

Stillings- og kompetenceprofil

FREDERIKSHAVN KOMMUNE



Direktør

Frederikshavn Kommune

Juni 2025



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 Tiltrædelse: 1. oktober 2025
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Thomas Eriksen Kommunaldirektør i Frederikshavn Kommune Tlf. 21 15 43 47 Chris Petersen Administrerende direktør i MUUSMANN A/S Tlf. 81 71 75 16 Der henvises til Frederikshavn Kommunes hjemmeside www.frederikshavn.dk , hvor der findes relevant materiale om kommunen.
Ansøgningsfrist	Søndag den 3. august 2025
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Mandag den 11. august 2025 Test: Torsdag den 14. august 2025 2. samtaler: Tirsdag den 26. august 2025 Mellem de to samtalerunder vil der være et møde mellem de udvalgte kandidater og kommunaldirektøren mandag den 18. august 2025.

Indledning

Frederikshavn Kommune er en historisk søfartskommune med et areal på 642 kvadratkilometer og ca. 58.000 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 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 den kommende direktør skal tilgå opgaven med denne forudsætning for øje og kunne se muligheder i situationen fremfor begrænsninger.

I Frederikshavn Kommune fungerer direktionen i et tæt samspil om varetagelsen af alle fagområderne. 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 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 fagudvalg. Hertil skal direktøren 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.

Den kommende direktør spiller 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. Direktøren skal være brobygger mellem det politiske niveau og administrationen samt i relation til borgere, erhvervsliv og øvrige interessenter.

Direktøren skal 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 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 skal evne 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, 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.

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.

En af de aktuelle opgaver vedrører [budget 2025](#), hvor der er afsat midler til bygningsforbedrende tiltag i en opprioritering af den tværgående ejendomsstrategi med yderligere fokus på at "flytte sammen" og multifunktionel anvendelse af de kommunalt ejede bygninger. Samtidig skal bygningerne fortsat støtte løsningen af kommunens kerneopgaver og fungere som et aktiv for lokalområderne. Den nye direktør får derfor en central rolle i at sikre, at Frederikshavn Kommune udnytter bygningerne bedre for at reducere energiforbruget og kommunens økonomi.

Kompetencer

Frederikshavn Kommune søger en ny direktør, der har de rette kompetencemæssige forudsætninger i forhold til at begå sig sikkert på strategisk niveau i en politisk styret organisation og med en tydelig autoritet, kan stå i "egen ret" og kan 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 direktørens analytiske, intellektuelle og sociale evner.

Direktøren skal have en stærk kommunal erfaring som leder 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.

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 et 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. Direktøren skal være en holdspiller, som ser udvikling og fremdrift som en fælles opgave i en kultur, hvor alle understøtter hinanden. Hertil skal direktøren evne at lede den strategiske retning hele vejen, så der opnås følgeskab, engagement og ejerskab i hele organisationen.

2. Politisk tæft

Den kommende direktør skal have erfaring fra en politisk ledet organisation og en "sikker hånd" i forhold til den politiske rådgivning. Det er i forlængelse heraf vigtigt, at den opnåede erfaring resulterer i, at direktøren formidler sagerne med stor autoritet og med en sikker fornemmelse for, hvad der i sagerne er lovgivningsmæssige rammer, og hvad der er det politiske spillerum. 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.

3. Tydelig kommunikation

Direktøren skal være en tydelig formidler, der med overbevisning 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. Det skal samtidig være en direktør, der kan træffe selvstændige beslutninger og holde fast i beslutningerne, når det kræves, også selvom der nogle gange kan være modsatrettede interesser og synspunkter.

4. 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 – mod, ansvarlighed og ordentlighed – 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 ressourcestærke 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.

5. Analytisk, strategisk og udviklingsorienteret

Direktøren skal have blik for at gennemskue sammenhænge mellem faglige indsatser, økonomi, ressourcer 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.

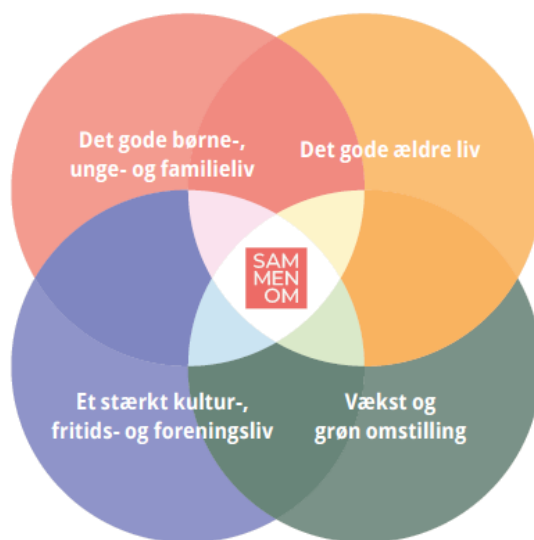
Herudover lægges der vægt på, at direktøren er i besiddelse af følgende kompetencer og personlige egenskaber:

- God økonomisk forståelse og erfaring med kommunal økonomi
- Kan navigere sikkert i en kompleks lovgivning
- En veludbygget værktøjskasse til professionelt at drive strategi- og forandringsprocesser og evnen til at balancere et strategisk overblik med sans for detaljen
- Kendskab til bæredygtige processer og grøn omstilling
- Kan prioritere og delegerer opgaver
- 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 og erfaring med et konstruktivt samspil i MED systemet
- Evner at stikke en finger i jorden og reflektere over muligheder, inden beslutninger træffes

Strategi og værdier – Sammen om Fremtidens Fællesskaber

Ordet kommune betyder "fælles opgave" og velfærd betyder at leve godt, eller "det gode liv". Det er med afsæt heri, at vi har valgt, at: "Sammen om..." skal være det nye fælles fundament for fire overordnede politikker i Frederikshavn Kommune.

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.



Sammen om:

- [Det gode børne-, unge- og familieliv](#)
- [Det gode ældre liv](#)
- [Et stærkt kultur-, fritids- og foreningsliv](#)
- [Vækst og grøn omstilling](#)

Planstrategien 2024-2027

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. [Planstrategien](#) sætter retning for, hvordan vi skaber muligheder for vækst – muligheder for mennesker. I strategien er der prioriteret i vækstspor, som enkeltvis og til sammen rummer potentialer for vækst og jobskabelse:

- **Det maritime** der med 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, vi hvert år tiltrækker og serverer

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.

Udviklingsdagsorden

I Frederikshavn Kommune vil og skal vi være flere. For at skabe fortsat positiv udvikling af vores lokalsamfund er det vigtigt, at vi understøtter den bevægelse, der allerede er i gang. Vi har derfor sat en

politisk udviklingsdagsorden for de kommende år, der tager afsæt i følgende fire temaer: Liv, Arbejdskraft, Byer og Uddannelse. Du kan læse mere om udviklingsdagsordenen og de fire temaer på [Frederikshavn Kommunes hjemmeside](#).

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 Karsten Thomsen (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 3 centrale funktioner.

Center for:

- Dagtilbud og Børnesundhed
- 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

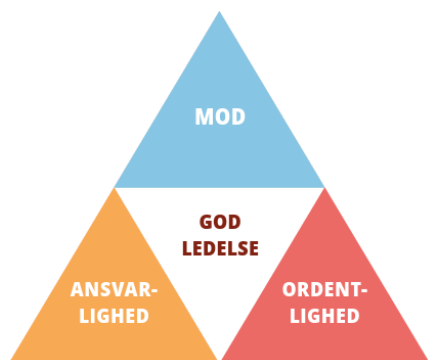
Centralfunktion for:

- Frederikshavn Havn
- Direktionssekretariatet, Arbejdsmiljø og HR
- Økonomi og Løn



Ledelsesgrundlag

I Frederikshavn Kommune er et stærkt fællesskab afsæt for god ledelse. Kommunens ledelsesgrundlag er udviklet som et fælles fundament, der sætter retning for den hverdag, vi agerer i og for løsning af de udfordringer, vi står overfor. Ledelsesgrundlaget understøtter vores mulighed 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.



MOD Vi har mod til at gå nye veje og sætte organisationen i spil. Vi er nysgerrige på fremtidens muligheder og fremmer en kultur, hvor vi samarbejder på tværs og har mod til handling.

ANSVARLIGHED Vi står på mål for vores opgaver og medarbejdere. Vi er på forkant og foretager nødvendige prioriteringer i de udfordringer, vi møder. Vi tager og deler ansvaret og har blik for hinanden på tværs af afdelinger.

ORDENTLIGHED Vi handler med integritet, tillid og respekt overfor hinanden, borgere og samfund. Vi er nærværende i fællesskabet. Vi kommunikerer åbent om vores beslutninger, og vi giver og modtager feedback på forslag og idéer.

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

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Borgmester, Karsten Thomsen
- 2. viceborgmester, John Lamp Henriksen
- Byrådsmedlem, Peter Sørensen
- Byrådsmedlem, Ole Rørbæk Jensen
- Byrådsmedlem, Gitte Kiilerich
- Byrådsmedlem, Tina Kruckow
- Byrådsmedlem, Almina Nikontovic
- Kommunaldirektør, Thomas Eriksen
- Direktør, Rikke Albrechtsen
- Direktør, Lone Becker Kjærgaard
- Centerchef, Mette Krog Dalsgaard
- 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.