternes planlægning og udførsel.

- Aktiv samarbejdspart til strategiske og taktiske overvejelser på ejendoms- og vejområdet.

Anlægsteamet har meget tæt samarbejde med Kommunale ejendomme og Trafik både før, under og efter opførelse af nye projekter.

De øvrige teams og enheder i hovedtræk:

Trafikteamet

Teamet har ud over teamlederen medarbejdere med uddannelser som f.eks. ingeniør, konstruktør og Teknisk designer.

Teamets hovedopgaver er:

- Trafikplanlægning, kampagner og trafiksikkerhedsopgaver
- Sagsbehandling som vejmyndighed for offentlige og private fællesveje
- Sagsbehandling for parkering, rådigheds- og gravetilladelser
- Kollektiv trafik, færgedrift, bus, skolekørsel og flextrafik

Teamets opgaver kræver i nogen grad specialisering og nogle opgaver varetages kun af én eller få medarbejdere. Nogle opgaver kræver tid og fordybelse, f.eks. komplicerede vejmyndighedssager eller trafikplaner. Ofte projekter organiseres opgaver, når de opnår en vis kompleksitet og kan tidsmæssigt afgrænses. Her arbejder vi som organisation med en almindelig projektmodel.

Driftsenheden:

Kommunens udførerenhed på vejområdet. Ca. 40 medarbejdere og ledere.

Hovedopgaverne er drift af kommunens veje inden for de traditionelle sorte, grønne og hvide områder. Enheden varetager også andre forskellige opgaver som f.eks. rottebekæmpelse, pleje af boldbaner og idrætsanlæg. Området styres gennem driftsformen Helhedsorienteret drift, hvor adgangen til at skabe noget godt sammen med borgerne og erhvervslivet er kendetegnet ved hurtige handlemuligheder og godt entreprenørblik for "de gode, løsninger til bedste pris".

Kommunale Ejendomme:

Teamet består af ca. 10 medarbejdere og teamleder.

Hovedopgaverne ligger inden for renovering, vedligeholdelse af klimaskærm og installationer. Arealforvaltningsopgaver, udnyttelsen af ejendomme og strategisk arbejde om "kloge m²" ligger også placeret her som centralt organiserede opgaver for Aabenraa Kommune. Energitekniske funktioner og kompetencer er ligeledes at finde i dette team.

Teknisk Service:

Enheden består af seks servicemedarbejdere og ca. 10 rengøringsmedarbejdere.

Enheden varetager dagligdags betjening, rengøring og vedligeholdelse af fem større administrative bygninger, herunder rådhuset. Samtidig bidrager enheden til betjening af politiske møder og andre praktiske stabsfunktioner.

2.2. Plan, Teknik & Miljø

Der er samlet set ca. 150 administrative medarbejdere i vores forvaltning. Alle er placeret på rådhuset i Aabenraa i samme område af bygningen. Med til forvaltningen hører Driftsenheden, som har base i Kliplev, samt Barsø-færgen. Der er fire afdelinger i forvaltningen:

- Byg, Natur & Miljø
- Plan & Udvikling
- Drift & Anlæg
- Erhverv og 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. 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 – og skal videreudvikle – en særdeles udadvendt arbejdsform, hvor dialogen med interessenterne – erhvervsliv, borgere og foreninger – prioriteres højt.

Vigtige udviklingsdagsordener bygger på [Det Gode Liv - Udviklingsstrategi 2035](#), og understøttes af en række udviklingsplaner bl.a. [Fremtidens Aabenraa – Fremtidens Købstad i 2035](#) og andre udviklingsplaner i kommunens lokalområder. [Klimaplan](#) og [Erhvervsstrategi](#) er eksempler på andre væsentlige pejle- og styringselementer. Samtidig er forvaltningen ved at lægge de sidste kræfter i en større kommuneplanrevision.

2.3. Aabenraa Kommune

Kommunen har knap 60.000 indbyggere og er placeret ved motorvejen, afgrænset af Haderslev Kommune mod nord og den dansk-tyske grænse mod syd. Fra Aabenraa by er der 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til kulturbyen Flensborg, 35 minutter til Kolding og to timer til metropolen Hamborg. Kommunen er præget af storslået og varieret natur med to dybe fjorde, åbne vidder i vest, smukke gamle skove og et stærkt kuperet landskab i øst.

I de kommende år forventes en positiv udvikling af befolkningstallet og ikke mindst mange nye arbejdspladser. Vi forventer, at det får positive konsekvenser for lokalsamfundene, kulturlivet og erhvervslivet. Det kræver en vedvarende indsats at tiltrække borgere og virksomheder og samtidig passe på den flotte natur.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og syv fagudvalg. Anlægsteamets arbejdsområder ligger fordelt under flere udvalg, hvor teamleder eller afdelingschef fremlægger sager optaget på de politiske dagsordner.

Det politiske samarbejde er respektfuldt og ordentligt. Der er en god politisk tone, uanset om man er enige eller ej – og det er med til at skabe positive vibrationer ned i den administrative 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.

Kommunens information om [Politisk og administrativ organisering](#) finder du via linket eller på kommunens hjemmeside.

3. Ansættelsesprocessen

Ansøgningsfrist er den 5. maj 2025. Ansættelsessamtaler er planlagt over to runder i henholdsvis uge 20 og 21. Ansættelsesudvalget udvælger efter første ansøgerrunde op til tre ansøgere, der inviteres til andenrunde. De eksakte datoer for samtaler vil blive udmeldt i forbindelse med indkaldelse til 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 mindst to referencer medbringes til første samtale.

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget til stillingen består af afdelingschef Jesper Juhl Kristensen, teamleder Søren Nagstrup og to medarbejderrepræsentanter.

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
- Fremlæggelsen af de stillede opgaver
- Resultatet af afdelingschefens indhentning af to-fire referencer.

Tiltrædelse og løn

Forventet tiltrædelse 1. juli 2025 eller efter aftale.

Stillingen aflønnes i henhold til gældende overenskomst efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation og kan ligge omkring 625.000 kr. om året ekskl. pension.

Yderligere informationer om stillingen

Vil du vide mere? Så kontakt afdelingschef Jesper Juhl Kristensen, tlf. 21 54 19 04, med spørgsmål til stillingen eller til forventninger til en kommende teamleder.