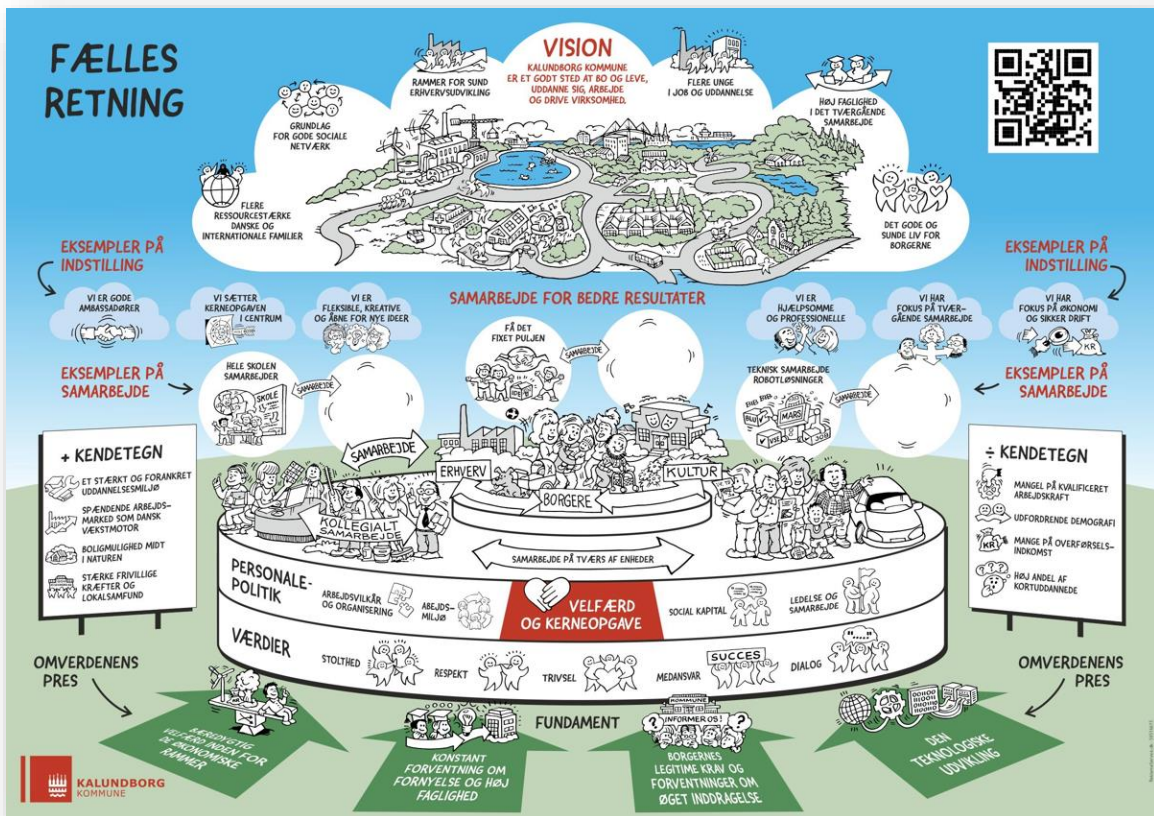




# Rekruttering af skoleleder til Gørlev skole



Stillingsbeskrivelsen .....	2
Gørlev skole .....	5
Visioner for folkeskolen i Kalundborg Kommune .....	6
Kalundborg Kommunes organisering .....	7
Den politiske organisation .....	9
Mere om Kalundborg Kommune .....	9
Rekrutteringsproces .....	10



## Stillingsbeskrivelsen

### Synlig, engageret og ambitiøs skoleleder

Vi søger ikke efter en hvilken som helst skoleleder, men en skoleleder, der virkelig vil være en del af Gørlev skole – både inde i klasserne, i personalerummet og til forældremøderne. Du skal kunne kommunikere tydeligt til elever, forældre og medarbejdere, både i skrift og i den personlige relation og du skal kunne samarbejde med en aktiv skolebestyrelse, der har store ambitioner for både skolens faglighed og trivsel.

Det er også vigtigt for os, at du kan se dig selv bygge videre på den nuværende langsigtede plan for fortsat at løfte det faglige niveau, som skolen har lagt, samtidig med at du evner at se nye udviklingsmuligheder, også i de situationer som umiddelbart kan virke vanskelige. Det skal også være naturligt for dig at inddrage eleverne og dermed skabe gode rammer for deres motivation.

Den langsigtede plan kræver også at du forstår behovet for økonomisk overblik og at du evner at skabe gode stabile rammer for både elever og medarbejdere.

Du skal kunne udvise en naturlig rummelighed og menneskelighed i din ledelse – også i tilspidsede situationer. Som leder bliver du også oplevet som tilgængelig, imødekommende og med "en åben dør" - også i forhold til de elever og familier, som kan have behov for en særlig opmærksomhed. Du må gerne have ledelseserfaring og/eller erfaring fra specialområdet – men ikke noget krav.

Evnen til at kunne sammentænke både SFO, almenområdet og specialområdet med et inklusionscenter, kræver nok også en særlig opmærksomhed. Det er i hvert fald en vigtig egenskab at have for at lykkes i stillingen. Din succes afhænger i høj grad af lærernes og pædagogernes faglighed, derfor skal du have indsigt og mod på, at give faglig sparring og udfordre når det kræves.

Det gode samarbejde med lokalsamfundet er også vigtigt, ligesom du skal have forståelsen for behovet for et tæt samarbejde med dagtilbudsområdet – både i overgangen for børnene og i den generelle opbakning til skolen.

Afsættet for arbejdet i Kalundborg Kommune er "Fælles Retning" – det er det, du kan se på forsiden af denne profil. I tillæg hertil beskriver kommunens Ledelses- og styringsgrundlag, hvordan vi skaber fælles retning, og hvilke forventninger, der er til den måde, der ledes og styres på i kommunen. Ledelses- og styringsgrundlaget består af følgende fire felter:

- Vi optimerer samarbejder og processer
- Vi holder styr på driften
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

Det betyder, at du som skoleleder skal styre enhederne gennem samarbejde og økonomisk ansvarlighed. Samtidig stiller forståelsen af velfærd, som noget vi skaber sammen med andre, krav til, at både egne og lokalsamfundets ressourcer aktiveres og styrkes. Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget her: [Ledelses- og styringsgrundlag](#)



Vi er en arbejdsplads, hvor vi vægter hjælpsomhed og uhøjtidelighed højt, hvilket kommer til syne gennem vores ubureaukratiske facon, flade struktur og decentrale handlerum. Derudover tillægger vi den betydning, at gode ideer vokser og bliver til virkelighed gennem samspil i organisationen, fordi vores medarbejdere gerne vil gøre en forskel. Det omfatter samtidig et ledelsesansvar for at skabe den fælles forpligtigende retning.

Du skal være skoleleder hos os, fordi du brænder for at gøre en forskel, du er empatisk og er nysgerrig på viden om børn og unge fra indskoling til udskoling. Du er en kompetent leder, der kan sætte en tydelig retning, insisterende ambitioner for kvaliteten og samtidig har en inddragende ledelsesstil. Dertil er det forventningen, at begrebet "at trække på samme hammel" ligge fuldstændig naturligt til dig. Fælles retning er nemlig ikke bare noget, vi siger – det er noget, vi gør. Det betyder også en gensidig forpligtigelse igennem hele ledelseskæden fra Kommunalbestyrelse til klasseværelse.

### **Skolelederens profil:**

Vi søger en skoleleder, der har ledelseserfaring og som er bevidst om ledelsesopgaven i en politisk styret organisation. Dertil indsigt i ledelsesopgave med ressourcestyring, struktur og god planlægning som fundament for den faglige ledelse. Du har et nutidigt og moderne børnesyn og går gerne forrest i den pædagogiske praksis. Du skal med andre ord være stærk på det faglige, mestre følgeskab og have lyst og evne til at tilegne dig ny viden inden for området.

Du skal have undervisningskompetence på folkeskoleområdet. Derudover skal du:

- Kunne finde balancen mellem drift, administration og faglig ledelse tæt på.
- Have evnen til at bevare det store overblik i komplekse situationer.
- Have ambitioner på børnenes vegne ved at skabe resultater via de kompetencer der er brug for
- Have et skarpt blik for medarbejdernes motivation og teamsamarbejde, og du arbejder systematisk for at skabe rum for faglig dialog. Du forstår betydningen af at være synlig blandt medarbejdere og elever i undervisning og aktiviteter
- Kunne balancere mellem forankring og fornyelse på en folkeskole med mange traditioner og med et konstant behov for udvikling
- Være handlekraftig, synlig og tydelig – og samtidig være lyttende og anerkendende
- Kunne prioritere den faglige sparring med ledere og medarbejderne – og tage aktivt del i arbejdet omkring børn, forældre og bestyrelse
- Være kreativt tænkende, have humor og kunne lede med et glimt i øjet
- Være visionær og udviklingsorienteret og have et godt blik for skolens muligheder og samarbejdsrelationer
- have hjertet på rette sted og evner at være kulturbærer og værdiskaber
- kunne lade dig inspirere af medarbejderne og samtidig kan lede på op, ned og ud
- være stærk kommunikativt og handlekraftig når det kræves
- have ledelseserfaring indenfor skoleverdenen og gerne en relevant lederuddannelse, evt. på PD-niveau
- En tydelig leder af ledere
- have økonomisk, IT-fagligt, administrativt og pædagogisk overblik
- have kendskab og evner til skemalægning, hvori elever, samt personale, oplever en meningsfuld hverdag på skolen



### **Vi kan tilbyde**

En spændende lederstilling med masser af udviklingsmuligheder på enheder med gode faciliteter. Området er veldrevet og har lange traditioner, der kan og skal udvikles videre. Du vil blive en del af et stort velfungerende ledernetværk i Kalundborg Kommune, og du vil blive tilbudt en mentorordning det første år.

Samtidig tilbyder vi muligheden for at realisere høje faglige ambitioner i tæt samspil med øvrige skoleledere, direktøren for børn og ungeområdet samt kompetente kolleger i fagforvaltningen. Samtidig tilbydes et tværfagligt samarbejde med skolesocialrådgivere, ungdomsuddannelser, SSP, virksomheder og mange flere. Vi har en flad organisation, hvor skolelederne indgår i direkte reference til direktøren. Det giver både muligheder for at indgå i et strategiske samarbejde i hele skolelederkredsen i udviklingen af det samlede folkeskoleområde – og forudsætter samtidig en evne til at lede opad med forståelse for vilkårene i en politisk styret organisation.

### **Lønniveau**

Stillingen besættes på tjenestemandsvilkår. De ambitioner og krav, der knytter sig til skolelederstillingen, muliggør en lønaftale på omkring kr. 600.000 kr. årligt. Dertil kommer pension. Der er også mulighed for kontraktansættelse med 15% kontrakttillæg.





## Gørlev skole

Vi er en folkeskole, som er opdelt i en grundskole (0.-5.kl.) og en udskoling (6.-9.kl.), samt et inklusionscenter (0.-10.kl.). Vi er samlet cirka 195 elever og 40 ansatte.

Gørlev skole har rigtig meget at byde på og vi har mange ting som vi er særlig stolte af!

Vi er en flot og velbeliggende landsbyskole med gode faciliteter, faglokaler og udenomsarealer - en rigtig landsbyskole, som oser af historie og traditioner.

Vi er en folkeskole med engagerede voksne, som hver dag yder en indsats og gør en forskel i børnenes liv. Der sættes hele tiden retning for at styrke børnenes trivsel og læring, da vi har et stærkt ønske om at gøre en forskel i børn og unges liv.

Vi er en folkeskole, der er kendetegnet ved at samarbejde og fælles retning skaber udvikling for børn og unge.

Vi er en folkeskole, der har fokus på det, der virker og hvor alle kender hinanden. Vi har fokus på kerneopgaven med at styrke børnenes trivsel og læring.

Vi er en folkeskole hvor vi værner om traditioner, hvilket er med til at styrke det sociale liv på Gørlev Skole. Vi er en skole for alle, hvilket kommer til udtryk ved rummelighed blandt vores elever. Vi er særligt stolte over de gode sociale relationer mellem almenelever og inklusionselever.

Vi er en folkeskole med stor åbenhed overfor nye tiltag/initiativer og vi har fokus på personalets trivsel og udvikling, hvilket afføder et stærkt læringsmiljø. Der er stor lydhørhed og respekt mellem ledelse, medarbejdere og skolebestyrelse.

Vi har en engageret skolebestyrelse, der ser skolen som et afgørende fundament for Gørlev bys positive udvikling. Samtidig er det en skolebestyrelse, der arbejder konstruktivt sammen med skolens ansatte for at styrke børnenes trivsel og læring og skolens plads i lokalsamfundet.

Vi er en folkeskole der nyder opbakning i Gørlev by og vi er godt på vej, med masser af muligheder for at skabe udvikling. Der findes allerede struktur, retning, klare værdier og traditioner og vi møder hverdagens udfordringer med smil og engagement.

Se en kort video om vores skole her: [Velkommen til Gørlev Skole - YouTube](#)

Kort sagt, vi er stolte af at arbejde på Gørlev skole og vi har en masse at tilbyde en ny skoleleder.



## Visioner for folkeskolen i Kalundborg Kommune

Den overordnede vision i Kalundborg Kommunes Børn- og Ungepolitik er, at alle børn skal have mulighed for at indfri deres potentiale.

Folkeskolen udgør en central del af kommunens arbejde med at sikre lige muligheder for alle børn. I Kalundborg kommune arbejder vi ud fra, at alle børn har ret til at være en del af stærke børnefællesskaber, enten i en almen folkeskole eller i et specialiseret tilbud. Der tages udgangspunkt i den enkelte elevs ressourcer og muligheder for at deltage og vi er optaget af at styrke elevernes trivsel, sænke deres fravær og hæve deres faglige niveau. Det er igennem inspirerende rammer og tydelige faglige rollemodeller samt dagligdagens motiverende læring, at eleverne dannes og udvikler sig. Blandt meget andet forsøger vi at skabe en ramme hvor bevægelse og udeundervisning er en naturlig del af læringsmiljøerne. Vi ønsker at tilbyde moderne læringsmiljøer med digitalisering og anvendelse af læringsportaler, kobling mellem folkeskole og erhvervsliv, samspil mellem almen- og specialområdet med fokus på inkluderende læringsmiljøer i tilknytning til almenområdet samt forpligtende faglig ledelse til understøttelse af faglighederne i folkeskolen.

Skolevæsenet i Kalundborg Kommune består af 16 almene folkeskoler, 3 inklusionscentre og 2 specialskoler, hvor der i alt går ca. 4.000 elever. Vores 10. klasser er samlet på Allikelund gymnasium.

Folkeskolen er et omdrejningspunkt i mange lokalsamfund - og for elever, forældre og medarbejdere udgør skolen et væsentligt holdepunkt i hverdagen. Derfor er ambitionen, at folkeskolen bidrager aktivt til udviklingsstrategiens vision om, at kommunen skal være et godt sted at bo, leve, arbejde og drive virksomhed. Desuden spiller folkeskolen en central rolle i visionen om Kalundborg som en attraktiv uddannelsesby, med et stærkt uddannelsesmiljø.

Kalundborg kommune har en fælles folkeskolestrategi. På nedenstående link, er det muligt at se en lille film om strategien, samt læse vores fælles folkeskolestrategi

<https://kalundborg.dk/politik/planer-politikker-og-strategier/strategier#Folkeskolestrategi>

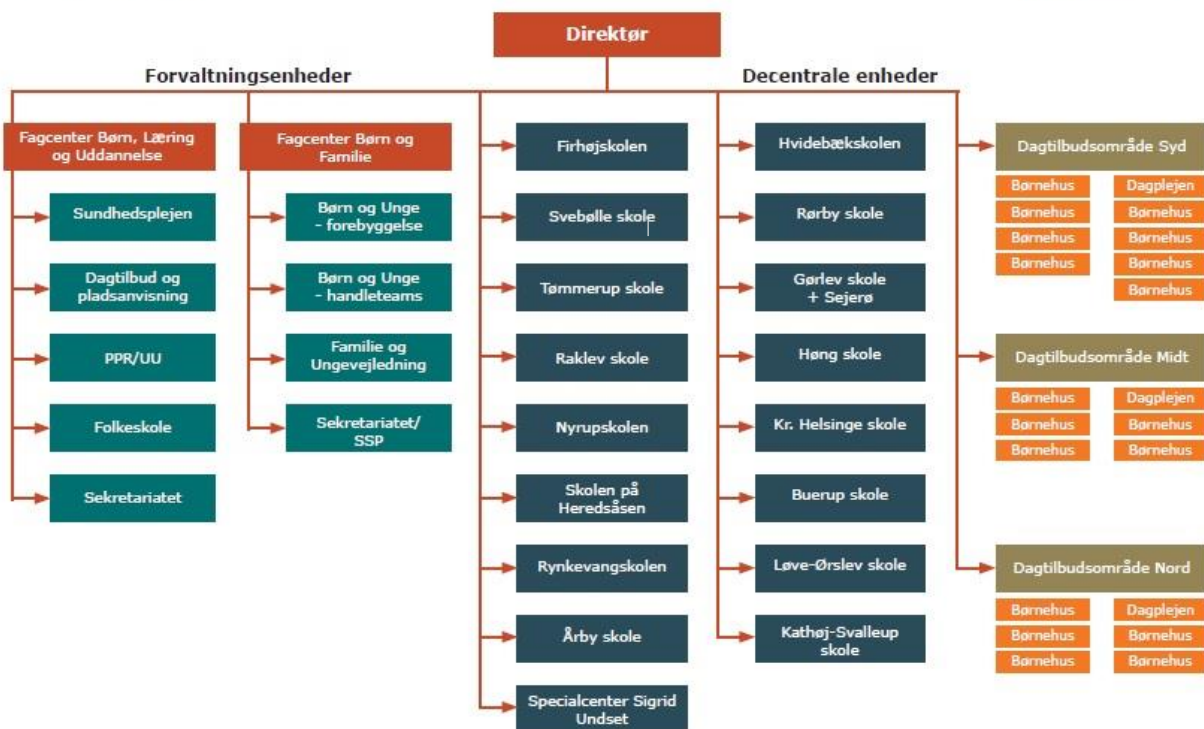




## Kalundborg Kommunes organisering

Kalundborg Kommunes styringsfilosofi baserer sig på en flad struktur med som hovedregel kun to ledelseslag. Der lægges i den overordnede organisation vægt på, at de enkelte enheder har stor selvstændighed, og dermed bygger styringsformen på en markant decentralisering. Borger og erhvervsliv er i centrum, og derfor skal der være gode muligheder for, at den enkelte enhed og ledelse selv skal kunne udvikle sig i samspillet med brugeren. Den gennemgående tankegang er derfor at støtte den decentrale ledelse og give denne mulighed for på indholdssiden.

Børn og ungeområdet Kalundborg Kommune  
Organisationsdiagram



Der er udarbejdet et ledelses- og styringsgrundlag, der skal understøtte, at vi i endnu højere grad har fokus på kerneopgaven, kernevelfærden. Innovation og samskabelse med relevante interessenter.

Grundlaget er blevet til i et samarbejde mellem Direktionen og kommunens Niveau 2 chefer, der via dialog og kvalificering har udarbejdet og formuleret de nye pejlemærker for ledelse og styring. En "klassisk" Kalundborg-tilgang, hvor der er stor tiltro til, at vi når mere i fællesskab end med direktiver ovenfra.

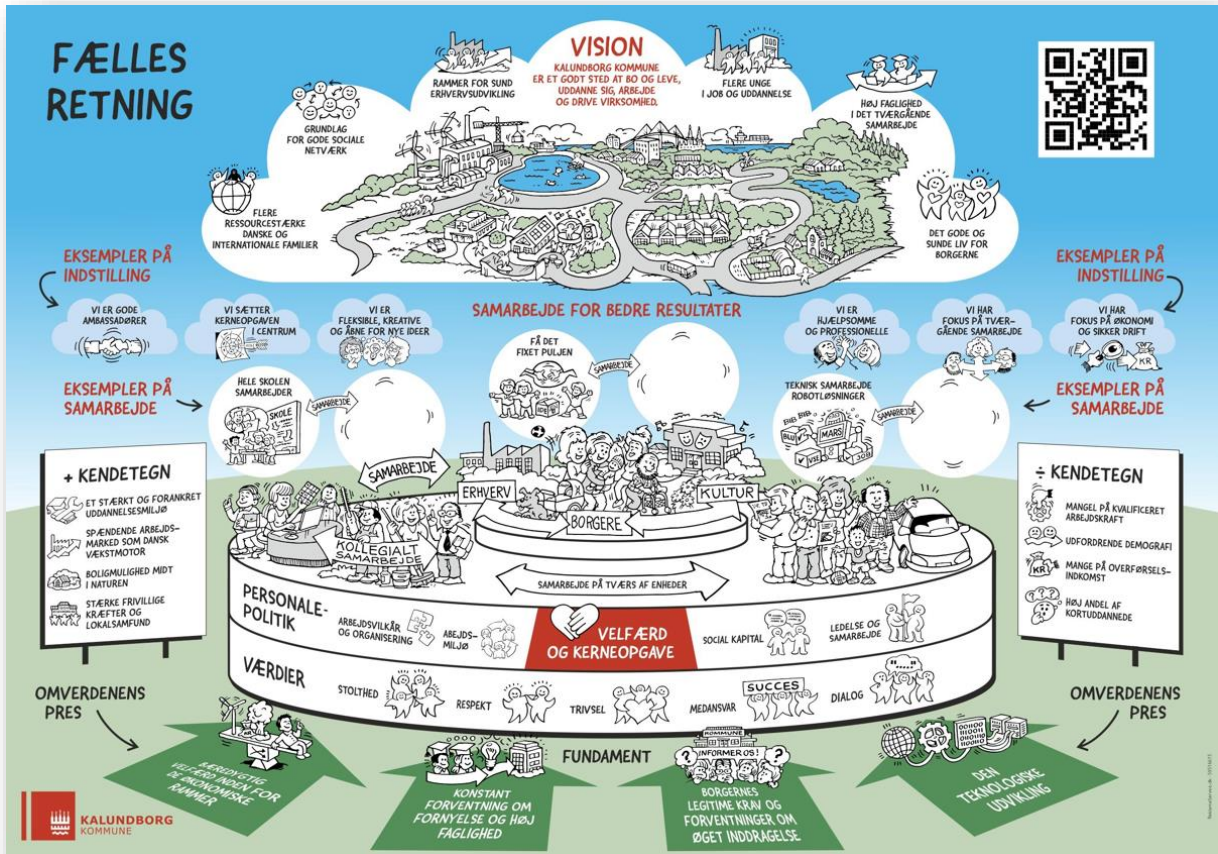
Hovedoverskrifterne er:

- Vi optimerer samarbejde og processer
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi holder styr på driften
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

Læs mere om ledelses- og styringsgrundlaget her: [Ledelses- og styringsgrundlag](#)



Som Niveau 2 chef i Kalundborg er man en del af den samlede ledelse, der består af 45 personer, og som mødes jævnligt. Den samlede ledelse har bl.a. medvirket til udviklingen af den omtalte visionsplakat "Fælles Retning". Plakaten er en anderledes måde at fortælle om den retning og udvikling, der sker i Kalundborg Kommune, ved hjælp af visuelle tegninger og illustrationer i stedet for ord.



Derudover er det også her, at der er udviklet en "grundfortælling", der fortæller, hvad der er vigtigt, når man skal arbejde i Kalundborg Kommune. Det er ikke mindst noget om samarbejde med afsæt i den kendte symbiose. Det er bæredygtig udvikling såvel socialt, miljømæssigt som økonomisk. Endelig er det fokus på, at det er resultaterne, der skal vise – og bevise – at opgaven er i centrum, og at fokus er at gøre en forskel. Læs mere herom på vores hjemmeside.





## Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget samt forventeligt seks stående udvalg. De er: Børn- & Familieudvalget, Ældre- & Sundhedsudvalget, Teknik- & Miljøudvalget, Socialudvalget, Unge- og Beskæftigelsesudvalget samt Kultur- & Fritidsudvalget.

Det er en kommune med styr på sin drift og dermed også på økonomien. Det er selvfølgelig noget, der er befordrende for roen i den samlede kommunale organisation, der er præget af en rigtig god grundstemning.

Der arbejdes struktureret med en fireårig udviklingsstrategi, der sætter retning – ikke blot i ord men også – i praksis. Kalundborg Kommunes *Udviklingsstrategi frem mod 2030 – mangfoldige ressourcer og fællesskaber på tværs* har følgende hovedoverskrifter:

- Bæredygtig udvikling - i byen og på landet
- Flere borgere i kommunen – et godt sted at bo og leve
- Vækst – erhvervsudvikling og jobs
- Fremtidens Velfærd
- Lokale uddannelser, tæt på virksomhederne
- Infrastruktur – sammenhæng, netværk og forbindelser

Kalundborg Kommunes *Udviklingsstrategi frem mod 2030 – mangfoldige ressourcer og fællesskaber på tværs* blev godkendt i Kommunalbestyrelsen i januar 2021 og kan læses her: [Udviklingsstrategi](#)

## Mere om Kalundborg Kommune

Kalundborg Kommune med knap 49.000 indbyggere ligger naturskønt på det vestligste Sjælland. Nogle af landets største vandflader – Saltbæk Vig og Tissø – er en del af de mange naturmæssige højdepunkter i den geografisk vidtforgrænsede kommune. Kystlinjen præges af de tre markante halvøer Reersø, Asnæs og Røsnæs og er begunstiget af det tørre og solrige "storebæltsklima", der tilgodeser en række sjældne planter og dyr.

Kalundborg Kommune huser nogle af Danmarks største virksomheder (bl.a. Novo Nordisk) og er en national vækstmotor. I mere end 50 år har private og offentlige virksomheder arbejdet sammen og skabt en verdenskendt industriel symbiose, hvor rester fra produktionen på én virksomhed f.eks. bliver til råvarer på en anden. Der eksisterer i dag 30 forskellige strømme mellem virksomhederne til gavn for både økonomien og miljøet. Kalundborg Symbiose handler kort sagt om, at virksomheder samarbejder for at producere på en mere bæredygtig måde, der samtidig gavner virksomhedernes bundlinje.

Samarbejdet udmønter sig ikke bare i fælles investeringer i fx produktion af grøn energi, men også i fælles fodslag i forhold til infrastruktur, uddannelse og tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft. En fælles indsats og partnerskab som har resulteret i at vi nu er ved at realisere Kalundborg som en uddannelses- og innovationskommune.

Kalundborg Kommune er på netop vej til at blive et uddannelsesmæssigt knudepunkt med bl.a. ingeniøruddannelse, elektrikeruddannelse og uddannelsesmuligheder for bioanalytikere.



## Rekrutteringsproces

### Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til

- Direktør Michael Gravesen tlf. 21 13 04 19

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål.

### Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Michael Gravesen, direktør
- Sisi Eibye, fagcenterchef Børn, Læring og Uddannelse
- Line Hjorth Christensen, skolelederrepræsentant
- Betina Seierø Christensen, viceskoleleder
- Natasja Ottesen, TR-pædagogerne, medarbejderrepræsentant
- Anita Dam, TR-lærerne, medarbejderrepræsentant
- Anja Wuust Henriksen, forældrerepræsentant

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceprofil gennemført af HR. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens ledelsesmæssige og personlige kompetencer.
- Et skriftligt resumé af referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra relevante personer, som ansøgeren oplyser. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde



### Tidsplan for ansættelsen

Ansøgning uploades senest den **7. januar 2024**, via dette link: [Skoleleder til Gørlev skole](#)

Den **10. januar 2024** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **17. januar 2024 i tidsrummet kl. 17.00 - 21.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 3 og 4. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **30. januar 2024 kl. 10.00 – 13.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. marts 2024.**