

Stillings- og kompetenceprofil

# FREDERIKSHAVN KOMMUNE

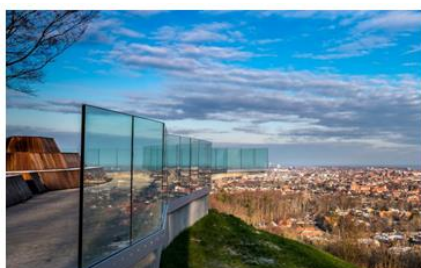


Centerchef til

Kultur og Borgerservice - genopslag

Frederikshavn Kommune

December 2023



<b>Opdragsgiver</b>	Frederikshavn Kommune
<b>Adresse</b>	Rådhus Allé 100 9900 Frederikshavn Telefon 98 45 50 00
<b>Stilling</b>	Centerchef for Kultur og Borgerservice
<b>Refererer til</b>	Direktør Lone Becker
<b>Ansættelsesforhold</b>	Stillingen besættes på overenskomstvilkår efter konkret forhandling efter cheflønsaftalen  Tiltrædelse: 1. april 2024
<b>Yderligere oplysninger</b>	Kan fås ved henvendelse til:  Lone Becker Direktør i Frederikshavn Kommune Tlf. 20 55 70 78  Chris E. Petersen Administrerende direktør i MUUSMANN A/S Tlf. 81 71 75 16  Der henvises til Frederikshavn Kommunes hjemmeside <a href="http://www.frederikshavn.dk">www.frederikshavn.dk</a> , hvor der findes relevante materiale om kommunen.
<b>Ansøgningsfrist</b>	<b>Søndag den 21. januar 2024</b> Søg stillingen på <a href="http://www.muusmann.com/stillinger">www.muusmann.com/stillinger</a>
<b>Processens forløb</b>	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra.  1. samtaler: onsdag den 31. januar 2024 Test: fredag den 2. februar 2024 2. samtaler: mandag den 26. februar 2024

## Indledning

Frederikshavn Kommune er Danmarks nordligste kommune 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 havet en ganske væsentlig rolle i hele kommunen. Frederikshavn Kommune har udsyn mod horisonten og inviterer verden ind. Det er en del af det frederikshavnske DNA, at folk ved kysten kigger op og kigger ud. Det samme gælder kommunens ledelse, når fremtidens udfordringer skal tackles. 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.

Frederikshavn Kommune har en rig kulturarv som bl.a. rummer [Nordjyllands Kystmuseum](#), [Skagen Kunstmuseer](#) og [Sæby Vandmølle](#). Kulturhistorie er dog ikke det eneste vi beskæftiger os med. Frederikshavn Kommune har mange aktive projekter, der beriger kultur og foreningslivet i kommunen og i det nordjyske som helhed. Frederikshavn er blandt andet en del af [Kulturalliancen](#) med Hjørring Kommune, samt en del af det regionale [KulturKANten](#) samarbejde med de 11 nordjyske kommune om udvikling af det nordjyske kulturliv. På idrætsområdet er Frederikshavn Kommune i 2024 bl.a. medarrangør af [Special Olympics Idrætsfestival](#) i samarbejde med CHP og Parasport Danmark.

## Hovedopgaver

Som centerchef for Kultur og Borgerservice skal man varetage chefansvaret for en bred vifte af opgaver, hvilket kræver en chef, der kan navigere i et bredt ledelsesspænd med mangfoldige interesseområder, og som kan håndtere både lovbundne og ikke lovbundne områder på samme tid.

Borgerservice er borgernes primære indgang til kommunen og derfor manges første møde med den kommunale sagsbehandling. I centret varetages også kommunens hovedomstilling, stadsarkiv, kontroldenhed, administration af fritids-, forenings-, folkeoplysnings- og aftenskoleområdet, svømmehal, isstadion og kulturhus Manegen, kørselskontor og materialeindkøb. Det fordrer en sikker drift og et højt serviceniveau, som centerchefen har ansvaret for at sikre.

Frederikshavn Kommune har ligeledes et væld af foreninger og kulturinstitutioner – heriblandt det kommunalt ejede [Kulturhus Kappelborg](#), [FilmMaskinen](#), [Iscenter Nord](#), [Frederikshavn Svømmehal](#), [Frederikshavn Stadsarkiv](#), [Musikskolen i Frederikshavn Kommune](#) og kommunens fem biblioteker. Den nye centerchef skal kunne se og bringe potentialer og muligheder i spil for at støtte den fortsatte udvikling af disse institutioner, der sikrer et rigt kulturliv i lokalsamfundene og for borgerne også i fremtiden. Det samme gælder evnen til at favne lokalbefolkningens engagement i det brede kultur- og foreningsliv og aktivere dette i udviklingen af kommunen som helhed også ift. bosætning, erhverv og uddannelse.

Perspektivet er at Frederikshavn Kommune først og fremmest søger en chef, der ser sin fornemste opgave i at sikre sammenhængskraft mellem Center for Kultur og Borgerservice og de øvrige centre. Chefen får således en vigtig rolle som brobygger, der medvirker til at sikre opmærksomhed til kultur-, fritids- og borgerserviceområdet, og er proaktiv i forhold til samarbejdet på tværs af organisationen, herunder med f.eks. Center for Ejendomme, Park og Vej, Center for Skole, Klub og Ungdomsskole og Center for Social- og Sundhedsområdet.

Som centerchef for Kultur og Borgerservice bliver man chef for en afdeling af passionerede medarbejdere, der i samspillet med foreningslivets ildsjæle, brænder for at gøre en forskel for borgerne i Frederikshavn Kommune. Her skal centerchefen kunne navigere i og håndtere samspillet med disse ildsjæle, herunder hvilke muligheder og begrænsninger, der er i en udviklingsproces, når tingene skal gøres med en høj kvalitet og inden for rammerne af de politiske pejlemærker for kulturen.

Centerchefen deltager, når det er relevant, i udvalgmøderne i Kultur- og Fritidsudvalget, hvor centerchefen har en understøttende rolle for direktøren, hvilket inkluderer faglig sparring i udarbejdelse af sagsfremstillinger til udvalgmøder. Dialogen med det politiske niveau håndteres i en åben, rettidig og tillidsfuld dialog med fokus på sikker økonomistyring og at sagsforberedelsen hviler på et sagligt og korrekt grundlag. Herunder skal centerchefen evne at rådgive direktøren og udvalget i det lovmæssige råderum på området, så udviklingstiltag og tværfagligt samarbejde vokser ud fra et solidt fundament i overensstemmelse med den gældende lovgivning.

Som centerchef for Kultur og Borgerservice er det vigtigt at være en konstruktiv ressource og sparingspartner for områdets direktør og den samlede kommunale chefgruppe. Den nye chef skal bidrage med energi, proaktivitet og relationsopbygning som redskaber til at sikre et godt, konstruktivt og udviklende samarbejde i hele chefgruppen, hvor der skal tænkes og handles med baggrund i en tværgående tilgang til løsning af opgaverne.

## Kompetencer

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

### 1. Samspilsorienteret

I Frederikshavn Kommune er *fællesskab* udgangspunktet for ethvert løsningsforslag, uanset om det handler om drift, strategi eller udvikling. Det kræver, at chefen har et inkluderende perspektiv i sin opgavevaretagelse og har fokus på synergien i samspillet med hele organisationen – både opad, nedad, internt i centret og på tværs. Chefen skal understøtte et ledelsesmiljø, hvor der bliver taget højde for dem, der bliver påvirket af en beslutning, og hvor de får mulighed for at blive inkluderet i selve beslutningsprocessen. Det kræver tålmodighed, tillid og en særlig fællesskabsfølelse som den kommende centerchef skal understøtte, så der opnås følgeskab, engagement og ejerskab i hele organisationen og blandt interessenter.

### 2. Strategisk ledelse

Som chef i Frederikshavn Kommune forventes der skarpe analytiske evner, solide strategiske kompetencer og en god forståelse for og erfaring med at realisere politiske visioner og ambitioner. Chefen skal i samspil med direktionen og den øvrige chefgruppe være en naturlig drivkraft i kommunens fortsatte udvikling og kunne bidrage med nye og innovative løsninger, der bringer kommunens opgaveløsning i den rigtige retning. Hertil skal centerchefen praktisere en tillidsfuld og inkluderende ledelsesstil, der afspejler Frederikshavns Kommunes ledelsesværdier og være fanebærer for de beslutninger, der træffes i centret og for udøvelsen af den strategiske retning hele vejen gennem organisationen.

### **3. Sikker drift**

Den kommende centerchef skal sikre en effektiv, serviceorienteret og bæredygtig drift. Det kræver en chef, der kan skabe balance mellem faglige indsatser og de økonomiske ressourcer. En chef der evner at prioritere opgaver i forhold til den administrative kapacitet og med en sikker hånd kan give sparring på både den driftsmæssige organisering, de lovmæssige udfordringer og den økonomiske planlægning. Det kræver en chef med overblik over kommunal drift, kommunal økonomistyring – gerne rammestyring – og indblik i, hvordan et kommunalt budget skal håndteres, så der skabes en ro omkring økonomien og det økonomiske pres. Hertil er der brug for en chef, som kan modstå presset – både oppefra og nedefra i organisationen – med henblik på at finde holdbare og bæredygtige løsninger.

### **4. Personlig og ledelsesmæssig integritet**

Den kommende chef skal kunne varetage den administrative ledelse af alle centrets fagligheder i tæt samarbejde med centrets øvrige ledere. Det kræver en chef med erfaring og forståelse for, hvornår der er behov for at træde ind i en sag og hvornår sagen er bedre tjent med at chefen træder tilbage og giver lederne frihed til selv at udfolde deres eget ledelsesrum. Herunder skal chefen kunne udfordre ledernes kompetencer og skabe sammenhængs- og udviklingskraft i ledelsesgruppen. Som chef vil det være din opgave at sikre en inkluderende håndtering af kommunens borgere, frivillige og samarbejdspartnere, så der skabes en gensidig forståelse for helheden og målet. Det kræver en chef med stor integritet, troværdighed og autoritet, der tør stille sig op på ølkassen og som kan formidle kommunale og lovmæssige procedurer, så der skabes forståelse og følgeskab til processen.

### **5. Synlighed**

Centerchefen 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. Chefen skal kunne begå sig troværdigt og tillidsvækkende blandt eksterne samarbejdspartnere, så borgere i kommunen oplever, at deres interesser bliver repræsenteret i kommunen. Det kræver en synlig og tilgængelig chef, der med stærke kommunikative kompetencer medvirker til at sikre tryghed og tillid i det eksterne samspil med alle interessenter og samarbejdspartnere.

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

- Har erfaring med og lyst til at være leder, samt leder af ledere, særligt i en kommune, hvor fællesskabet definerer, hvem vi er, og hvad vi gør.
- Erfaring med ledelse indenfor kultur- og fritidsområdet er en fordel.
- Hviler godt i sig selv med en erfaren fornemmelse for egne styrker og opmærksomhedspunkter i sin ledelsesudøvelse.
- Har erfaring med drift og udvikling – gerne inden for det offentlige.
- Er nysgerrig, lyttende, opsøgende og lydhør over for idéer og indspil fra hele organisationen og kunne understøtte lokale initiativer i hele kommunen.
- Har sans for at se muligheder (også) i vanskelige situationer og skabe gode løsninger.
- Stiller sig forrest og bakker sine ledere og øvrige medarbejdere op i konfliktfyldte situationer på alle niveauer.
- Har evnen til at vise og udtrykke anerkendelse og praktiserer en ledelsesstil, hvor udfordringer og problemer er noget, som man taler åbent om og løser sammen.
- Har fokus på at sikre gode betingelser for et sundt og stabilt arbejdsmiljø.
- Har naturlig autoritet

- Har en oprigtig interesse for centrets områder
- Kan stille sig op på ølkassen og inspirere folk.

## Strategi, værdier og politikker

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 ryggraden
- *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 indsats 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**:

- **BYER**: 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.
- **UDDANNELSE**: 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.
- **LIV**: 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.

- **ARBEJDSKRAFT:** 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.

## Ledelsesgrundlag

Frederikshavn Kommunes ledelsesgrundlag består af otte fokuspunkter og fem 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 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 selvhjulpenhed 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

### De fem ledelsesgreb består af:

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

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

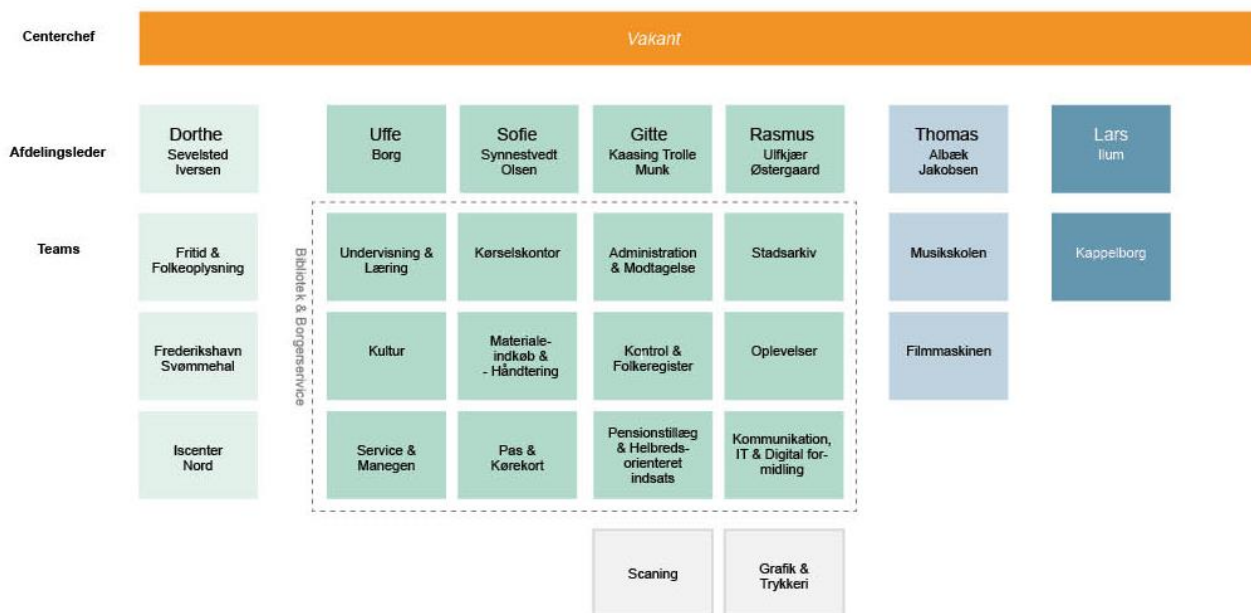
- Budget og Analyse
- Direktionssekretariatet
- HR og Personale
- Økonomi





## Center for Kultur og Borgerservice

Center for Kultur og Borgerservice er borgernes primære indgang til kommunen. Centeret varetager borgerservicefunktioner, og forvalter en række kulturinstitutioner såsom kommunens fem biblioteker, Kulturhus Kappelborg, Musikskolen i Frederikshavn Kommune, Filmmaskinen, Frederikshavn Svømmehal og Iscenter Nord, foruden det øvrige kultur- og fritidsområde. Centeret har ligeledes ansvaret for kommunens telefonomstilling, kontrolenhed, kørselskontor, receptionen på Frederikshavn Rådhus, Frederikshavn Stadsarkiv samt kontrolenhed.



## Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- Lone Becker, Direktør
- Thomas Eriksen, Kommunaldirektør
- Rikke Albrechtsen, Direktør
- Rune Asmussen, Direktør
- Gitte Højbjerg, Centerchef for Dagtilbud
- Sofie Synnestvedt Olsen, Afdelingsleder for Bibliotek, Borgerservice og Fritidsadministration og konstitueret centerchef for Kultur og Borgerservice
- Thomas Albæk Jakobsen, Afdelingsleder for Musikskolen
- Linda Hanghøj Haugstrup-Skov, Konsulent og AMR
- Tanja Susanne Hansen, Administrativ assistent og TR
- Jeanette Rømming Kousholt, Borgerservicekonsulent, TR
- Stephanie Ann Nielsen, Administrativ assistent og AMR
- Annette Rugholt Carlsen, Bibliotekar og TR
- Emilie Ny Brockdorff, Faglig koordinator og TR
- Christina Irgens-Møller, Musikskolelærer og AMR
- Anne-Mette Buus, Administrativ assistent

## **Andet**

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

---