

Stillings- og personprofil



Esbjerg
Kommune

Direktør for Borger & Arbejdsmarked

Esbjerg Kommune

April 2025



Opdragsgiver	Esbjerg Kommune
Adresse	Rådhuset Torvegade 74 6700 Esbjerg
Stilling	Direktør for Borger & Arbejdsmarked
Refererer til	Kommunaldirektøren
Ansættelsesforhold	Ansættelsesvilkår i henhold til "Aftale om aflønning af chefer" med mulighed for kontraktansættelse eller tjenestemandsansættelse. Tiltrædelse: 1. september 2025
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Kommunaldirektør Rikke Vestergaard Telefon 40 20 37 48 Adm. direktør i MUUSMANN Chris E. Petersen Telefon 81 71 75 16 Der henvises i øvrigt til Esbjerg Kommunes hjemmeside www.esbjerg.dk .
Ansøgningsfrist	Søndag den 18. maj 2025 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: Tirsdag den 20. maj 2025 i Esbjerg Test: Onsdag den 21. maj 2025 hos MUUSMANN i Aarhus. Bemærk! Der skal afsættes 3-4 timer til testforløbet. 2. samtaler: Onsdag den 28. maj 2025 i Esbjerg

Indledning

Esbjerg Kommune har store ambitioner for fremtiden – både når det gælder det gode hverdagsliv og en by i udvikling. En af vores store forcer er vores evne til at stå sammen om at løse udfordringer og få det optimale ud af de muligheder, der byder sig.

Vi søger lige nu en direktør for Borger & Arbejdsmarked, der med stort engagement vil medvirke til at indfri kommunens ambitioner.

Som direktør for Borger & Arbejdsmarked vil du:

- Blive en del af en velfungerende direktion, der med et stærkt fokus på helheden arbejder tæt sammen.
- Indtræde i en organisation med engagerede og dygtige medarbejdere samt en samarbejdskultur, der går på tværs af områder og niveauer og er kendetegnet ved uformel omgangstone.
- Få ansvaret for mange udfordrende og spændende opgaver, der vil stille store krav til dine ledelsesmæssige, faglige og menneskelige kompetencer.

Det gør Esbjerg Kommune til et godt sted at arbejde og til et sted, hvor du kan gøre en forskel.

Kort om Esbjerg Kommune

Esbjerg Kommune er med sine ca. 116.000 indbyggere en af landets største kommuner. Kommunen råder over bymiljøer med store variationer med storbyen Esbjerg, den historiske by Ribe, stationsbyen Bramming, de smukke fredelige landdistrikter og en lang række aktive og hyggelige landsbyer. Omdrejningspunktet for livet i kommunen er blandt andet havnen og den kystnære placering med særegne landskaber og natur, som skaber muligheder for erhverv, energiproduktion, turisme og fritidsliv.

Esbjerg Kommune har som vision at udvikle en kommune, der er værd at bo i, at leve i, at udvikle i og at skabe i. Vejen dertil er gode velfærdsydelse, en gennemtænkt infrastruktur, bylivssamfund tæt på naturen og attraktive uddannelses- og fritidstilbud.

Esbjerg Kommune går foran som grøn foregangskommune. Bæredygtighed og klimadagsordenen er for alle, og kommunens klimainitiativer skal skabe vækst og velfærd lokalt. Kommunen er også ambitiøs på klimaets vegne og har sat sig som mål at være CO₂-neutral allerede i 2030.

Opgaver for direktøren for Borger & Arbejdsmarked

Som direktør for Borger & Arbejdsmarked bliver du en del af en direktion, der foruden dig består af kommunaldirektøren og to direktører.

Direktørområdet Borger & Arbejdsmarked består af fire afdelinger: Sekretariat, Social Barn-Ung, Borgerservice og Jobcenter. Hver afdeling ledes af en chef, der refererer til dig, og som du har personaleansvar for.

Aktuelle opgaver og udfordringer

Esbjerg Kommune står som andre kommuner over for store forandringer i den kommende år. Store reformer som sundhedsreformen, ældreformen og flere andre politiske tiltag vil grundlæggende ændre kommunens opgaver og betyde væsentlige ændringer i den måde, hvorpå de store velfærdsområder skal ledes og drives. Den nye direktør vil skulle deltage i dette reformarbejde som en aktiv medspiller i direktionen.

Indenfor Borger & Arbejdsmarked vil direktøren få ansvaret for at udmønte og implementere den beskæftigelsesreform, der i Folketinget blev aftalt i starten af april 2025. Det bliver selvsagt en meget stor opgave, hvor mange opgaver falder bort, der skal realiseres en betydelig besparelse, og det er usikkert, om økonomien grundlæggende hænger sammen. Ligeledes skal der tages stilling til, hvordan de resterende opgaver bedst kan organiseres og løses. I den forbindelse er det væsentligt at have blik for, hvordan ændringerne inden for arbejdsmarkedsområdet har afledte effekter på opgaveløsningen i andre forvaltninger, og at disse inddrages ved beslutninger om f.eks. den nye organisering af arbejdsmarkedsområdet.

En anden væsentlig aktuel opgave vedrører familieområdet, hvor der er en større omstilling i gang på tværs af området. Især familierådgivningen, der er områdets myndighedsfunktion, har været udsat for kritik af kvaliteten i sagsbehandlingen, og medarbejdertrivslen har været udfordret. Efter gennemførelsen af flere eksterne undersøgelser, besluttede Social & Arbejdsmarkedsudvalget en plan for en væsentlig omstilling og genopretning af familierådgivningen. Herudover vedtog byrådet med [Budgetaftale 2025](#), at familiecentret skulle omorganiseres til en mere smidig og omkostningseffektiv organisering.

Planerne for familieområdet er ved at blive implementeret, men den nye direktør får til opgave at medvirke til at implementere den resterende del af planerne, sætte og fastholde en ny retning for området og i hvert fald for en periode være forholdsvis tæt på driften

Desuden bliver det en vigtig opgave for direktøren for Borger & Arbejdsmarked at bidrage til en god overgang til et nyt Social- og Arbejdsmarkedsudvalg efter kommunalvalget i efteråret 2025. Det eksisterende udvalg har sat retningen og igangsat mange indsatser, der med fordel kan videreføres, men samtidigt skal det nye udvalg selvsagt have mulighed for at sætte dets præg på udviklingen.

Andre opgaver

Det er en væsentlig opgave for direktøren for Borger & Arbejdsmarked at forestå den politiske betjening af borgmesteren, Byråd og Social & Arbejdsmarkedsudvalget, herunder udvalgets formand. Direktøren skal bidrage til at sikre en fyldestgørende og professionel rådgivning af det politiske niveau. Det gælder blandt andet i forhold til, at sagsfremstillinger og beslutningsgrundlag skal være retvisende og korrekte, herunder tydeligt og loyalt beskrive, hvad det politiske beslutningsrum er, og hvilke konsekvenser de politiske beslutninger vil have.

Direktøren skal selvsagt også sikre, at politiske visioner, politikker og beslutninger føres ud i livet og udmøntes i overensstemmelse med politikernes ønsker. På eget område gælder det f.eks. Beskæftigelsesplan 2025-2026, der er Esbjerg Kommunes plan for den beskæftigelsesrettede indsats og beskriver, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer til og med 2026. Du kan læse Beskæftigelsesplanen [her](#).

Det er ligeledes en central opgave for direktøren at være brobygger mellem det politiske niveau, det administrative niveau, borgerne, virksomhederne, interesseorganisationer og civilsamfundet i øvrigt. Direktøren spiller i den forbindelse en vigtig rolle i forhold til at formidle de politiske visioner, ønsker og beslutninger til ledere og medarbejdere på direktørområdet, herunder at oversætte disse til operationelle mål og handlinger, der giver mening i den hverdag, som ledere og medarbejdere oplever.

Det indebærer imidlertid også, at direktøren skal være garant for, at politikerne til enhver tid har føling med, hvad der rører sig blandt borgerne og virksomhederne i kommunen inden for eget direktørområde. Her er det blandt andet en væsentlig opgave for direktøren at være opsøgende og opbygge gode relationer til virksomheder og faglige organisationer med henblik på at styrke samarbejdet om beskæftigelsesindsatsen over for f.eks. unge, der ikke trives i skolesystemet.

Direktøren skal i direktionsarbejdet bidrage til at sikre en sammenhængende og tværgående koordinering og udvikling af strategiske prioriteringer og indsatser, både før og efter at sagerne bringes til politisk behandling. Direktøren skal også initiere drøftelser af tværgående temaer i direktionen og udvise loyalitet over direktionsbeslutninger, hvilket indebærer, at man som direktør først tænker på fællesskabet og derefter på eget område. Direktøren skal også konstruktivt bidrage til en helhedsorienteret løsningstilgang i forhold til opgaver og problemstillinger, der går på tværs af direktørområderne.

Der er allerede i dag etableret et tæt samarbejde mellem Borger & Arbejdsmarked og Børn & Kultur om indsatser i forhold til børn og unge. På både direktør- og chefniveau afholdes faste møder, og de to forvaltninger samarbejder om en række konkrete indsatser som f.eks. Program for Børn og Unges Trivsel og Kommunal Unge Indsats. Den nye direktør for Borger & Arbejdsmarked skal være indstillet på at fortsætte og forstærke dette samarbejde.

I forlængelse heraf skal direktøren aktivt bidrage til og understøtte, at ledere og medarbejdere i Borger & Arbejdsmarked har blik for nødvendigheden af og potentialet ved at arbejde på tværs. Det gælder både på tværs af afdelingerne i Borger & Arbejdsmarked og i forhold til afdelingerne i de andre direktørområder.

Esbjerg Kommune har stærke værdier og arbejder med tillidsbaseret og grænsekrydsende ledelse (se nærmere om ledelsesgrundlaget nedenfor). Det betyder blandt andet, at det er legitimt og forventet, at man som leder "blander sig" i hinandens områder og kan løse opgaver i andre områder end ens eget. Tilsvarende arbejdes der med distribueret ledelse, så opgaverne bliver løst på det mest hensigtsmæssige niveau i organisationen. Disse tilgange til ledelse skal den kommende direktør understøtte og trives med.

Direktøren vil kun lykkes i sin rolle, hvis vedkommende formår at skabe et godt og tillidsfuldt samspil med cheferne i Borger & Arbejdsmarked, så gruppen fremstår som et stærkt og fælles ledelsesteam. Direktøren skal støtte og sparre med cheferne i faglige såvel som ledelsesmæssige spørgsmål, og i den forbindelse finde en passende balance mellem på den ene side at være tæt på og på anden side at respektere chefernes ledelsesrum.

Direktøren har endeligt et ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø og høj trivsel blandt ledere og medarbejdere i Borger & Arbejdsmarked. Direktøren skal have blik for værdien af inddragelse og oplevelse af fællesskab som væsentlige forudsætninger for gode løsninger, et attraktivt arbejdsmiljø og udviklende arbejdspladser. Samarbejdet med medarbejderne og deres mulighed for at få medindflydelse på beslutningsprocesser har høj prioritet, og der lægges stor vægt på, at direktøren sikrer et tæt og tillidsfuldt samarbejde med MED-systemet.

Kompetencer: Faglige, ledelsesmæssige og personlige

Stillingen som direktør for Borger & Arbejdsmarked er mangfoldig, og du skal derfor være i besiddelse af stærke faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer for at lykkes i stillingen. Overordnet er det vigtigt, at du formår at balancere empati og interesse for de børn, unge og voksne, der kommer i kontakt med Borger & Arbejdsmarked, med de lovgivningsmæssige og ressourcemæssige begrænsninger, der er for den kommunale drift.

Vi forventer, at du har en relevant **faglig baggrund og faglig indsigt** i et eller flere af de områder, der ligger i Borger & Arbejdsmarked. Dette blandt andet i lyset af, at området er kendetegnet ved mange myndighedsafgørelser, hvorfor det vigtigt med en forståelse for, hvordan man kan understøtte og sikre afgørelser af høj kvalitet. Ligeledes er det afgørende, at du har erfaring med og er meget stærk inden for sikker økonomistyring og forstår centrale økonomiske sammenhænge, så der er tillid til budgetoverholdelsen på dine områder, og så eventuelle budgetudfordringer opdages i tide og kan blive imødegået gennem effektive tiltag.

Ligeledes forventer vi, at du har **erfaringer** fra det kommunale område og med betjening af og samspil med det politiske niveau i en politisk styret organisation. Derudover skal du have erfaring med ledelse af ledere.

Derudover vil vi navnlig lægge vægt på følgende ledelsesmæssige og personlige kompetencer (i uprioriteret rækkefølge):

1. Udtalt samarbejdsorienteret med et tydeligt blik for tværgående problemstillinger

Som direktør skal du have den forståelse, at du kun lykkes i din stilling, hvis de andre medlemmer af direktionen, chefer i egen og andre forvaltninger lykkes med deres opgaver. Du skal derfor være udtalt samarbejdsorienteret og have et tydeligt blik for nødvendigheden af og mulighederne i tværgående samarbejde. Det indebærer, at du har gode antenner for, hvad der rører sig i hele forvaltningen, og hvilke behov og udfordringer de forskellige fagområder står overfor. Og det forudsætter, at du som person er relationsstærk med en god og naturlig indstilling til at skabe relationer på tværs af organisationen, og at du er op- og dialog søgende i forhold til relevante interessenter.

2. Høj troværdighed og integritet i samspillet med det politiske niveau

Som direktør skal du kunne navigere og udøve ledelse i en politisk styret organisation, herunder bidrage til at sikre den gensidige tillid mellem det politiske niveau og den administrative organisation. Det betyder blandt andet, at du skal have indsigt i og forståelse for politiske beslutningsprocesser samt politisk tæft. Dvs. at du skal på den ene side være lydhør over for politiske idéer og ønsker og evne at finde løsninger, der på bedst mulig vis tager højde for de mange hensyn, der knytter sig til kommunal drift. På den anden side skal du også på grundlag af en høj troværdighed og integritet udfordre det politiske niveau, hvis der er fagligt og sagligt belæg herfor. Med andre ord skal du være en konstruktiv og løsningsorienteret med- og modspiller til det politiske niveau. Du skal samtidig udvise den rette ro og tålmodighed i forhold til de politiske processer, når det er nødvendigt for at nå frem til de gode beslutninger.

3. Stærke styringskompetencer i forhold til blandt andet forandringsprocesser

Som direktør for Borger & Arbejdsmarked er du overordnet ansvarlig for økonomi, styring og udvikling af hele forvaltningen. Det forudsætter, at du er struktureret, systematisk og kan sætte en tydelig retning for området, og at du kan prioritere i opgaverne, så det sikres, at ambitioner og ressourcer hænger sammen. Hertil er det centralt, at du som direktør har fokus på, at udvikling og forandringer kun har effekt, hvis indsatser og tiltag implementeres i bund. Du skal derfor være stærk i forandringsledelse og på en kommunikerende, involverende og vedholdende måde kunne understøtte ledere og medarbejdere i processerne. Nye tiltag skal have tid til at "slå rødder", så der kan skabes et naturligt følgeskab til processen samtidig med, at der løbende og konsekvent bliver fulgt op på processerne.

4. Fleksibel i forhold til udfyldelsen af ledelsesrollen

Som direktør skal du fleksibelt og med stor tilpasningsevne kunne udøve ledelse på flere niveauer. Du skal således kunne bevæge dig fra de strategiske ledelsesopgaver, der påhviler direktionen, over den ledelse, du udøver overfor afdelingscheferne, til ledelse helt tæt på opgaven, når det er påkrævet. Det forudsætter, at du har god og sikker fornemmelse for, hvad der foregår i dit direktørområde, så du vælger det niveau for ledelse, der aktuelt er behov for. Samtidig skal du i de tilfælde, hvor du går meget tæt på opgaven, kunne opnå forståelse herfor blandt de chefer, der får deres ledelsesrum indskrænket, og have et klart billede af, hvornår du kan trække dig tilbage igen.

5. Tillidsbaseret ledelsesstil

Esbjerg Kommune har stærke ledelsesværdier, og som direktør spiller du en væsentlig rolle i at udleve dem i praksis. Du skal gennem din egen ledelse være et forbillede for andre chefer og ledere, og du skal aktivt bidrage til, at de chefer, der refererer til dig, tilsvarende udøver en tillidsbaseret ledelse. Din ledelsesstil skal derfor være kendetegnet ved tillid til, at chefer og medarbejdere kan løse deres opgaver, og ved at der tales åbent om udfordringer, problemer og muligheder. Desuden skal du have inspirerende og anerkendende ledelsesstil, der skaber gejst, engagement og ejerskab.

Desuden vil vi lægge vægt på, at du har følgende **ovrigt ledelsesmæssige og personlige kompetencer**:

- Har en tydelig interesse i Esbjerg Kommune og den udvikling, der er besluttet politisk
- Evner at træffe (hurtige) beslutninger, når det er påkrævet
- Fremstår positiv og rolig – også i pressede situationer
- Er en stærk formidler
- Er udadvendt og synlig
- Er empatisk og venlig

Esbjerg Kommune: Vision, ledelsesgrundlag og organisation

Vision

Esbjerg Kommune har i samarbejde med Business Esbjerg udarbejdet en overordnet vision: *Vision 2025 "Energi til mere"*. Med visionen sendes et signal om, at Esbjerg Kommune har et stærkt fundament, og at der er potentiale til mere.

For at afspejle kommunens fokus på både det gode hverdagsliv og ønsket om en by i udvikling er visionen delt i to:

Vision 2025 – Velfærd: Energi til livet fokuserer på følgende strategiske indsatsområder:

- Energi i hverdagslivet
- Livskvalitet og sundhed
- Kulturlivet i by og natur
- Fællesskab og mangfoldighed
- Grønt liv og bæredygtighed

Vision 2025 – Vækst: Energi til udvikling fokuserer på følgende strategiske indsatsområder:

- Flere borgere
- Esbjerg som attraktiv uddannelsesby
- Kvalificeret arbejdskraft til alle
- Bæredygtig EnergiMetropol
- Nordeuropas digitale knudepunkt
- En stærk turistdestination ved Vadehavet
- Optimale vilkår for iværksættere

Den samlede Vision 2025 kan ses [her](#). Der skal efter planen udarbejdes en ny vision i 2026.

Ledelsesgrundlag

Esbjerg Kommunes personalepolitik og ledelsesgrundlag er baseret på fire grundlæggende værdier, der tilsammen er udtryk for en fælles kultur, hvor samarbejde, tillid og fælles ansvar vægtes højt. De fire værdier er:

- *Vi skaber værdi med borgerne* ved at samarbejde på tværs om kerneopgaven, sætte fokus på fagligheden, fremme udvikling, vores arbejde giver mening og være i dialog med borgerne.
- *Vi passer på hinanden* ved at have et godt arbejdsmiljø, vise omsorg, være fleksible, søge dialogen og være anerkendende.
- *Vi har tillid til hinanden* ved at give frihed under ansvar, sikre involvering og samarbejde, være risikovillige, tænke i nye løsninger og sørge for god forventningsafstemning.
- *Vi respekterer hinanden* ved at være rummelige, give plads til forskellighed, være lydhøre, vise forståelse og være retfærdige.

De fire værdier er også udgangspunkt for Esbjerg Kommunes ledelsesgrundlag. Ledelsesgrundlaget rummer ambitionen om at arbejde hen mod en mere tillidsbaseret kultur og ledelsesform og skal understøtte, at lederne kan lykkes med at praktisere tillidsbaseret ledelse. Målene er blandt andet:

- At beslutninger i endnu højere grad skal træffes tættere på borgerne af de medarbejdere, som har den direkte kontakt og viden.
- At vi fagligt kan matche opgavernes øgede kompleksitet, ved at sætte medarbejderne i stand til at udvikle nye redskaber i samarbejde med andre fagligheder, når opgaven kalder på det.
- At vi bliver mere effektive, fordi mange beslutningsprocesser bliver kortere og derved hurtigere.

Ledelsesgrundlaget beskriver, hvad en tillidsbaseret kultur betyder for den ledelse, der udøves inden for kommune. Dette sker inden for tre temaer: (i) Retning og Rammer, (ii) Relationer og (iii) Personligt lederskab. Ledelsesgrundlaget for Esbjerg Kommune kan læses [her](#).

Den politiske organisation

Byrådet består af 31 medlemmer, som alle er dybt engagerede i udviklingen af Esbjerg Kommune. Borgmester i Esbjerg Kommune er Jesper Frost Rasmussen (V).

Esbjerg Kommune har udover Økonomiudvalget følgende seks fagudvalg:

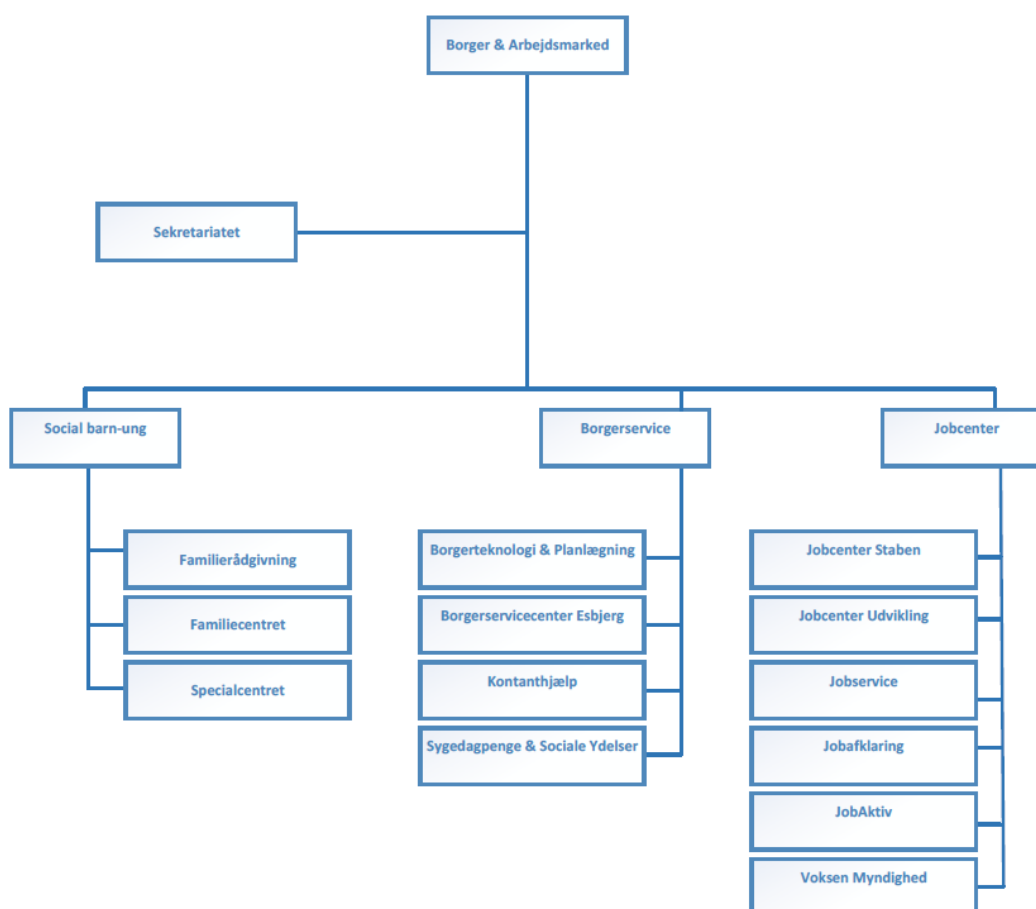
- Sundhed & Omsorgsudvalget
- Klima & Miljøudvalget
- Børn & Skoleudvalget
- Plan & Byudviklingsudvalget
- Social & Arbejdsmarkedsudvalget
- Kultur & Fritidsudvalget

Den administrative organisation

Den administrative organisation består af en direktion, som udgøres af kommunaldirektøren og tre direktører. Kommunaldirektøren og direktørerne har hver deres ansvarsområde, men samarbejder tæt sammen om fælles udfordringer og problemstillinger, der går på tværs af forvaltningen.

Du kan se den overordnede organisationsstruktur [her](#).

Som direktør for Borger & Arbejdsmarked får du ansvar for fire afdelinger: Sekretariat, Social Barn-ung, Borgerservice og Jobcenter. Hver ledes af en chef, der refererer til dig.



Det bemærkes, at afdelingen Social Voksen for nyligt er overført til et af de andre direktørområder, og at der senere vil blive taget stilling til organiseringen af afdelingen, herunder om hele eller dele på sigt skal ligge i Borger & Arbejdsmarked.

Andet

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af følgende medlemmer:

- Jesper Frost Rasmussen, borgmester
- Jakob Lykke, formand for Social & Arbejdsmarkedsudvalget
- Rikke Vestergaard, kommunaldirektør
- Arne Nikolajsen, direktør
- René Nielsen, direktør
- Henrik Møller Nielsen, sekretariatschef
- Jens Erik Morthensen, borgerservicechef
- Birgitte Stenderup, personale- og udviklingschef
- Jesper Larsen, fællestillidsrepræsentant
- Sarah Henneberg Linding, fællestillidsrepræsentant

Testforløb

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