

# Direktør hos Danske Hospitalsklovne

JOB- OG KRAVPROFIL



## Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE .....	2
INDLEDNING .....	3
OM DANSKE HOSPITALSKLOVNE .....	4
DEN AKTUELLE SITUATION.....	7
STILLINGEN SOM DIREKTØR.....	8
DEN IDEELLE PROFIL.....	10
ANSÆTTELSESVILKÅR.....	11
PROCES- OG TIDSPLAN .....	12

## Indledning

Danske Hospitalsklovne har indgået aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af en Direktør. Direktøren gennem 10 år har valgt at søge nye udfordringer, og Danske Hospitalsklovne søger derfor en ny, som kan lede organisationen godt og sikkert videre.

## Formål med notatet

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interview med flere hos Danske Hospitalsklovne.

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for direktøren, og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilen følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/-rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger.
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

## Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Benjamin Lundström, formand for bestyrelsen
- Kathrine Kirk Muff, bestyrelsesmedlem
- Vibeke Hjortdal, bestyrelsesmedlem
- Lars Marcher, bestyrelsesmedlem
- Dorthe Kierkegaard, medarbejder og bestyrelsesmedlem (hospitalsklovn)
- Marie Gade Husted, medarbejder (analyse- og evalueringskonsulent)
- Klaus Dahl Tindborg, HR- og administrationschef

Ansættelsesudvalget gennemfører ansættelsesprocessen i samarbejde med Mercuri Urval og har mandat til at træffe beslutning om valg af kandidat.

## Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte chefkonsulent Henriette von Essen-Leise, Mercuri Urval, på telefon 2943 5048 eller e-mail: [henriette.von.essen-leise@mercuriurval.com](mailto:henriette.von.essen-leise@mercuriurval.com). Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Danske Hospitalsklovne vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Lene Boesgaard, telefon 5076 1205, e-mail: [lene.boesgaard@mercuriurval.com](mailto:lene.boesgaard@mercuriurval.com).

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på [www.mercuriurval.dk](http://www.mercuriurval.dk) (referencenummer: DK-08834). Ansøgningsfristen udløber den 9. december 2021 kl. 9.

## Om Danske Hospitalsklovne

Danske Hospitalsklovne er en forening, som er etableret med det formål at ”*møde og styrke mennesker i sygdom, ved at invitere ind i en verden af fantasi, poesi og fortryllelse*”.

I 2000 vendte Morten Wolff-Toft tilbage til Danmark efter at have arbejdet som frivillig for verdens første hospitalsklovne – Patch Adams - i USA. Stærkt inspireret af metoden og de resultater, han havde set og oplevet, etablerede Morten foreningen ”Humor og Helbred” sammen med PC Asmussen fra Gøglerskolen i Aarhus samt overlæge Ole Helmig. De tre fik indsamlet midler til at iværksætte et pilotprojekt på børneafdelingen på Skejby Sygehus og ansatte Birgit Bang Mogensen (hospitalsklovnen Gunil) som den første hospitalsklovne herhjemme. Pilotprojektet blev en stor succes, og det blev samtidig grundlaget for at etablere foreningen Danske Hospitalsklovne i 2003.

Siden starten er antallet af hospitalsklovne vokset betydeligt, og i dag udfører 61 klovne deres virkningsfulde arbejde på alle landets hospitaler. Der er sket en markant udvikling siden det første pilotprojekt blev sat i gang for under 20 år siden. I dag er Danske Hospitalsklovnes klovne nøje udvalgte, professionelt uddannede og fast lønnede. Det giver tryghed for både børn, forældre og hospitalspersonale. Danske Hospitalsklovne har sin egen hospitalsklovneuddannelse, som er internationalt anerkendt og tager 1 ½ år at gennemføre. Klovnene bliver undervist i en bred vifte af kunstneriske værktøjer kombineret med træning i bl.a. relationsopbygning, neuropsykologi og samarbejde. På uddannelsen og i efteruddannelsesprogrammer udforskes nye metoder til at støtte og bedre forstå mødet mellem klovnen og patienten, oftest barnet, hele tiden. Det høje faglige niveau er en hjørnesten i organisationens virke. Danske Hospitalsklovne er medlem af og har sæde i bestyrelsen for den internationale paraplyorganisation for hospitalsklovneforeninger (E.F.H.C.O.) og søger her inspiration til at møde de højeste internationale standarder

De seneste 10 år er Danske Hospitalsklovne ikke blot vokset i antallet af klovne, men også på andre parametre, som har gjort udbredelsen af klovnet metoden mulig. De økonomiske indtægter er mangedoblet, antallet af donorer, støtter og samarbejdspartnere er vokset, og anerkendelsen af Danske Hospitalsklovne er vokset, både blandt professionelle samarbejdspartnere på hospitalerne, i fondsmiljøet, virksomhedspartnere og blandt danskerne generelt.

Danske Hospitalsklovne er både en artistisk institution og en NGO. Som organisation, arbejdsplads og samarbejdspartner for mange typer fagligheder og interesser skal Danske Hospitalsklovne balancere sit kunstneriske virke og dna med ”klassiske” organisatoriske faktorer som fx et solidt økonomisk fundament, god governance, konstruktive samarbejdsrelationer, legitimitet og opbakning fra donorer samt en ledelse og forhold, som skaber trivsel og arbejdsglæde. Sagt på en anden måde: Den klovnefaglighed, som udgør ryggraden i Danske Hospitalsklovnes virke, har brug for kunstnerisk frihed og en vis grad af autonomi for at kunne udvikle og udfolde sig gennem artistiske metoder. Samtidig er et højt kendskab, sikker organisationsstyring og ikke mindst solid opbakning fra fonde, private og professionelle donorer og samarbejdspartnere fuldstændig afgørende for, at Danske Hospitalsklovne kan spille den markante rolle, organisationen ønsker, og styrke mennesker i sygdom. Lige præcis dén organisatoriske kompleksitet og balance er væsentlig at kunne forstå og rumme, hvis man skal lykkes som succesfuld direktør for Danske Hospitalsklovne.

## 2.1 Værdigrundlag

### Vision

*Danske Hospitalsklovne er en positiv forstyrrelse, der styrker livsglæden og livsmodet hos mennesker, der er ramt af sygdom. Vi møder hvert enkelt menneske med humor og nærvær i en poetisk, legende og fantasifuld verden, og vi inviterer og inspirerer andre til at gøre det samme.*

Danske Hospitalsklovne har et stærkt værdigrundlag som hver eneste dag praktiseres:

#### Tillid

Åbner døre og udgør fundamentet i vores arbejde og udvikling. Vi tager ikke tilliden for givet. Vi anerkender det ansvar, der følger med, og møder åbent og tillidsfuldt det enkelte menneske. Gennem ærlighed, transparens og ansvarlighed viser vi, hvor vigtig tillid er for os.

#### Nærvær

Vi ønsker at få frem, at ethvert menneske er enestående. Vi spiller hinanden og andre gode. Bygger broer og skaber fælles forståelse. Vi udvikler vores evner til at transformere mødet mellem mennesker. Vi er gavmilde med vores tilstedeværelse og nærvær.

#### Kreativitet

Vi vender tingene på hovedet og ansporer hinanden og andre til at lege og eksperimentere. Vi forundres over, hvad vi ser, og vi er nysgerrige og undersøgende. Vi er modige og skubber gerne til grænserne, har en høj og bred faglighed, og vi er eksperter i at lære af de fejl, vi begår. Vi har et formål med det, vi gør, selvom vi nogle gange først finder ud af det bagefter.

Danske Hospitalsklovnens værdier fylder ikke kun i mødet med det indlagte barn, men også i måden foreningen er drevet på. Dette understreges af foreningens egen *Code of conduct* som kan læses [her](#).

## 2.2 Strategi

På baggrund af en ganske omfattende proces med både interne og eksterne bidragydere vedtog Danske Hospitalsklovne i 2021 en strategi for 2021-25 - "Sommerfugleeffekten" – som indeholder tre overordnede mål og otte indsatsområder:

#### "Vi vil hjælpe mere"

Danske Hospitalsklovne ønsker at udvikle og forfine indsatsen, så den skaber mest mulig værdi. Udviklingen af nye aktiviteter skal ske både på baggrund af hospitalsklovnens artistiske faglighed og nye teknologiske muligheder samt gennem indsatser over for nye målgrupper på demensområdet.

#### "Vi vil udbrede klovnetoden"

Danske Hospitalsklovne ønsker at sætte klovnetoden i spil på nye måder og sikre, at hospitalsklovnens væren i verden kan mærkes – også når klovnen ikke er fysisk til stede. Herudover er målet at medvirke til at få sat kunstens betydning i spil i sundhedssektoren generelt – via fortalervirksomhed og lobbyarbejde over for centrale interessenter.

### ”Bæredygtig udvikling”

Danske Hospitalsklovne har fortsat store ambitioner og vækstønsker, dog ikke kun økonomiske. Strategien indkapsler målet om at være en forening i organisatorisk og økonomisk balance, og som ud fra et bæredygtighedsprincip afspejler, at det er en forudsætning og grundvilkår, at foreningen også er en kreativ organisation.

#### De otte strategiske områder

For at Danske Hospitalsklovne kan indfri de tre overordnede mål inden for strategiperioden, har foreningen udpeget otte strategiske områder:

1. Nye besøgsformer
2. Partnerskab med besøgssteder
3. Organisationskultur og -udvikling
4. Den kreative organisation
5. Demens
6. Digitalisering
7. Uddannelsesinstitution
8. Faglig positionering

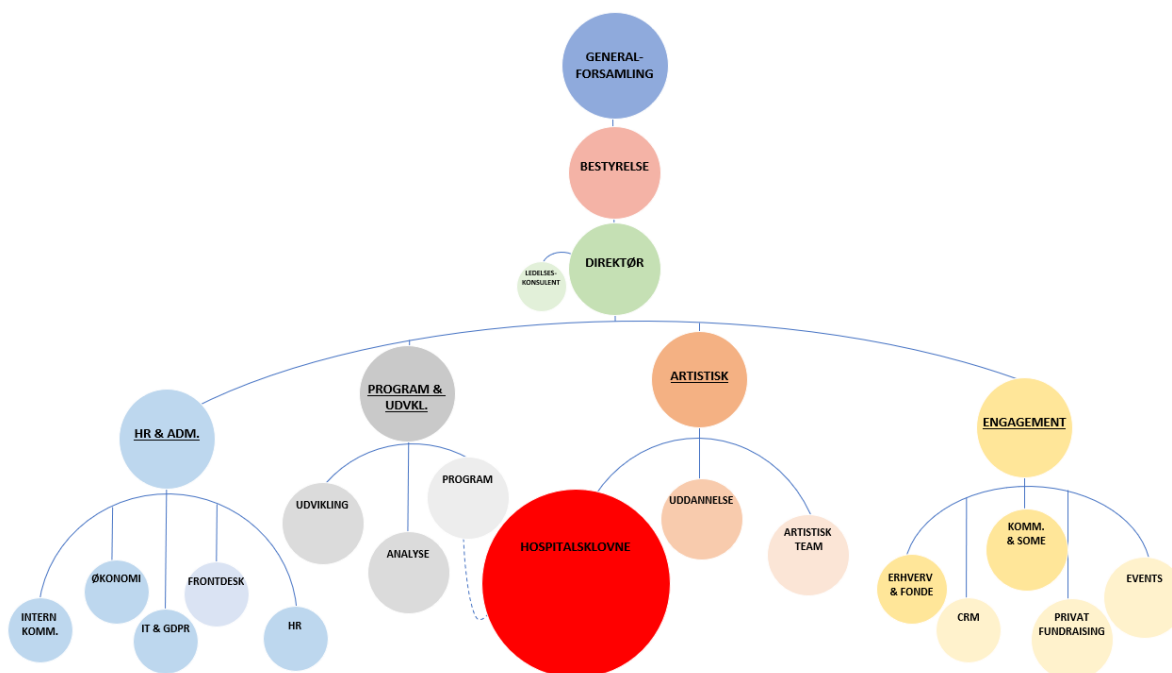
Arbejdet med at implementere dele af strategien er i gang, men det udestår at få indsatsområderne yderligere beskrevet, kvalificeret og prioriteret i den kommende tid, således at der kan komme yderligere fremdrift i den konkrete implementering over alt i organisationen. Strategien kan læses [her](#).

## 2.3 Finansiering og økonomi

Danske Hospitalsklovne er en almen velgørende forening, hvis virke som organisation, koncept og ide er afhængige af private og professionelle donorer. Foreningens arbejde er først og fremmest finansieret af indtægter fra medlemsbidrag, private donationer, erhvervssamarbejder, fondsmidler, fundraisingevents og pt. i begrænset omfang offentlige midler. Antallet af faste bidragydere er i årene vokset støt og udgør pt. ca. 25.000. Trods en mindre nedgang i 2020 pga. især Covid-19 pandemien, er foreningens indtægter steget markant de seneste år, og Danske Hospitalsklovne forventer et positivt og godt resultat for 2021. Organisationen har et solidt økonomisk fundament som bagtæppe for et stadig stigende antal aktiviteter. Seneste årsrapporter findes [her](#).

## 2.4 Organisering og ledelse

Generalforsamlingen er den øverste myndighed i foreningen. Danske Hospitalsklovnes overordnede ledelse varetages af bestyrelsen, der består af 9 medlemmer og 2 suppleanter. Direktionen udgøres af direktøren, mens ledergruppen pt. består af lederne for hhv. engagementsafdelingen, den artistiske afdeling og HR og administration. Den overordnede struktur fremgår af nedenstående organisationsdiagram.



Den nuværende organisering er under drøftelse, og en ny direktør skal sikre og etablere en bæredygtig organisering, som understøtter strategiens implementering, organisationens fulde potentiale og fordeler roller og ansvar klart og hensigtsmæssigt. Den nuværende administrations- og HR-Chef ønsker nye udfordringer uden for Danske Hospitalsklovne, og direktøren skal derfor i løbet af kort tid sikre genbesættelse af den stilling.

I og med at en stor del af Danske Hospitalsklovnes programfaglighed leveres decentralt – ude på hospitalerne – har organisationen valgt at opdele organiseringen af hospitalsklovnene i fire regionale klovneteam, hvor arbejdet med at tilrettelægge klovne-indsatsen i praksis og varetage det daglige samarbejde med hospitalerne varetages af selvledende grupper.

Danske Hospitalsklovne har sit eget klovneakademi, som sikrer en høj faglighed, og at klovnetoden udøves med respekt og forståelse for de miljøer og målgrupper, som er Danske Hospitalsklovnes. Hospitalsklovneuddannelse tager halvandet år og er bygget op som en mesterlæreruddannelse med modulophold, workshops og praktik på hospitaler og institutioner

Ud over bestyrelsen, som arbejder frivilligt og ulønnet, har Danske Hospitalsklovne også en lang række andre frivillige, som fx er med til at organisere og afvikle forskellige former for aktiviteter og events som fx det årlige "Klovneløbet", som finder sted 60-70 steder over hele landet.

## Den aktuelle situation

De senere års betydelige vækst på stort set alle parametre betyder, at Danske Hospitalsklovne står stærkt og solidt rent økonomisk, kompetencemæssigt og ift. partnerskaber og samarbejdspartnere. Trods Corona-epidemien og et lavere aktivitetsniveau i 2020 er forventningen, at det økonomiske

resultat for 2021 vil blive et af Danske Hospitalsklovnes bedste nogensinde. Omvendt har fokus på vækst og forretning og senest også Corona-epidemien udfordret struktur og kultur samt presset sammenhængskraften i den relativt autonome organisation. Størstedelen af Danske Hospitalsklovnes medarbejdere – 61 klovne – udfører deres job på hospitaler over hele landet, hvor de arbejder med sårbare målgrupper. På flere måder er de derfor langt væk fra sekretariatets hverdag – og omvendt. Trods mange gode resultater oplever organisationen i øjeblikket også andre sider af den stærke og autonome kultur, men er dybt bevidst om og fokuseret på at efterleve egne værdier. Kreativitet, selvstændighed, en stor faglighed og passion for organisationen, og den forskel arbejdet gør, er væsentlige drivkræfter, som binder hele organisationen sammen - uanset hvor man er, og hvad man laver.

Danske Hospitalsklovnes strategi 2021-2025, internt benævnt som Sommerfugleeffekten, tegner de overordnede målsætninger frem til 2025 og blev vedtaget tidligere i år. Som beskrevet ovenfor, er organisationen fortsat ambitiøs. Strategien handler ikke kun om økonomisk vækst, men om at udvikle organisationen fagligt, menneskeligt og bæredygtigt, så det er en attraktiv arbejdsplads, som rummer og afspejler, at Danske Hospitalsklovne er en organisation, hvor der er balance mellem kreativitet, kunst, forretning og administration. Strategiens konkrete implementering mangler at blive valideret gennem konkrete handlingsplaner, hvorfor arbejdet med at sikre, at disse bliver udviklet og prioriteret, vil være en væsentlig og nært forestående opgave for en kommende direktør.

De senere år har der gennem forskellige initiativer været arbejdet på at sikre kreativitet i alle grene af foreningen og at brede det særlige klovne-dna ud til alle i Danske Hospitalsklovne samtidig med, at organisationen også skal drives professionelt og effektivt. Det har givet nye indsigter og muligheder, men også ramt organisationen i form af personaleudskiftninger og organisationstilpasninger. Ledelsesopgaven i dette krydsfelt og i denne fase af organisationens liv er helt afgørende vigtig, og kalder på ledelse med både tydelighed og empati. Det vil være den kommende direktørs opgave at få identificeret og stå i spidsen for de kulturelle, organisatoriske og ledelsesmæssige tiltag, som med respekt for det helt særlige klovne-dna sikrer en fortsat stærk organisation, øger den organisatoriske tillid og sammenhængskraft samt styrker og udvikler både organisation og ledergruppe. Målet er at bringe Danske Hospitalsklovne videre i sin udvikling med behørig respekt for, hvor man kommer fra, og hvor man ønsker at komme hen.

Der kommer i stigende omfang nye og andre typer tilbud til indlagte børn, og Danske Hospitalsklovne skal derfor i endnu højere grad være opmærksom på nye og flere målgruppers potentielle behov, nye strukturer i sundhedssektoren, evt. krav om målbar effekt samt de programindsatsmuligheder, som følger af øget digitalisering. Den kommende direktør skal stå i spidsen for, at organisationen proaktivt formår at favne og udnytte de nye muligheder ved, at organisationens mindset og kompetencer udvikler sig parallelt og tidssvarende.

## Stillingen som Direktør

Som Danske Hospitalsklovnes direktør bliver du overordnet ansvarlig for en af Danmarks største artistiske organisationer med 61 fastansatte artister og et sekretariat på ca. 25 medarbejdere. Danske Hospitalsklovne er en helt særlig organisation, hvor kreativitet, effekt, økonomi og humor skal gå op i en højere enhed, og hvor fagligheden ikke kun kan sættes på formel, men også opstår i mødet mellem mennesker, ofte i svære livssituationer. Danske Hospitalsklovne er både et kunstnerisk hus og en NGO, og direktøren skal derfor mestre ledelse i en organisation med både ildsjæle, kunstnere og stærke fagligheder og sikre, at der er balance mellem det kunstneriske virke og den forretningsmæssige platform.

Danske Hospitalsklovne er en forening, og derfor er det direktørens ansvar at arbejde sammen med bestyrelsen om især den strategiske udvikling, og i øvrigt understøtte bestyrelsen i deres virke. Det betyder, at direktøren har til opgave hele tiden at være nysgerrig og opsøgende på tendenser og



forhold, som er relevante for Danske Hospitalsklovnes virke og muligheder, og bringe dette i spil, både op- og udad.

Direktøren står i spidsen for den strategisk ledelse i dagligdagen og har ansvaret for organisationens samlede aktiviteter, økonomi og brand. Det betyder bl.a., at direktøren har ansvaret for, at organisationen til enhver tid har en solid strategi, og pt. at de nuværende tre strategiske mål om bæredygtigt at ville hjælpe mere og udbrede klovnetoden bliver nået på en måde, som skaber organisatorisk sammenhæng og understøtter et godt arbejdsmiljø og høj trivsel.

Danske Hospitalsklovnes grundkoncept er enkelt, virkningsfuldt og med en bred appel, som taler til mange. Organisationen har aftaler med alle hospitaler i Danmark, et stort virksomhedsnetværk, store fondssamarbejder samt mere end 25.000 faste støtter/bidragydere. Det er direktørens ansvar at sikre adgang til både de faglige og kommercielle beslutningstagere, og at kendskabet til Danske Hospitalsklovne kontinuerligt øges for at sikre de bedste betingelser for organisationens kunstneriske virke, høj faglig udbredelse og sund økonomi. Det betyder, at direktøren både har sin gang i sekretariatet i København, men også er proaktiv og synlig ift. eksterne interessenter, lige fra sygehusene til især fonds- og virksomhedspartnerne.

Danske Hospitalsklovne er en lidenskabelig og mangfoldig organisation med mange fagligheder og forskellige logikker, og det er direktørens ansvar at sikre en tydelig og transparent struktur og ledelse, som gør, at alle – uanset hvor i organisationen man er – forstår retning, rammer, rolle og mandat og efterlever organisationens værdier. Direktøren står i spidsen for at skabe rammerne for, at den enkelte har mulighed for at udleve sit potentiale til gavn for organisationens målgrupper men også, at alle bidrager til organisationens mål og sammenhængskraft. Direktøren arbejder naturligvis ikke alene, men sammen med og gennem sin ledergruppe om at skabe både udviklingsmuligheder og en tryk og motiverende arbejdsplads med plads til kreativitet og selvstændighed.

## Opgaver og ansvar

Med baggrund i ovennævnte beskrivelse, skal Danske Hospitalsklovnes kommende direktør med ro, fremsynethed og transparens være en tydelig og troværdig leder, som bygger bro og samler et bredt felt af medarbejdere om at lykkes med de organisatoriske, kunstneriske og forretningsstrategiske mål og ambitioner. Herudover er det direktørens ansvar at gå forrest og være den synlige frontfigur, som kan sætte Danske Hospitalsklovnes indsats og sag på dagsordenen, både for at øge synligheden generelt, og over for vigtige interessenter inden for hospitals- og sundhedsvæsenet, større fonde og relevante virksomhedspartnere.

Som direktør bliver dine opgaver derfor bl.a. at:

- Være et samlende fyrtårn og leder for hele organisationen.
- Gå forrest i at sikre, at Danske Hospitalsklovne har et stærkt strategisk fundament, og at de nuværende strategiske målsætninger bliver kvalificeret og indfriet gennem prioritering af indsatser og konkrete handleplaner.
- Sikre, at organisationen strukturelt og kompetencemæssig er rigtigt skruet sammen og afpasset de til enhver tid gældende forhold, opgaver og udfordringer.
- Sikre gode og klare organisatoriske og arbejdsmæssige rammer for alle medarbejdere hos Danske Hospitalsklovne og understøtte sammenhængskraften ved at bygge bro og gennem en troværdig og transparent ledelse.
- Lede ledere og sikre, at ledelsesteamet bliver udviklet og styrket samt agerer som én samlet ledelse til gavn for hele organisationen og alle medarbejdere.
- Være organisationens synlige frontfigur, både ind- og udadtil samt sikre, at Danske Hospitalsklovnes kendskab øges gennem en øget tilstedeværelse over for relevante interessenter.

- Sikre at Danske Hospitalsklovne er en tryk, motiverende og velfungerende arbejdsplads, som understøtter både den enkeltes og organisationens virke og udvikling.
- Overordnet at sikre en solid og bæredygtig økonomi, herunder bidrage til et stabilt indtægtsgrundlag.
- Etablere og pleje netværk og samarbejdspartnere som led i at sikre kendskab og opbakning til Danske Hospitalsklovnes arbejde – det gælder hospitaler, virksomheder, fonde, andre civilsamfundsaktører mv.
- Understøtte og betjene bestyrelsen

## Den ideelle profil

Den rette direktør til Danske Hospitalsklovne har både strategisk erfaring og udsyn, forretningsmæssig tæft og kan navigere troværdigt og med empati i miljøer med forskellige fagligheder og ildsjæle, evt. fra et kunstnerisk miljø. Herudover kommer direktøren med betydelig ledelseserfaring, inkl. ledelse af ledere, og har erfaring med at betjene og lede op til en foreningsbestyrelse.

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægтет.

## Professionelle erfaringer og færdigheder

- Min. 5-7 års erfaring med ledelse, inkl. ledelse af ledere og arbejde med udvikling af lederteams.
- Dokumenteret erfaring med intern forandringsledelse, brobygning, med at samle en organisation og/eller bringe den et nyt sted hen med respekt for dna'et.
- Har betydelig erfaring med at udvikle og implementere strategi og overordnet ledelse af en organisation.
- Dokumenteret erfaring med at lede mange forskellige fagligheder og interessenter i et komplekst miljø inkl. erfaringer med at lede ildsjæle og evt. kunstnere.
- Erfaring og trives med at være frontfigur både indadtil og på vegne af en organisation/virksomhed – evt. også erfaring med at stå i front over for medier.
- Relevant netværk fx ift., fonde, virksomheder og evt. sundhedssektoren.
- Forretningsforståelse samt erfaring med at have det overordnede ansvar for økonomi og ressourcer.
- En fordel af have erfaring med at etablere/vedligeholde professionelle partnerskaber i større skala.
- Interesserer sig for politik, civilsamfund og den kontekst, som Danske Hospitalsklovne arbejder i.
- Har en relevant uddannelse, evt. suppleret med en formel lederuddannelse.

## Personlige kompetencer og egenskaber

- **Strategisk stærk og visionær**  
Kan sætte tydelig retning for andre og kan få ting til at gro gennem en inspirerende ledelsesstil
- **Har en naturlig autoritet og hviler trygt i dit lederskab**  
Samler folk, bygger bro og reflekterer over egen ledelsesstil
- **Nysgerrig og samarbejdende**  
Inkluderer, faciliterer og går fordomsfrit og tillidsfuldt til andre og tør lade andre udfordre dig
- **Udadvendt, netværkende og løsningsorienteret**

Skaber og trives i relationer. Arbejder konstruktivt og får ting til at glide

- **Gode antenner og afstemmende**  
Lytter og har fingerspitzgefühl – forstår at navigere i miljøer med forskellige syn og perspektiver
- **Beslutsom og delegerende**  
Får opbakning til dine solide beslutninger og giver andre frihed til at finde gode veje til målet
- **Stærk kommunikator i øjenhøjde med dine interessenter**  
Formidler troværdigt og engagerende både 1:1 og fra ølkassen
- **Rummelig og med humor**  
Er uhøjtidelig, uformel og trives med skæve vinkler eller indslag, som perspektiverer og beriger hverdagen

## Succeskriterier

Direktørens præstation i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på følgende hovedkriterier efter 12 måneder i jobbet:

1. At have etableret sig som en troværdig direktør og skabt gode relationer til såvel hospitalsklovne og sekretariatets medarbejdere.
2. Har fået skabt ro i organisationen og igangsat initiativer, som øger trivsel, arbejdsglæde og sammenhængskraft i organisationen.
3. Har ansat en ny administrations- og HR-Chef
4. At organisationen har de nødvendige og rigtige kompetencer og har fået etableret en organisationsstruktur, som understøtter strategiens implementering, organisationens fulde potentiale og fordeler roller og ansvar klart og hensigtsmæssigt.
5. Igangsat initiativer, som styrker, udvikler og samler ledergruppen.
6. Har fået kvalificeret og prioriteret strategien i samarbejde med din ledergruppe og igangsat implementeringen af handleplaner.
7. Har fået etableret relationer til organisationens vigtigste eksterne interessenter og evt. etableret nye.
8. Har sat dig ind i og har styr på organisationens ressourcer og økonomiske situation og har taget lederskab for den økonomiske og organisatoriske ledelse og udvikling – i et godt og konstruktivt samarbejde med din ledergruppe.

## Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår forhandles individuelt. Direktøren ansættes af og refererer til Danske Hospitalsklovnes bestyrelse.

Arbejdssted er Danske Hospitalsklovnes sekretariat på Bygmestervej 10, 2400 København N.

Nogen rejseaktivitet må påregnes ifm. møder/besøg fx på landets hospitaler, hvor der findes klovneaktiviteter.

Der forventes tiltrædelse den 1. februar 2022.

## Proces- og tidsplan

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	9.december kl. 9
Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde	10. december 2021
Indledende samtaler	14. december 2021
Test, personvurdering og referencetagning	ml. 1. og 2. samtaler
Rapportering og anden samtalerunde	22. december 2021
Forhandling og ansættelse	Umiddelbart herefter
Tiltrædelse	1.februar 2022