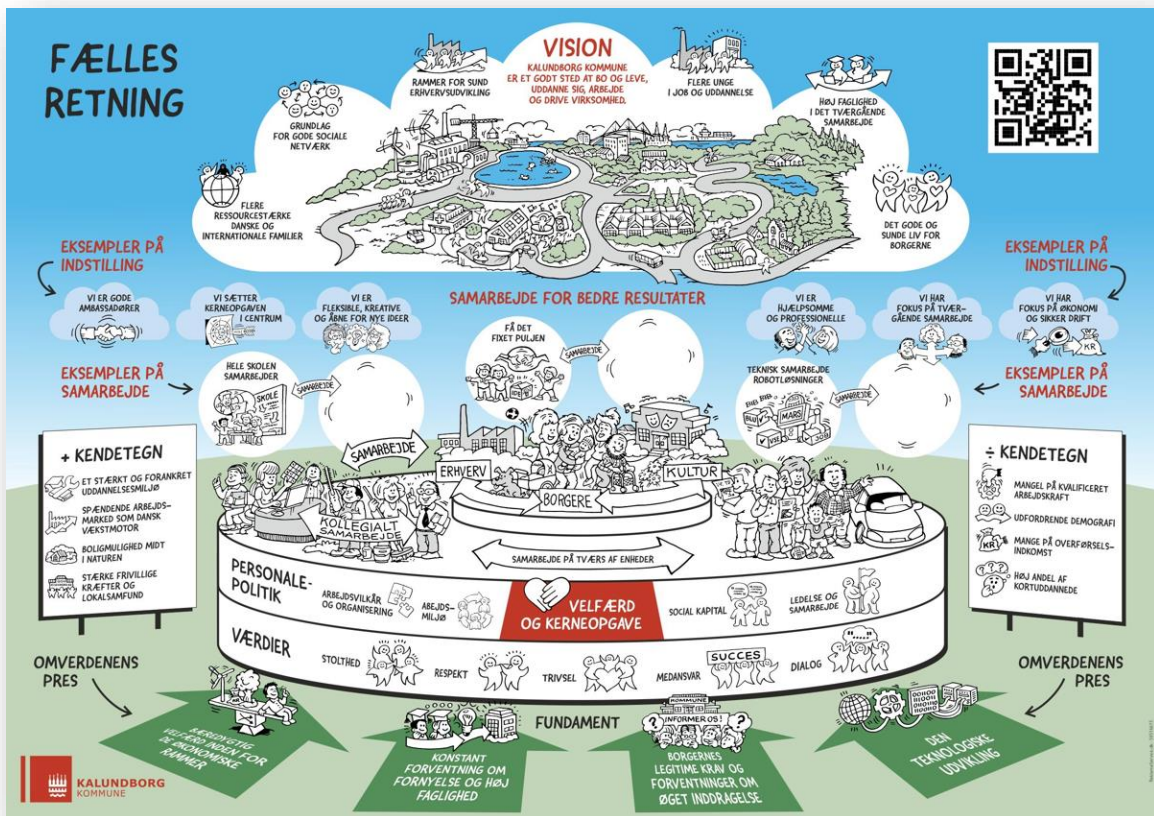




# Rekruttering af skoleleder til Skolen på Herredsåsen



Stillingsbeskrivelsen .....	2
Skolen på Herredsåsen .....	5
Visioner for folkeskolen i Kalundborg Kommune .....	7
Kalundborg Kommunes organisering .....	8
Den politiske organisation .....	10
Mere om Kalundborg Kommune .....	10
Rekrutteringsproces .....	11



## Stillingsbeskrivelsen

### Skoleleder med ledelseserfaring og blik for udvikling

Vores skoleleder har søgt og fået nyt job på en anden folkeskole i kommunen og vi søger derfor efter en kompetent og erfaren skoleleder til at overtage ledelsen af én af kommunens største folkeskoler.

Skolen på Herredsåsen er ikke bare Kalundborg Kommunes største folkeskole, den er også en ud af kun fire LEAPS-skoler i Danmark, så det er en skole der på mange måder skiller sig ud. Det er derfor vigtigt for os, at du kan se dig selv som en markant del af LEAPS og du skal have lyst til at fortsætte en tydelig fælles retning med netop LEAPS. Hvis du ikke har nogen direkte erfaring med det, er det afgørende, at du er drevet af en helhjertet nysgerrighed for LEAPS, som står for Læring og Engagement gennem Autentiske Projekter med fokus på Science.

Vi søger en leder, der gerne har flere års erfaring med ledelse indenfor folkeskoleområdet, enten som skoleleder eller afdelingsleder samt har en solid faglig og pædagogisk indsigt og erfaring – og som er pædagogisk og didaktisk modig i hverdagen. Derudover skal du være i stand til at gennemføre beslutninger og færdiggøre indsatser – altså kunne omsætte ord til handling samt sikre at alle opgaver bliver løst.

For at få succes i jobbet er det vigtigt, at du bliver oplevet som en synlig og engageret leder, der kan kommunikere i øjenhøjde med elever, forældre, personale og samarbejdspartnere. Det betyder også, at du skal være i stand til at "stikke en finger i jorden" og samtidig kunne forstå og navigere i flere perspektiver.

Du skal kunne fastholde den langsigtede skoleudvikling, hvor både ledelse og personale har opmærksomhed på "det at være elev". Derudover er det vigtigt for os, at du kan sætte en faglig og pædagogisk ramme for samarbejdet på en ambitiøs skole, som har en stor bredde i elev- og forældrebaggrund.

Vi er en stor folkeskole sammensat af en personalegruppe med forskellig baggrund, erfaring og kompetencer. Fælles for os er, at vi har en god humor og værdsætter et godt grin med hinanden. Vi er bevidste om det faglige niveau vi leverer, og som forventes af os, og vi går foran ved at være gode rollemodeller. Du vil derfor passe godt ind, hvis det betyder noget for dig, at du og resten af skolen leverer et højt niveau, hvis du har en positiv tilgang til dine kolleger, og – ikke mindst – hvis du har humor og er i stand til at grine lidt af dig selv.

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, er nysgerrig på og har en generel 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" ligger 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 skal med andre ord være stærk på det faglige 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.
- Være en tydelig leder af ledere.
- Have økonomisk, IT-fagligt, administrativt og pædagogisk overblik.



### **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.

### **Vi kan også tilbyde et skolevæsen i udvikling**

Vi har stadigvæk udfordringer – men vi har også en folkeskole, som faktisk flytter eleverne i en positiv retning.

Vi har en folkeskole, som har tydelig retning, kompetente lærere, professionel kapital, dygtige skoleledere, tværfagligt samarbejde, lokalt råderum, en fælles lokalaftale, plads til professionel dømmekraft, et varieret folkeskoletilbud, gode forberedelsesmuligheder, skolesocialrådgivere, en særlig ordblindeindsats, fælles inklusionsvejledere, mentor til nye kolleger, udvidet 2-lærerordning i indskoling, faciliterede vejledernetværk, brug af reduceret skoletid, seniorordning, samarbejde med lærere om udvikling af undervisningsforløb med fokus på STEM fag/bioteknologi og så videre.

Vi forbereder eleverne til en blomstrende uddannelses- og erhvervsudvikling i Kalundborg. Folkeskolerne samarbejder med de 2 lokale gymnasier samt en bred vifte af erhvervsuddannelsesmuligheder ved EUC Nordvestsjælland. Derudover har Kalundborg Kommune mange lokale videreuddannelses tilbud indenfor biomanufacturing og industrielt design, biotek og maskinteknologi, arkitektur og byplanlægning og mange andre spændende uddannelses tilbud til de unge mennesker.

Igennem de sidste år har der som sagt været arbejdet målrettet med at øge trivslen, højne karaktergennemsnittet og reducere elevfraværet på folkeskolerne i Kalundborg Kommune. En indsats der ser ud til at virke!

Vi kan bla. nævne følgende positive udvikling:

- Dansk- og matematikaraktererne er steget fra hhv. 6,1 og 5,3 i 2016/2017 til 7,1 og 6,7 i 2021/2022.
- Andelen af elever der får minimum 02 i dansk og matematik er steget fra 75,9 i 2016/2017 til 92,1 i 2021/2022.

### **Lønniveau**

De ambitioner og krav, der knytter sig til skolelederstillingen, betyder at vi kan tilbyde en tjenestemandsansættelse på et forventet lønniveau på 650.000 kr. om året, som også omfatter tillæg for personlige og/eller faglige kvalifikationer. Derudover er der mulighed for individuelle tillæg afhængig af kandidatens eventuelle særlige kompetencer. Der vil også være mulighed for kontraktansættelse med 15% kontrakttillæg.



## Skolen på Herredsåsen

Skolen på Herredsåsens vision er, at vi vil være skolen med de mest engagerede elever!

Skolen er faseopdelt med tre afdelinger; en indskoling, et mellemtrin og en udskoling fordelt i fire huse, der er placeret i forlængelse af hinanden. Skolen på Herredsåsen rummer også en SFO, som er et tilbud til elever fra 0. til 6. klassesetrin. SFO'en deler basislokaler, faglokaler og idrætsfaciliteter med den øvrige skole.

Skolen råder over et stort naturområde som er placeret rundt om skolens fire huse. Her er der rig mulighed for motoriske udfoldelser og frit løb til fantasien. Skolen på Herredsåsen har 520 elever, 50 lærere og 7 pædagoger samt ledelsen, sekretær, pædeller, kantine og et antal tilkaldte vikarer.

Skolen blev taget i brug i august 2001 og er derfor stadig en relativ ny og indbydende skole, som vi værner om og til stadighed vedligeholder. Der er særdeles gode fysiske rammer og inspirerende bygninger, som er med til at sikre et indbydende læringsmiljø.

Skolen på Herredsåsen er fra 2018 en LEAPS-skole, som betyder at skolen følger en ny strategi, hvor naturfag og teknik ikke dyrkes isoleret, men integreres med alle andre fag gennem en systematisk og projektbaseret pædagogik - "project based learning". Efter de første tre år med LEAPS oplever skolen allerede nu, at de kan se resultater som generelt mere ro, engagerede elever og gode faglige resultater.

*LEAPS står for: Læring og Engagement gennem Autentiske Projekter med fokus på Science.*

Skolen har dagligt fokus på:

- at tage højde for at børn er forskellige og har styrkesider hver især.
- at styrke børnenes tro på egen formåen, så de får overskud til at udvikle de områder, hvor de er knap så stærke.
- at arbejde med variende læringsmetoder og -stile, så det enkelte barn tilgodeses bedst muligt.
- at anerkende og ikke fejlfinde.
- refleksion og evaluering over undervisningsmetoder.
- samarbejde med forældre, så de har indsigt i de pædagogiske overvejelser, der er omkring deres børn.

Skolen vil:

- fortsat kompetenceudvikle det pædagogiske personale.
- videndele og erfaringsudveksle på tværs af skolens afdelinger.
- tilrettelægge undervisningsmiljøer, så disse tilgodeser eleverne bedst muligt.
- anvende løbende evaluering/elevplaner for hvert enkelt barn gennem hele skoleforløbet.
- anvende holddannelse på tværs af klasser og klassesetrin.
- styrke elevernes læsefærdigheder i fagene.
- have et højt informationsniveau til forældre samt bidrage til sammenhæng mellem skole og hjem.

Læs mere om skolen her, hvor du også kan finde en række film fra skolen:





[Skolen på Herredsåsen - Skolen på Herredsåsen \(aula.dk\)](http://Skolen på Herredsåsen - Skolen på Herredsåsen (aula.dk))





## 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>

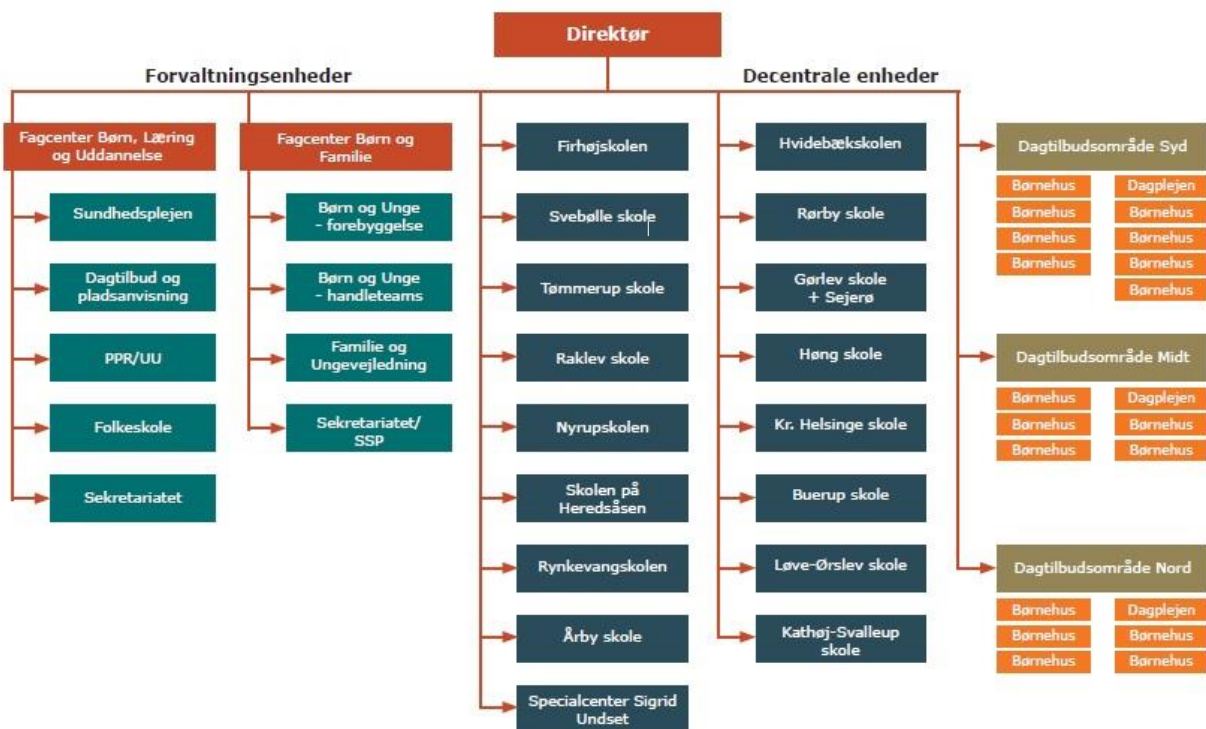




## Kalundborg Kommunes organisering

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 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:

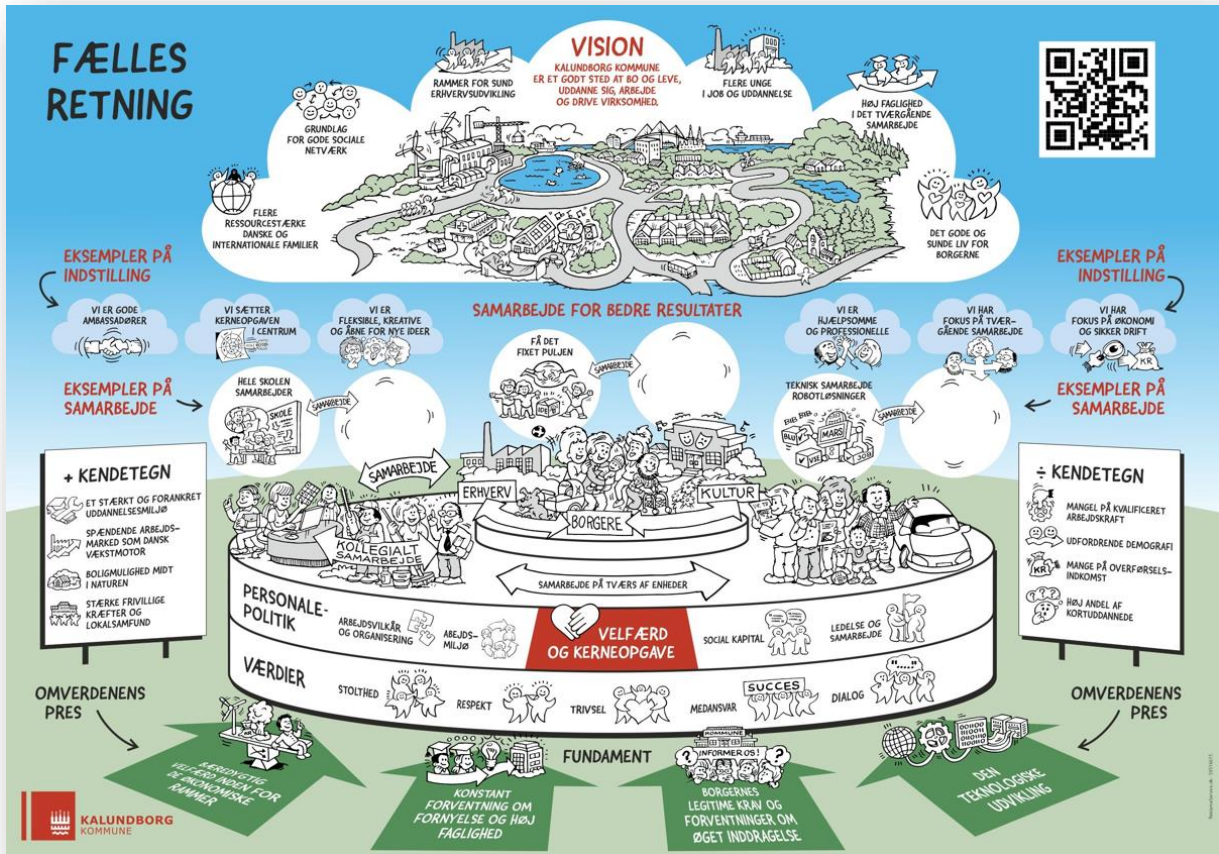
- Vi optimerer samarbejde og processer
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi holder styr på driften
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre

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 første samtalerunde 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:

- Direktøren
- Lederkollegaer
- Afdelingsledere
- Medarbejderrepræsentanter
- Skolebestyrelsesrepræsentanter

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 **11. januar 2023**, via dette link: [Søg jobbet her](#)

Den **13. januar 2023** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **18. januar 2023 i tidsrummet kl. 10.30 - 17.00.**

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

2. samtalerunde afvikles den **24. januar 2023 kl. 10.30 – 16.30.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. marts 2023.**