

Stillings- og kompetenceprofil

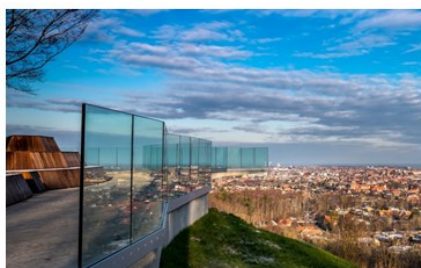
FREDERIKSHAVN KOMMUNE



Direktør

Frederikshavn Kommune

August 2023



Opdragsgiver	Frederikshavn Kommune
Adresse	Rådhus Allé 100 9900 Frederikshavn Telefon 98 45 50 00
Stilling	Direktør
Refererer til	Kommunaldirektøren
Ansættelsesforhold	Ansættelse i henhold til rammeaftalen for kontraktansatte chefer, ca. 1.400.000 kr. årligt ekskl. pension Tiltrædelse: 1. november 2023
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Thomas Eriksen Kommunaldirektør i Frederikshavn Kommune Tlf. 21 15 43 47 Lars Bo Pedersen Associeret partner i MUUSMANN A/S Tlf. 40 22 87 18 Der henvises til Frederikshavn Kommunes hjemmeside www.frederikshavn.dk , hvor der findes relevant materiale om kommunen.
Ansøgningsfrist	Søndag den 3. september 2023 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Fredag den 8. september 2023 Test: Onsdag den 13. september 2023 2. samtaler: Mandag den 18. september 2023 Der kan indlægges et møde mellem udvalgte kandidater og kommunaldirektøren mellem 1. og 2. samtalerunde.

Indledning

Frederikshavn Kommune er en historisk søfartskommune, med et areal på 642 kvadratkilometer og ca. 59.000 indbyggere. Med godt 110 km kyststrækning og bevidstheden om, at man aldrig er mere end 20 km væk fra enten Kattegat eller Skagerrak, så spiller vandet en ganske væsentlig rolle i hele kommunen. Hertil kommer cirka 250 forskellige foreninger spredt rundt i kommunen, hvilket skaber de bedste muligheder for alsidige udendørsaktiviteter i den skønneste nordjyske natur.

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.

Hovedopgaver

Frederikshavn Kommune bevæger sig fremad på mange fronter, og investeringer i de 4 vækstspor giver gode muligheder for yderligere vækst og udvikling. Kommunen er dog 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 den kommende direktør skal tilgå opgaven med denne forudsætning for øje og kunne se muligheder i situationen fremfor begrænsninger.

Direktøren 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 sin tilgang til opgaverne. Direktøren 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. Direktøren skal kunne navigere og balancere sikkert i forhold til den politiske betjening af byråd, økonomiudvalg og de stående udvalg. Hertil skal direktøren skal være dygtig til at formidle og præsentere sagsfremstillinger på en forståelig måde, hvor konsekvenserne af de politiske beslutninger er tydelige.

Den kommende direktør spiller en vigtig rolle i forhold til at oversætte de politiske strømninger, 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. Direktøren skal være brobygger mellem det politiske niveau og administrationen samt i relation til borgere, erhvervsliv og øvrige interessenter.

I Frederikshavn Kommune fungerer direktionen i et tæt samspil om varetagelsen af alle fagområderne. Den kommende direktør vil blive ansvarlig for enkelte fagområder, men med forventning om, at disse områder ikke er fastlåste og kan variere over tid. Direktøren skal derfor 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.

Direktøren skal evne at give plads og rum til, at centercheferne kan udfolde deres viden, faglighed og perspektiver i et inddragende og konstruktivt samspil, hvor det oftest er de gode ideer og løsninger – snarere end den formelle placering i organisationen – der sætter retningen. For at skabe de bedste forudsætninger for Frederikshavn Kommune som organisation, er det vigtigt, at centercheferne har et tilstrækkeligt ledelsesrum, hvor de i væsentligt omfang kan løse opgaver og udfordringer, når de opstår, uden at direktøren skal involveres. Hertil vil det være direktørens 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.

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

Direktøren skal have et stærkt lokalt fokus, være stolt af det lokale og dyrke det lokale i sin tilgang til opgaver og samarbejder. Samtidig skal direktøren have udsyn og kunne inspireres af udefrakommende tendenser og bevægelser og dermed sikre, at Frederikshavn Kommune er i udvikling og vækst og fremstår som en attraktiv kommune for erhverv, turister og borgere. Hertil skal direktøren kunne se sig selv i en arbejdskultur, der er 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.

Direktøren skal være garant for sikker styring af økonomien og kunne bidrage med sparring til direktørkollegaer. Herudover indgår direktøren i HovedMED og bidrager til at understøtte det værdisæt, som kommunens MED-aftaler hviler på.

Kompetencer

Frederikshavn Kommune søger en person, der er direktør fremfor alt. Det er afgørende, at den nye direktør kan begå sig på strategisk niveau i en politisk styret organisation, og kan varetage det ledelsesmæssige ansvar, der følger med. Stillingen som direktør indeholder en kompleks, varierende og særdeles spændende opgaveportefølje, som stiller høje krav til direktørens analytiske, intellektuelle og sociale evner og kapacitet.

Kommunal erfaring og en bred indsigt i de kommunale kerneopgaver med en god forståelse for både drift og udvikling vil være en fordel – gerne suppleret med andre typer af faglige og ledelsesmæssige erfaringer, så der kan ydes kvalificeret sparring og rådgivning på alle niveauer i organisationen.

Direktøren skal have stærke relationelle kompetencer samt en åben og nysgerrig tilgang i samarbejdet med andre. Ledelsesstilen skal bidrage til at skabe et tillidsfuldt samarbejdsklima med politikere, direktører, chefer, ledere, medarbejdere og eksterne interessenter.

For at kunne løse de angivne – og andre – opgaver er det afgørende, at direktøren er i besiddelse af en række personlige og ledelsesmæssige kompetencer, og særligt følgende kompetencer er centrale:

1. Samspilsorienteret med tværgående perspektiv

Direktøren skal kunne navigere sikkert, professionelt og med overskud i pressede situationer og være garant for, at kvaliteten i opgaveløsningerne altid er på højt niveau. Det kræver, at direktøren har et tværgående perspektiv i sin opgavevaretagelse og har fokus på synergien i samspillet med den øvrige direktion. Direktøren bliver en del af et fællesskab og skal understøtte et ledelsesmiljø, hvor beslutninger testes ved, at direktionen indtager et borgerperspektiv, inden beslutninger træffes og stiller spørgsmålet "Hvordan påvirkes vores borgere af denne beslutning?". Det kræver mod, tillid og fællesskabsfølelse hos direktørerne, og denne tilgang skal direktøren understøtte. Hertil skal direktøren evne

at lede den strategiske retning hele vejen, så der opnås følgeskab, engagement og ejerskab i hele organisationen.

2. Holdspiller med strategisk overblik

Direktøren skal kunne se og udfolde synergimuligheder mellem områderne og kunne smitte ledere, medarbejdere, borgere og erhvervsliv med sit engagement. Direktøren skal være en holdspiller, som ser udvikling og fremdrift som en fælles opgave, i en kultur hvor alle understøtter hinanden. Dette gælder både i direktionsarbejdet og i direktørens samspil og samarbejde med øvrige ledere og medarbejdere. Det kræver en person, der har viljen og engagementet til at stille sig til rådighed og udfylde den rolle, som holdet har brug for – for at sikre, at hele holdet kan skabe resultater. Herunder kræver det en lyttende person, der med en tydelig og inspirerende kommunikationsstil kan drive processer og sikre lydhørhed, engagement og ejerskab til processen, så man ikke bare kommer i mål, men kommer i mål på den helt rigtige måde for Frederikshavn Kommune.

3. Værdibevidst ledelse

Direktøren skal praktisere en åben, værdibaseret og troværdig ledelsesstil baseret på et klart fællesskabsperspektiv, hvor der tales åbent om udfordringer, problemer og muligheder. Direktøren skal være et forbillede i forhold til kommunens vækstspor og ledelsesmæssige værdier, og sikre at det vi siger, også er det vi gør. Direktøren skal have en inkluderende tilgang til ledelsesopgaven, samt evne at tænke ud af boksen, finde nye vinkler, se muligheder, være åben og nysgerrig og have stærke sociale kompetencer. Hertil skal direktøren kunne håndtere den store borgerdiversitet i kommunen, hvor ressourcerne stærke borgere og virksomheder kan fylde meget i sagsbehandlingen. Her er det vigtigt at direktøren kan se muligheder og løsninger, fremfor udfordringer og begrænsninger, med øje for, hvad der er det bedste for Frederikshavn Kommune og borgerne.

4. Politisk tæft

Den kommende direktør skal have erfaring fra en politisk ledet organisation og en sikker fornemmelse for, hvor langt man kan og skal gå i serviceringen af det politiske niveau. Direktøren skal besidde lige dele tålmodighed og mod til at kunne balancere sikkert mellem de skiftende behov for at træde et skridt frem og et tilbage i de mangeartede samspil og situationer, som direktøren er en naturlig del af. Direktøren skal 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.

5. Synlighed

Direktøren skal have en udadvendt personlighed og gennem en naturlig interesse for andre mennesker kunne skabe netværk, engagement og synlighed omkring udviklingen af hele Frederikshavn Kommune. Opgaveporteføljen for direktøren kræver tilstedeværelse og synlighed i mange forskelligartede sammenhænge, og det er vigtigt, at direktøren trives med at repræsentere kommunen både lokalt, regionalt og nationalt. Direktøren skal kunne se sig selv som en vigtig del af lokalsamfundet og være indstillet på at mødes og snakke med folk, både i det daglige og ved mere officielle begivenheder. Direktøren skal have en tilgang, hvor samskabelse ikke bare er noget, som man taler om, men er noget, som man praktiserer, udvikler og inspirerer til ved kontinuerligt fokus på at dyrke fællesskaber og opsøge og inddrage alliancepartnere.

6. Analytisk, strategisk og udviklingsorienteret

Direktøren skal have blik for at gennemskue sammenhænge mellem faglige indsatser, økonomi, resourcer og de forventede resultater af tiltag og initiativer, herunder evne at prioritere opgaver i forhold til den administrative kapacitet og med en sikker hånd give sparring på både den kortsigtede og den langsigtede økonomiske planlægning. Der forventes skarpe analytiske evner, solide strategiske kompetencer og en god forståelse for og erfaring med at være drivkraften bag realiseringen af politiske visioner og ambitioner. Direktøren skal være en naturlig drivkraft i kommunens fortsatte udvikling og kunne bidrage med nye og innovative løsninger, der bringer kommunens opgaveløsning i den rigtige retning. Her er det også vigtigt at være nysgerrig, lyttende, opsøgende og lydhør over for idéer og indspil fra hele organisationen og kunne understøtte lokale initiativer i hele kommunen.

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

- En veludbygget værktøjskasse til professionelt at drive strategi- og forandringsprocesser og evnen til at balancere et strategisk overblik med sans for detaljen.
- Har analytisk og kognitiv kapacitet til at holde mange bolde i luften på samme tid og håndtere forventninger og pres fra flere sider
- Lytter og kan samtidig stå fast med begge ben på jorden, også når det blæser.
- Er bevidst om, at løsninger og beslutninger er afhængige af konteksten og dermed ikke givet på forhånd.
- Trives i en organisation, hvor samarbejdet mellem niveauerne foregår i en uformel omgangstone.
- Kendskab til bæredygtige processer og grøn omstilling er et plus
- Kan prioritere og delegerer opgaver
- Evnen til at kommunikere og formidle budskaber til alle typer af modtagere
- Har respekt for og kan se det positive i - og få det bedste ud af - folks forskelligheder
- God økonomiske forståelse og erfaring med kommunal økonomi
- Kendskab til og erfaring med et konstruktivt samspil i MED systemet
- Evner at stikke en finger i jorden og reflektere over muligheder inden beslutninger træffes
- Endelig er ordentlighed, nysgerrighed og respekt for andre vigtige kvaliteter.
- Evne arbejdet og funktionen i en direktørs model.

Strategi og værdier

Hele byrådet står bag vedtagelse af [udviklingsstrategien](#) for 2020-2024 "Mulighed for vækst – muligheder for mennesker". I strategien er der prioriteret fire vækstspor, som enkeltvis og til sammen rummer potentialer for vækst og jobskabelse og som går igen forslaget til [Planstrategien](#) for 2024 – 2028:

- **Det maritime** der med to stærke erhvervshavne som omdrejningspunkt består af over 150 maritime virksomheder
- **Fødevarer** hvor fiskeriet, landbruget og de tilhørende industrivirksomheder udgør rygraden
- **Det grønne - energi og recycling** hvor omstillingen på energiområdet og potentialet i Recycling City udgør afsættet for vækst
- **Turisme og oplevelser** har en solid forankring med de mange gæster, som vi hvert år tiltrækker og servicerer

De fire vækstspor skal, som alle øvrige indsatser i kommunen, ses igennem de tre perspektivfiltre, for at sikre en sammenhængende, fælles og bæredygtig udvikling. De tre perspektivfiltre er:

- Vi lever af at være en **del af verden** med et globalt udsyn og stærke internationale forbindelser, der bidrager til at skabe og styrke den lokale udvikling.
- Vi tager **et bæredygtigt ansvar** for at bidrage til en udvikling, der er til gavn for både klima, klode og kommune, gennem handlinger der fremmer social, klimatisk og økonomisk bæredygtighed.
- Vi er **én kommune med mange kræfter**, der er gensidigt afhængige af hinanden og bedst udvikler lokalsamfundet gennem fællesskab og samarbejde.

Med udviklingsstrategien har Frederikshavn Kommune politisk sat en dagsorden for udvikling, som tager udgangspunkt i fire temaer:

- Temaet **Liv** handler om, at alle skal have udbytte af – og tage ansvar for – fællesskabet. Lokalsamfundene har en størrelse, som betyder, at alle har en rolle at spille. Frederikshavn Kommune har Danmarks mest unikke naturoplevelser med de blå rum langs kysten og de grønne rum i naturen, og der er potentiale for at udfolde disse muligheder yderligere ved at udbygge og udvikle foreningslivet og fællesskabskulturen. Det hele skal underbygge, at alle får mulighed for at leve et sundt, aktivt og indholdsrigt hverdagsliv i Frederikshavn Kommune.
- Temaet **Arbejdskraft** handler om, at alle skal være en del af fællesskabet. Vi arbejder for at underbygge udviklingen med øget omsætning og fokus på jobskabelse i det lokale erhvervsliv yderligere ved at sikre virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft. Fokus er på at tiltrække, fastholde og opkvalificere arbejdskraft med de rette kompetencer og løbende skabe nye jobs.
- Temaet **Byer** handler om at få mest muligt ud af Sæby, Skagen og Frederikshavns rolle som lokomotiv for udvikling i hele kommunen ved at udvikle byernes særlige kvaliteter og styrkepositioner og dermed skabe en større tiltrækningskraft for mennesker og virksomheder. Her skal fokus være på at udvikle byernes rum og sikre attraktive boliger, butikker, restauranter, foreninger og små åndehuller, der gør det let at bevæge sig rundt og opleve kunst, kultur, arkitektur og grønne oaser.
- Temaet **Uddannelse** handler om at få styrket et stærkt og levende uddannelsesmiljø, der matcher lokalområdet og erhvervslivets behov. Det skal sikres, at de unge i kommunen bliver så dygtige og kompetente som muligt, blandt andet i samarbejde med det lokale erhvervsliv. Målet er, at børn og unge skal kunne styre teknologierne fremfor at blive styret af dem, samt omsætte teknologierne til øget bæredygtighed og grøn omstilling til gavn for dem selv, det lokale erhvervsliv og udviklingen af samfundet generelt.

Organisation

Den politiske organisation

Den politiske organisation omfatter byrådet, økonomiudvalget og seks stående udvalg:

- Arbejdsmarkedsudvalget
- Børne- og Ungdomsudvalget
- Kultur- og Fritidsudvalget
- Plan- og Miljøudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Teknisk Udvalg

Kommunens borgmester er Birgit S. Hansen (A).

Den administrative organisation

Øverste administrative chef er kommunaldirektør, Thomas Eriksen. Udover kommunaldirektøren udgøres direktionen af tre direktører. Frederikshavn Kommune består af 11 centre og 4 centrale funktioner.

Center for:

- Dagtilbud
- Ejendomme, Park og Vej
- Familie
- Handicap og Psykiatri
- IT og Digitalisering
- Kultur og Borgerservice
- Skole, Klub og Ungdomsskole
- Social- og Sundhedsområdet
- Sundhed og Pleje
- Teknik og Miljø
- Jobcenter Frederikshavn

Centralfunktion for:

- Budget og Analyse
- Direktionssekretariatet
- HR og Personale
- Økonomi



Ledelsesgrundlag

Frederikshavn Kommunes ledelsesgrundlag består af 8 fokuspunkter og 5 ledelsesgreb.

De fem ledelsesgreb formulerer klare krav og forventninger til lederrollen og ledelsesgerningen. Værdibaseret ledelse er fundamentet for udøvelse af ledelse i Frederikshavn Kommune.

De fem ledelsesgreb består af:

- Selvlædelse med retning
- Organisationen i spil
- Fremtidens muligheder
- Mod til handling
- Vi kan selv, men ikke alene

De otte fokuspunkter formulerer krav og forventninger til den samlede organisation. Det vil sige til både medarbejdere og ledere i forhold til den måde, som opgaverne løses på i Frederikshavn Kommune.

De otte fokuspunkter består af:

- Borgernes selvhjulpethed i centrum og netværk i spil
- Stærkt lokalsamfund
- Robuste mennesker
- Mere for mindre
- Effektiv værdiskabelse

- Udsyn og nysyn
- Kommunen som garant for mennesker og miljø
- Styrken ligger i evnen til at opbygge relationer

Du kan læse yderligere om [ledelsesgrundlaget](#) og Frederikshavn Kommunes [personalepolitik](#) på kommunens hjemmeside.

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Borgmester, Birgit S. Hansen (A)
- Byrådsmedlem, Almina Nikontovic
- Byrådsmedlem, John Lamp Henriksen
- Byrådsmedlem, Kurt Kirkedal Jensen
- Byrådsmedlem, Ole Rørbæk Jensen
- Byrådsmedlem, Peter Sørensen
- Byrådsmedlem, Tina Kruckow
- Kommunaldirektør, Thomas Eriksen
- Direktør, Rikke Albrechtsen
- Direktør, Lone Becker Kjærgaard
- Centerchef, Ulla Verner
- Næstformand for HovedMED, Thomas Brix Lyng
- Medlem af HovedMED, TR og AMR, Birgitta Marina Lyckegaard

Andet

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