

Stillings- og kompetenceprofil



FREDERIKSHAVN KOMMUNE



Direktør
Frederikshavn Kommune

April 2026

**muus
mann**

Frederikshavn Kommune – det får du hos os

I Frederikshavn Kommune er der en lang og stærk tradition for at få ting til at ske ved at rykke sammen. Der er en grundlæggende tro på, at de bedste løsninger findes ved at stå sammen. Der er mod til at investere tid, penge, viden og kompetencer. Og det gøres bedst i fællesskab.

Ordet kommune betyder "fællesskab" og velfærd betyder at leve godt, eller "det gode liv". Det er med afsæt heri, at vi har valgt det fælles fundament for fire overordnede politikker i Frederikshavn Kommune - [Sammen om Fremtidens Fællesskaber](#).

De fire politikker vedtages i Byrådet og sætter retningen for udvikling, prioritering og udførelse af opgaver. Politikkerne går på tværs af kommunens områder for at understøtte sammenhængskraften i kommunen. For at skabe sammenhæng mellem politiske målsætninger og de strategier og handlingsplaner, der efterfølgende implementeres i den kommunale organisation, er der udviklet en styringsmodel, der skal sikre, at politikkerne kan omsættes til konkrete og målrettede handlinger.



I lyset af den oprustning inden for Forsvaret, der på nuværende tidspunkt er i gang, befinder vi os som kommune i en unik situation med enorme vækst- og udviklingspotentialer, som skal forløses i de kommende år gennem en fælles ambition om at understøtte en effektiv håndtering af den nye situation med fokus på de vækstmuligheder, som situationen kaster af sig. På den baggrund er strategien [Sammen om Forsvaret](#) udarbejdet med afsæt i Sammen om Fremtidens Fællesskaber.

I Frederikshavn Kommune ved vi, at intet kommer af sig selv. Ved at stå sammen og danne stærke fællesskaber kan vi skabe de handlinger, det kræver for at indfri vores potentialer. Vi vil og skal være flere. For at skabe fortsat positiv udvikling af vores lokalsamfund er det vigtigt, at vi understøtter den bevægelse, der allerede er i gang og som giver genlyd i vores [politikker, strategier og visioner](#). Vi er én kommune med mange kræfter, der er gensidigt afhængige af hinanden og bedst udvikler lokalsamfundet gennem fællesskab og samarbejde. I Frederikshavn Kommune:

- Knækker vi kurver
- Bygger bro
- Jagter muligheder

Sammen har vi mod på mere.



Ledelsesgrundlag

I Frederikshavn Kommune er et stærkt fællesskab afsæt for god ledelse, hvor vores ledelsesgrundlag understøtter mulighederne for at lede på tværs og bidrage til at omsætte politiske mål til konkrete arbejdsopgaver. Ledelse i Frederikshavn Kommune tager afsæt i en værdibaseret tilgang, hvor den enkelte leder afklarer, skaber og udfylder sit ledelsesrum og praktiserer en ledelsesadfærd med udgangspunkt i værdierne **Mod**, **Ansvarlighed** og **Ordentlighed**. Du kan læse mere om [ledelsesgrundlaget](#) og Frederikshavn Kommunes [personalepolitik](#) på kommunens hjemmeside.

Organisationen

Frederikshavn Kommune ledes af byrådet, der har 29 medlemmer. Borgmester er Jon Andersen (V). Øverste administrative chef er kommunaldirektør Thomas Eriksen. Udover kommunaldirektøren udgøres direktionen af tre direktører. Frederikshavn Kommune består af 11 centre og 2 fællesfunktioner. Du kan læse mere om den administrative organisation og se organisationsdiagram [her](#).

Reference- og ansættelsesforhold

Som direktør refererer du til kommunaldirektør Thomas Eriksen. Ansættelse i henhold til rammeaftalen for kontraktansatte chefer.

Opgaver - det du skal hos os

Frederikshavn Kommune bevæger sig fremad på mange fronter, og investeringer i vækstspor giver gode muligheder for yderligere vækst og udvikling. Kommunen er udfordret af den demografiske ubalance i befolkningssammensætningen, hvor der bliver flere ældre og færre børn og unge. Hertil kommer en udfordring med at uddanne og tiltrække tilstrækkelig kvalificeret, højtuddannet arbejdskraft. Det er udfordringer, der arbejdes med på en proaktiv og udviklingsorienteret måde, hvilket betyder, at Frederikshavn Kommune står i en økonomisk fornuftig situation. Der er ikke udsigt til, at demografien vil ændres, hvorfor du som kommende direktør skal tilgå opgaven med denne forudsætning for øje og kunne se muligheder i situationen fremfor begrænsninger.

Den afgående direktør har haft ansvar for centrene for Handicap og Psykiatri, Sundhed og Pleje, Social- og Sundhedsområdet samt for Jobcenter Frederikshavn. Grundet Frederikshavn Kommunes direktionsmodel forventes det, at sammensætningen af ansvarsområder revurderes ud fra den samlede direktionskompetencer, når en ny direktør er ansat. I Frederikshavn Kommune fungerer direktionen i et tæt samspil om varetagelsen af alle fagområderne. Som direktør skal du etablere et tillidsfuldt og respektfuldt samspil og samarbejde med den øvrige direktion og centerchefgruppen, da helhedssyn og samarbejde på tværs er en helt afgørende del af jobbet.

Du skal være en drivkraft i den nødvendige udvikling og være klar til at udfordre etablerede og vante måder at gøre tingene på og skal turde tage en kalkuleret risiko i din tilgang til opgaverne. Du skal have en sikker fornemmelse for, hvornår det er vigtigt at gå tæt på i opgaveløsningen og hvornår der med fordel kan skrues ned for opmærksomheden. Du skal kunne navigere og balancere sikkert i forhold til den politiske betjening af byråd og fagudvalg. Hertil skal du være dygtig til at formidle og præsentere sagsfremstillinger i udvalgene på en forståelig måde, hvor mulighedsrum og konsekvenserne af de politiske beslutninger er tydelige, herunder sikre en pragmatisk og realistisk forventningsafstemning i forhold til administrationens ressourcer.

Som kommende direktør spiller du en vigtig rolle i forhold til at oversætte de politiske prioriteringer og beslutninger til organisationen og skal samtidig være garant for, at politikerne til enhver tid har føling med, hvad der rører sig i kommunen. Der er således tale om en vigtig oversættelsesopgave både opadtil og nedadtil. Du bliver en helt central brobygger mellem det politiske niveau og administrationen samt i relation til borgere, erhvervsliv og øvrige interessenter.

Som direktør skal du sætte retningen for og sikre den faglige kvalitet omkring kerneopgaven og understøtte en borgerorienteret kultur med fokus på at sikre et højt serviceniveau. Hertil vil det være din opgave at sikre, at de besluttede retningslinjer for god sagsbehandling er opdateret i hele kommunen, så alle borgerne oplever den samme service og kvalitet i kommunens opgaveløsning, uanset hvem de er.

Det er vigtigt, at du evner at give plads og rum til, at centercheferne kan udfolde deres viden, faglighed og perspektiver i et inddragende og konstruktivt samspil. For at skabe de bedste forudsætninger for Frederikshavn Kommune som organisation, kræver det, at centercheferne har et tilstrækkeligt ledelsesrum, hvor de i væsentligt omfang kan løse opgaver og udfordringer, når de opstår uden, at du skal involveres.

Som direktør har du en vigtig opgave med at skabe, dyrke og tydeliggøre synergierne mellem opgaverne på dine ansvarsområder – med et sikkert blik for sammenhængen til de øvrige fagområder, så potentialer og resultater bliver tydelige for alle interessenter, herunder politikere, direktion, chefer, medarbejdere, borgere og øvrige interessenter. Du skal desuden facilitere den rette synergi i centerchefgruppen ved at skabe anledninger til at indgå i tværgående og tværfaglige samarbejder og samspil på tværs.

Du skal kunne se sig selv i en arbejdskultur kendetegnet ved, at intet kommer af sig selv, og at der skal arbejdes for tingene, men også at man hjælper hinanden på kryds og tværs, når der er behov for det. Du skal være garant for sikker styring af økonomien og kunne bidrage med sparring til direktør kollegaer. Herudover indgår du som direktør i HovedMED og skal bidrage til at understøtte det værdisæt, som kommunens MED-aftaler hviler på.

I de kommende år skal en række store reformer og aftaler på velfærdsområderne omsættes til konkrete ændringer for borgerne, herunder Ældreloven, Sundhedsreformen, Beskæftigelsesreformen, Beredskab, Centre for IT Sikkerhed, Grøn Trepert, Barnets Lov m.fl. Reformerne indebærer markante ændringer for Frederikshavn Kommune, herunder opgaveflytninger, omlægning af arbejdsgange samt nye tilgange til styringen og mødet mellem de kommunale medarbejdere og den enkelte borger. Som direktør skal du – uanset egne fagansvarsområder – bidrage til, at vi er sammen om reformimplementeringen med fokus på at skabe synergier og gribe de muligheder, der opstår i processen.

Profil – det vi søger hos dig

Vi søger en ny direktør, der har de rette kompetencemæssige forudsætninger i forhold til at kunne begå sig sikkert på et strategisk niveau i en politisk styret organisation. En direktør med en tydelig autoritet, der kan stå i "egen ret" og varetage det ledelsesmæssige ansvar, der følger med og samtidig udvise personligt overskud. Stillingen som direktør indeholder en kompleks, varierende og særdeles spændende opgaveportefølje, som stiller høje krav til dine analytiske, intellektuelle og sociale evner.

Kvalifikationer – ledelsesmæssige, faglige og erfaringsmæssige

Som direktør forventer vi, at du har stor kommunal erfaring som chef og en bred indsigt i de kommunale kerneopgaver med en god forståelse for både drift og udvikling – gerne suppleret med andre typer af faglige og ledelsesmæssige erfaringer, så der kan ydes kvalificeret sparring og rådgivning på alle niveauer i organisationen.

Du skal være en "sikker hånd" i forhold til den politiske rådgivning og kunne opbygge en tillid hos hele byrådet og til enhver tid have føling med, hvad der rører sig blandt politikerne og i lokalmiljøet og kunne vejlede det politiske niveau omkring, hvilke konsekvenser dette kan have i en konkret sag eller bredt set.

Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

Derudover vil vi navnlig lægge vægt på følgende ledelsesmæssige og personlige kompetencer:

Relationsstærk og samspilsorienteret

Dine relationelle kompetencer skal være udtalte, så du på kompetent og rolig vis formår at skabe og indgå i relationer kendetegnet ved stor gensidig tillid, hvad enten det gælder politikere, ledere og medarbejdere eller eksterne interessenter. Du skal være samspilsorienteret, lyttende og kunne bygge bro mellem de mange, der har interesser i Frederikshavn Kommune. Du skal have forståelse for, at vi kun lykkes i Frederikshavn Kommune, hvis vi er sammen om opgaverne og selv tydeligt signalerer en vilje og lyst til samarbejde.

God dømmekraft og politisk tæft

Du har en sikker dømmekraft i forhold til at vide, hvad der er det rigtige at gøre i en given situation, og hvem der skal inddrages hvornår og hvordan. Heri ligger, at du skal kunne navigere med en tydelig forståelse for de underliggende politiske dynamikker. Du skal være proaktiv og sikker i din vurdering af, hvornår en sag har politisk indhold og være en lydhør og konstruktiv medspiller, når politiske ønsker skal omsættes til konkrete tiltag og indsatser, hvor du loyalt skal formidle det politiske beslutningsrum, men også kunne stå fast, når noget reelt ikke er muligt.

Struktureret og implementeringsstærk

Med overblik og interesse for hele administrationen skal du kunne sætte og fastholde en klar retning og skabe sammenhæng gennem en struktureret og systematisk tilgang. Med blik for de aktuelle reformer på ældre-, sundheds- og arbejdsmarkedsområdet skal du – uanset ansvarsområde – kunne foretage vigtige prioriteringer i forhold til organisationens tilgængelige ressourcer. Samtidig skal du kunne sikre gode processer og en effektiv implementering af nye tiltag, der har til formål at effektivisere og skabe bæredygtige forandringer.

Tydelig kommunikation

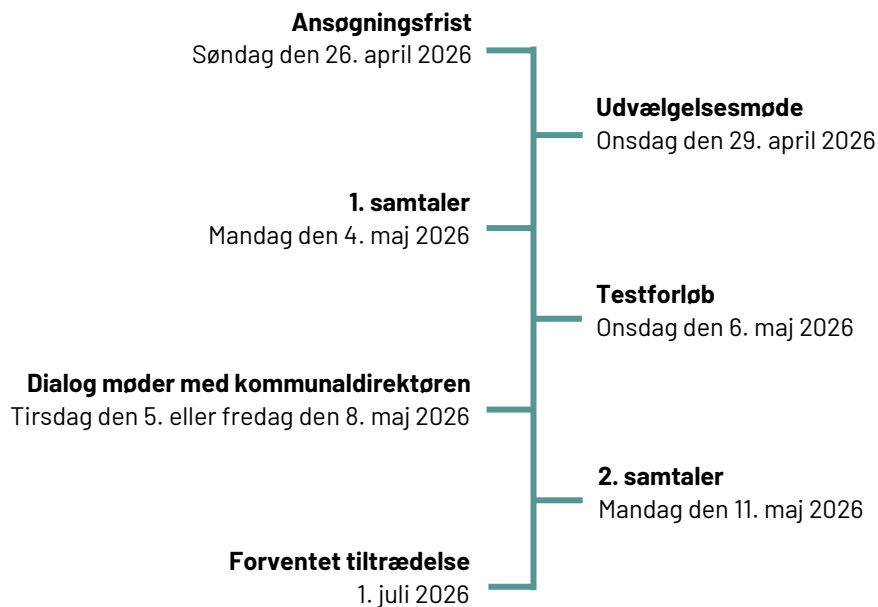
Du skal på grundlag af din faglige og ledelsesmæssige integritet have gennemslagskraft i forhold til både det politiske niveau og administrationen. Du skal med stærke kommunikative kompetencer tydeligt kunne formidle, hvad der er spil i given sag, så træffes gode og hensigtsmæssige beslutninger, og så beslutninger føres ud i livet i overensstemmelse med intentionerne. Det fordrer også, at du er en nærværende leder, der har fingeren på pulsen i forhold til, hvad der rører sig i organisationen.

Om ansættelsesprocessen

Du kan søge stillingen gennem MUUSMANN [her](#).

Tidsplan

Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra.



Testforløb og referencer

Mellem de to samtalerunder gennemfører MUUSMANN et testforløb, der omfatter:

- En personlighedstest (NEO PI-3)
- En intelligencetest (IST Screening (Intelligence Structure Test))
- En opfølgende testsamtale med udgangspunkt i ovenstående

På baggrund af testforløbet udarbejder MUUSMANN en testrapport, der indeholder:

- En vurdering af dine kompetencer i forhold til stillings- og kompetenceprofilen
- En vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og udfordringer i forhold til det konkrete job
- Et antal udviklingspunkter for dig som leder i den konkrete stilling

Du vil få testrapporten tilsendt inden 2. samtalerunde, ligesom ansættelsesudvalget får mulighed for at læse den inden samtalen.

I forbindelse med 2. samtalerunde vil du skulle forberede besvarelsen af en case, som du skal præsentere til samtalen.

Efter 2. samtalerunde indhenter vi også referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Ansættelsesudvalget

Borgmester

Jon Andersen (formand)

Byrådsmedlem

Jens Borup

Byrådsmedlem

Karsten Thomsen

Byrådsmedlem

Søren Visti

Byrådsmedlem

Gitte Kiilerich

Direktør

Lone Becker

Centerchef (Jobcenter Frederikshavn)

Mette Krog Dalsgaard

Repræsentant for HovedMED

Maja Tirup Hansen

Byrådsmedlem

Peter Sørensen

Byrådsmedlem

Jens Nygaard Johansen

Byrådsmedlem

Peter E. Nielsen

Byrådsmedlem

Mette Hardam

Kommunaldirektør

Thomas Eriksen

Direktør

Mette Jeppesen

Repræsentant for HovedMED

Helle Bagh Jensen

Yderligere information

For yderligere information er du velkommen til at kontakte:



Thomas Eriksen
Kommunaldirektør
Tlf.: 21 15 43 47



Carsten Sogaard
Adm. direktør i MUUSMANN
Tlf.: 30 30 28 81

Du kan også læse mere om Frederikshavn Kommune på www.frederikshavn.dk