



**STRUER
KOMMUNE**

Centerchef Kultur Struer Kommune

Fritid – Områdeudvikling – Events

November 2023



Opdragsgiver	Struer Kommune
Adresse	Struer Kommune Østergade 11-15 7600 Struer Telefon: 96 84 84 84 www.struer.dk
Stilling	Centerchef for Kultur
Refererer til	Direktør for Teknik og Kultur
Ansættelsesforhold	Løn- og ansættelsesvilkår aftales i henhold til gældende aftale om aflønning af chefer på kontraktvilkår. Tiltrædelse: 1. februar 2024.
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Kommunaldirektør Jesper Thyrring Møller Telefon 29 25 65 11 eller Direktør Chris Petersen, MUUSMANN A/S, Telefon 81 71 75 16 Der henvises til Struer Kommunes hjemmeside, http://www.struer.dk , hvor relevant materiale kan ses.
Ansøgningsfrist	Søndag den 10. december 2023 kl. 23.59. Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	1. samtaler: Fredag den 15. december 2023 Test: Mandag den 18. december 2023 2. samtaler: Torsdag den 21. december 2023 Test foregår hos MUUSMANN på Store Torv 16, 3. sal, Århus C.

Om Struer Kommune

Struer Kommune, hvor byen Struer strækker sig helt ned til vandet, rummer idylliske landskaber, nære kulturoplevelser og højteknologiske virksomheder. Med en kystlinje på 136 kilometer er kommunen et oplagt sted til alle former for strandliv, sejladss og lystfiskeri samt til naturoplevelser med fast grund under fødderne i et landskab præget af Limfjordslandets bugter og bakker – til glæde for både turister og fastboende.

Den kystnære beliggenhed giver gode rammer for sundheds- og fritidsaktiviteter og turisme, og Struer Kommune er attraktiv som bosætningskommune. Huse og grunde med fjordudsigt er fortsat til at opdrive til betalelige priser. Boligselskaber og private investorer er i fuld gang med at bygge moderne boliger og seniorboliger.

Struer Kommunes kultur er stærk, dristig og præget af entreprenørånd og rummelighed, og hvor medborgerskabet giver styrker og kompetencer. Nye tilflyttere og den enkelte borger har mulighed for at gøre en forskel, og hvor mangfoldigheden skaber kreativitet, nytænkning og trivsel. Kommunen har et rigt kultur- og foreningsliv, der støttes aktivt, og det frivillige arbejde og kulturlivet anerkendes som helt centralt for stærke, velfungerende lokalsamfund, og at kommunen er attraktiv at bo og leve i.

Med det verdenskendte Bang & Olufsen som naturligt "flagship" er Struer Kommune i brede kredse kendt som "Lydens By", og med en overordnet ambition om øget vækst, velstand og velfærd for borgere, virksomheder og samarbejdspartnere, har kommunen en ambition om at forstærke og fortsat udnytte denne styrkeposition inden for teknologi, lyd og kreativitet. Struer Kommune har et klart potentiale for udvikling såvel kulturelt som erhvervmæssigt. Byråd og administration arbejder kontinuerligt på at skabe de rette forudsætninger og er i fuld gang med at forberede sig på en fremtid, hvor der skal findes intelligente måder at løse velfærdsopgaver på med fokus på ny teknologi, innovation, forebyggelse og digitalisering. Principperne for løsning af velfærdsopgaver i Struer Kommune er "Tæt på mennesker – teknologi – natur".

Struer Kommune arbejder aktivt med den fordel, der er at være en mindre kommune. Med godt 21.000 indbyggere og et areal på 246 kvadratkilometer er det muligt for alle at være TÆT PÅ, hvor borgere, virksomheder og foreningsliv oplever nærhed, åbenhed og et tæt samspil med kommunen, og hvor der er kort vej fra idé til handling. Byrådet ønsker et fortsat fokus på at gøre det nære, det trygge og det lokale til en kvalitet.

Struer Kommune har et stort erhvervmæssigt potentiale for virksomheder inden for eksempelvis turisme, fødevarer, energi og sundheds- og velfærdsteknologi, og kommunen ønsker at tiltrække flere virksomheder. Erhvervs livet og kommunen spiller sammen om at gøre Struer Kommune til et endnu mere attraktivt sted. Senest har en kreds af virksomheder (fx Bang & Olufsen, Harman-Samsung, Phillips-Medisize) sammen med kommunen dannet foreningen Uddannelsesinitiativet Struer for at etablere videregående uddannelser og bomiljøer for studerende i Struer.

Erhvervsstrukturen i Struer Kommune er kendetegnet ved en høj koncentration af højteknologiske virksomheder med højt specialiseret arbejdskraft og vidensmedarbejdere, i høj grad relateret til lydindustrien. For at understøtte Lydens By er der for nylig etableret venturefonden Sound-Invest med det formål at investere i lydinnovation i verdensklasse og herunder i Sound Hub Denmarks internationale talentmasse af soundtech startups. Sound Hub Denmark er et in-

kubationsmiljø, hvor mindre og nystartede lydvirksomheder får adgang til måleudstyr, testfaciliteter og akustiske kompetencer i verdensklasse. Endelig er en af de 14 erhvervsklynger placeret i Struer: Danish Sound Cluster, som giver et yderligere boost til udviklingen,

Økonomi og investeringer

Struer Kommune har en stabil og sund økonomi. Det er forudsætningen for den fortsatte udvikling af Struer Kommune som en attraktiv bosætningskommune og for et godt kommunalt serviceniveau. Alle byrådets partier står bag budgetaftalen for 2024, hvilket vidner om et samarbejdende byråd i Struer Kommune.

For at give et fleksibelt grundlag for byrådets og organisationens arbejde er den økonomiske politik formuleret i et dynamisk perspektiv ud fra pejlemærket "Økonomi som mulighed". Det økonomiske pejlemærke ses i sammenhæng med to øvrige strategiske pejlemærker: Øget vækst (Lydens By) og Meningsfuld Velfærd (Tæt på mennesker – teknologi – natur).

Den politiske organisering

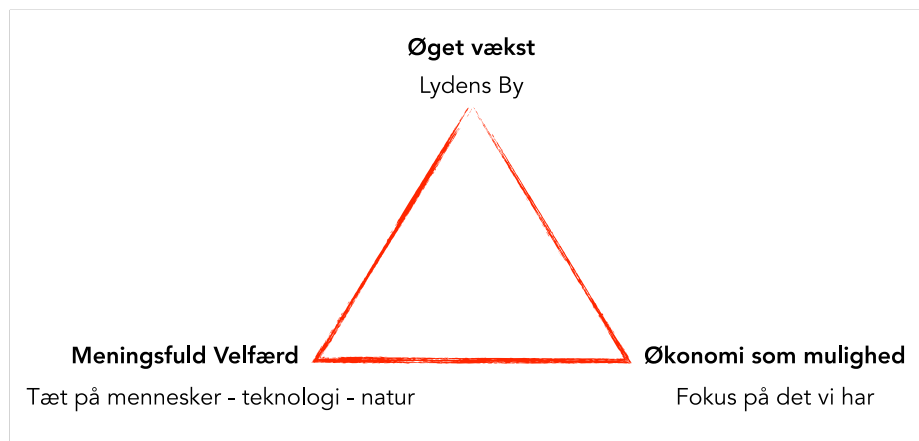
Struer Kommune er politisk organiseret omkring byrådet med 21 medlemmer. Marianne Bredal (V) er fungerende borgmester.

Der er for byrådsperioden 2022-2025 nedsat fem udvalg:

- Økonomi-, Erhvervs- og Bosætningsudvalget
- Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsudvalget
- Børne- og Uddannelsesudvalget
- Kultur- og Fritids- og Lokalområdeudvalget
- Teknik-, Miljø- og Klimaudvalget

Den administrative organisation

Den administrative organisation afspejler et princip om en flad struktur med fokus på fælles værdier, ledelsesgrundlag og strategiske pejlemærker. Det er centralt for Struer Kommune, at organisationsstrukturen er med til at understøtte bestræbelserne på at sikre kvalitet i mødet mellem den fagprofessionelle og brugeren/borgeren: En "højkvalitetskommune" – og hvor begrebet så at sige skal leve gennem organisationen, i ledelsen og hos frontmedarbejderen. Forudsætningen for at nå ambitionen er korte beslutningsveje, en ansvarlig kultur og at værdierne lever i organisationen.



Direktionen består af kommunaldirektøren og to direktører, der har ansvaret for en række specifikke serviceområder.

Under direktørområderne er der en centerorganisering, der ledes af centerchefer, samt stabsfunktioner. Koncernledelsen består af de tre direktører og de i alt syv centerchefer og fungerer som bindeleddet mellem den centrale styring og den decentrale ledelse i kommunen. Her sikres koordinering mellem centrene og den løbende dialog om fælles udviklingsinitiativer i den samlede organisation.

Centercheferne har ansvar for både sikker drift og udviklingsopgaver inden for eget område samt tværgående opgaver og projekter. Centercheferne har et særligt ansvar for at understøtte en helhedstankegang og levere sammenhængende kvalitetsydelser. Centercheferne refererer til den områdeansvarlige direktør og bistår direktøren i betjening af det politiske udvalg (Kultur- og Fritids- og Lokalområdeudvalget). For den kommende chef for Center for Kultur betyder dette konkret, at vedkommende vil få reference til direktøren for Teknik og Kultur. Se det nuværende [organisationsdiagram](#).

Ledelsesmæssigt arbejdsgrundlag

Centerchefens arbejdsgrundlag tager udgangspunkt i de tre strategiske pejlemærker og angiver formål, og hvordan samspejlet de øvrige centerchefer og direktionen skal fungere.

Ledergruppens fælles formål:

- At få driftsviden ind i strategien og strategien ind i driften. Det sikrer sammenhæng og mulighed for både at gå på tværs og i dybden.
- At være et forum for orientering, sparring og støtte, både fagligt og ledelsesmæssigt med fokus på opgaven.
- At give centerchefer og direktører et optimalt udgangspunkt for at være rollemodeller for og formidler af de fælles værdier, strategier og mål, så alle ledere og medarbejdere oplever fælles retning og den samme kultur.
- At give centerchefer og direktører et optimalt udgangspunkt for at kunne rådgive og betjene det politiske niveau – alt sammen for at sikre de ønskede resultater.

I ledergruppen:

- Har vi tillid til hinanden.
- Er vi loyale overfor de beslutninger, der tages i gruppen.
- Er vi nysgerrige, både ved at spørge ind til andres områder og ved at være åbne for andres spørgsmål og idéer. Vi tror på den gode intention.
- Gør vi en indsats for at skabe et godt kollegaskab, hvor vi tager ansvar for hinanden og for gruppen.
- Har vi fokus på opgaven. Vi er samtidig opmærksomme på "Det dobbelte Lederskab" – både i forhold til os selv og i resten af organisationen. Det dobbelte Lederskab er udtryk for, at det, der gør én god på "hjemmebane", samtidig kan være en udfordring i forhold til at agere i helheden. Dilemmaet kan ikke fjernes, men det er hver direktørs opgave - hver især og i fællesskab - at håndtere dette dilemma. Det handler om ledelse i spændingsfeltet mellem det "lille fællesskab" og det "store fællesskab".

Opgaver for den nye centerchef

Der er følgende aktuelle og højt prioriterede opgaver, som den nye centerchef bliver ansvarlig for:

Lydens By

Den nye centerchef får en central opgave i at bidrage til at udvikle og kommunikere "Lydens By" bredt ud til borgere, virksomheder og kulturinstitutioner i Struer Kommune og i relevante nationale sammenhænge.

I 2016 vedtog Byrådet en langsigtet, strategisk indsats, som blev benævnt "Lydens By" som fælles brand. Såvel dengang som nu er Byrådet bevidst om, at branding er en langsigtet indsats, der kræver at der "holdes fast" og systematisk arbejdes troværdigt med brandet. Det centrale for kommunen er, at brandet forbindes med høj kvalitet i enhver henseende. Visionen er, at "i 2025 er Struer Kommune kendt nationalt som Lydens By". Formålet med indsatsen var og er, at styrke den fortsatte udvikling og vækst i Struer Kommune, så kommunen bliver ved med at være attraktiv for iværksættere, turister, potentielle tilflyttere og dem, der allerede bor og lever i kommunen.

I forlængelse heraf er der iværksat en række initiativer, der understøtter og udvikler erhvervs- og handelslivet, og rummer by- og lokalområdeudvikling og events. Konkret udføres, understøttes og udvikles alt fra store events og kampagner over løbende markedsføring og årskalender for erhvervs- og handelstandsaktiviteter til summerdays på havnen. I det nye Center for Kultur samles mange aktiviteter relateret til Lydens By, der er en fælles strategisk satsning og derfor også indebærer bidrag fra og samarbejde og koordinering med øvrige centre og eksterne aktører.

En væsentlig opgave i det videre arbejde med visionen Lydens By er at styrke og udvikle brandet, så det er kendt og relevant for alle kommunens borgere såvel som for de mange forskellige aktører, fra virksomheder, uddannelses- og erhvervsorganisationer og investorer til bibliotek, musikskole og foreninger. Et kendt og tydeligt brand, med en positiv historiefortælling om Struer Kommune og mulighederne i kommunen, skal bidrage til at tiltrække investorer og markedsføre Struer Kommune såvel som konkrete initiativer (events, kulturelle arrangementer, by- og boligudvikling), der fremmer det gode liv i Struer Kommune.

En anden væsentlig opgave i arbejdet med Lydens By er at øge synergi, samarbejde og prioritering imellem de mange forskellige initiativer i og på tværs af centre og lyset af de strategiske pejlemærker. Struer Kommune ser et rigt kultur- og foreningsliv med muligheder for aktiviteter, oplevelser og samvær som et væsentligt middel til at opnå strategiske mål områdeudvikling, bosætning og øget vækst, velstand og velfærd for borgere, virksomheder og samarbejdspartnere.

Med mange muligheder, initiativer og aktører er det vigtigt for den videre udvikling af Lydens By at opdyrke og styrke relationer, partnerskaber, investorer og samarbejde såvel som at sikre tydelige mål og prioriteringer i de mange opgaver. Der er gode erfaringer med at afholde faste møder med de involverede aktører, hvor der koordineres aktiviteter og træffes beslutninger i samråd med afsæt i en fælles oversigt over initiativer og aktører, der samarbejder omkring dem. Dette samarbejde skal fortsat have høj prioritet, og der er behov for at udvikle dette i lyset af den nye samling af flere opgaver i centret, jfr. nedenfor.

Etablering af det nye Center for Kultur

For at understøtte og forstærke organisationens synergier og den videre udvikling dannes pr. 1. januar 2024 det nye center: Center for Kultur. Centret vil fremadrettet danne rammen for en række opgaver, herunder opgaver på fritidsområdet, lokalområdeudvikling og events. Centret er en samling af de opgaver og aktiviteter, der tidligere har været placeret i henholdsvis Center for Kultur, Fritid og Lokalområder, Lydens By Værkstedet og hos Turist- og Eventchefen.

Center for Kultur består af ca. 42 medarbejdere på månedsløn og ca. 56 på timeløn og har et årligt budget på godt 44 mio. kr.

Byrådet har besluttet de overordnede økonomiske og organisatoriske rammer, herunder for det nye Det nye Center for Kultur. Der forestår herefter en nærmere dialog om opgaveløsning og -tilrettelæggelse i centret. Centerchefen skal bidrage til at opbygge det nye center med afsæt i de generelle principper for organisering af opgaver og aktiviteter:

- Fokusering på og udvikling af opgavefællesskaber – med dogmet "Opgaven sætter holdet"
- Koordinering og samling af opgaver samt at reducere parallelindsatser (øge synergier) – med dogmet "Løsningerne er så fleksible som muligt"
- At være en aktiv og åben partner for private aktører og foreninger – med dogmet "Borgere og virksomheder er medskabende partner"

Centrets organisering skal tage udgangspunkt i de opgaver og aktiviteter, der skal løses, og skal rumme en høj grad af fleksibilitet – og i øvrigt være et spejl af de behov, den organisering og "struktur", som de borgere, foreninger og virksomheder der samarbejdes med, har. Ved en gennemgang af opgaver og aktiviteter i de hidtidige centre tegner der sig fire opgavefelter:

- Events, Fritid, Foreninger, Lokalområder
- Formidling, Branding, Markedsføring
- Eksterne netværk, Ad hoc-opgaver
- Organisation, Udvikling, Sekretariatsopgaver, Administration.

Dertil er der en række opgaver mv. der kræver koordination og samarbejde dels med Biblioteket, Musikskolen og Aktivitetscentret, som er en del af det nye center, og dels med Kommunikation og Erhverv, som er en stabsfunktion i den kommunale organisation.

Det nye center bliver i meget høj grad et fællesskab for opgaver, som kan og skal løses og udvikles sammen andre aktører, både i og uden for kommunen. Derfor vil det være et fokusområde at vedligeholde og udvikle en "vi-kultur" med afsæt i den grundforståelse, at vi er hinandens forudsætninger, og at vi løser opgaverne sammen: Borgerne, foreninger, virksomheder og den kommunale organisation. Det skal understøttes og sikres, at ledere og medarbejdere tænker på tværs af organisationen og tager et samlet og fælles ansvar for opgaveløsningerne. Endelig skal den nye centerchef bidrage til at videreudvikle et tillidsfuldt, respektfuldt og konstruktivt samspil og samarbejde med de øvrige centerchefer, ligesom samarbejdet med medarbejderne skal have høj prioritet og med et tillidsfuldt, tæt og involverende samarbejde med medarbejdernes valgte repræsentanter.

Øvrige opgaver

Derudover vil centerchefen skulle varetage øvrige væsentlige opgaver, herunder deltage i kultursamarbejdet i Midt- og Vestjylland og øvrige kultursamarbejder samt arbejdet med udvikling af lokalområderne i kontakt med de lokale borgerforeninger. Centerchefen er i den sammenhæng ansvarlig for arbejdet med Kontaktudvalget for Lokalområder (§17, stk. 4-udvalg), herunder med administration af aktivitetspuljen til udvikling og forskønnelse af lokalområderne. Endelig er der løbende opgaver forbundet med at sikre fortsat samarbejde og dialog blandt interne og eksterne aktører, herunder etablere netværk og formelle samarbejdsaftaler.

Personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer

Struer Kommune lægger vægt på, at den nye centerchef har følgende personlige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer (i prioriteret rækkefølge):

Stærk kommunikator: Centerchefen skal være i stand til at kommunikere på et højt niveau. Med en tydelig og nærværende kommunikation skal den nye centerchef være ambassadør for og kunne formidle "Lydens By" i eksterne sammenhænge, herunder oversætte og forklare sammenhænge mellem vision og konkrete indsatser, så alle er "med på rejsen". Centerchefen skal kunne bistå direktion og det politiske niveau med oplæg og rådgivning såvel som at oversætte politiske og strategiske mål og beslutninger til hverdagen i centret. Og endelig skal den nye centerchef gennem tydelig kommunikation kunne binde organisationen sammen om en fælles identitet, kultur og opgavefællesskab.

Det er tilsvarende vigtigt at have et tydeligt blik for og at kunne kommunikere med borgerne i kommunen, så information om planer og events opleves relevant og tæt på. Endelig skal centerchefen have sans for at vise nærvær i betydningsfulde begivenheder i kommunen.

Gode samarbejdsevner: Den nye centerchef skal have gode personlige og sociale kompetencer og være i stand til at indgå i tætte samspil med øvrige chefer, medarbejdere, borgerne, erhvervslivet, kulturlivet og andre interessenter med henblik på at sikre et konstruktivt og udviklingsorienteret samspil i hele kommunen.

Centerchefen skal finde det naturligt at opsøge viden og arbejde med andre, og gennem sin adfærd være en person, som andre gerne arbejder sammen med og efterspørger som sparringspartner. En videnssøgende og meningsskabende tilgang er vigtig, da Struer Kommune arbejder med Meningsfuld Velfærd. Centerchefen skal tilsvarende være indstillet på, at en del kontakter – formelle og uformelle – med "kulturlivet" i kommunen foregår uden for normal arbejdstid.

Strategisk: Det nye Center for Kultur bliver et center uden mange myndighedsopgaver og med kompetencer og ressourcemæssige muligheder for at skabe nye og kreative indsatser. Dog er det organiserede fritidsområde også en del af opgaveporteføljen, med de muligheder der ligger her. Her er det vigtigt, at den nye centerchef kan arbejde strategisk med porteføljestyring som grundlag for prioritering af opgaver og indsatser. En væsentlig kvalifikation er evnen til at navigere i hvad der er vigtigt såvel som at opsøge oplysninger, der gør én i stand til at foretage prioritering. Tilsvarende er det vigtigt at være målrettet og sikre, at indsatser er i stadig udvikling, relevante og skaber værdi.

Den nye centerchef skal dertil kunne se muligheder og have visioner og ambitioner i forhold til det nye centers rolle ind i de strategiske ambitioner. Centerchefen skal have forståelse for kulturområdet, have udsyn og være på forkant i forhold til at identificere tendenser, udfordringer og muligheder med betydning for Struer Kommune.

Tillidsfuld: Centerchefen skal praktisere en åben, nysgerrig og anerkendende ledelsesstil, og som med forståelse og respekt for forskellige perspektiver og eventuelt modstridende interesser kan lede både opad, nedad og til siden i den administrative organisation. Tilgangen skal være, at problemer og udfordringer ses som muligheder, man taler åbent om og løser. Desuden skal centerchefen fremstå som en motiverende og dynamisk leder, der giver sig til kende i samarbejdet og samtidig efterspørger feedback som fundament i et kompetent og nærværende lederskab.

Det forudsættes, at den rigtige kandidat har en relevant faglig uddannelse, erfaring fra en politisk styret organisation og gerne en lederuddannelse på højt niveau.

Andet

Kandidater skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.

