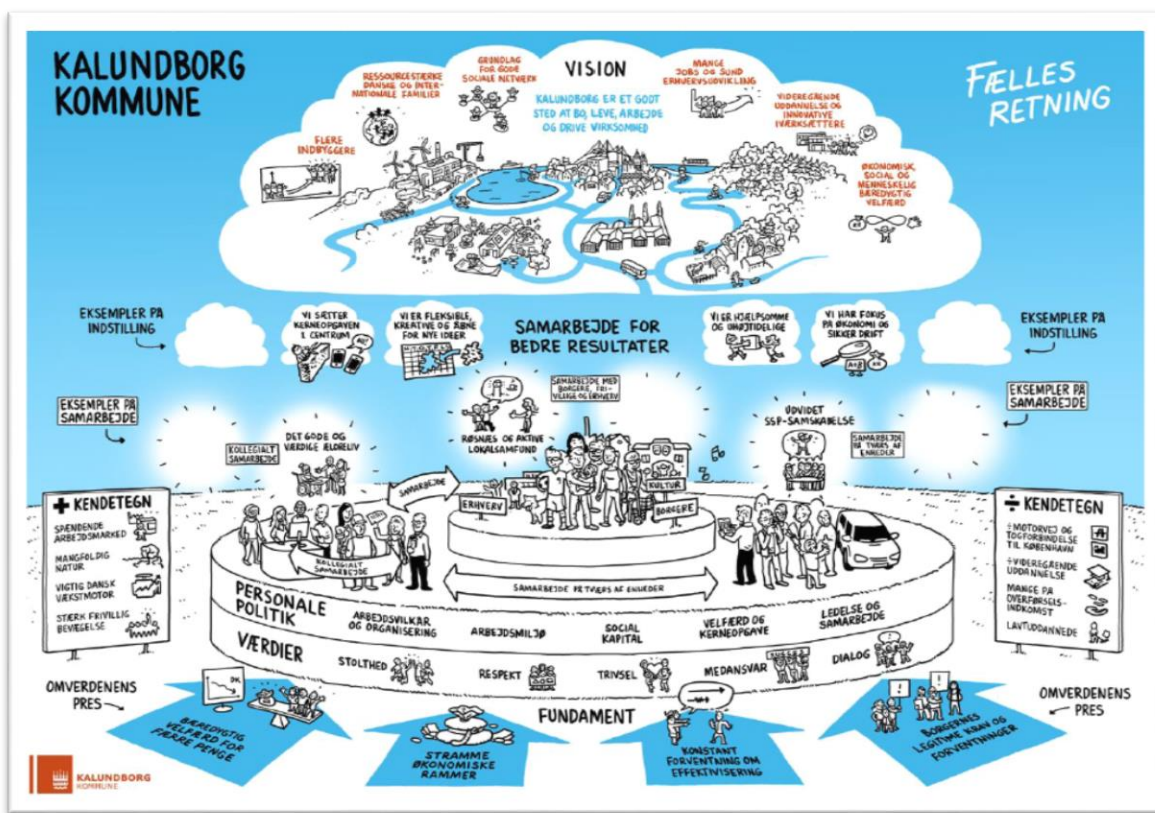




# Rekruttering af skoleleder til Hvidebækskolen og Rørby Landsbyordning



Stillingsbeskrivelsen .....	2
Områdebeskrivelse .....	5
Hvidebækskolen og inklusionscenter .....	5
Rørby Landsbyordning .....	6
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 faglig indsigt

Da nuværende skoleleder stopper ved udgangen af juli, søger vi en ny og engageret skoleleder til at lede og understøtte udviklingen på Hvidebækskolen og Rørby landsbyordning

Vi søger en leder, der kan realisere beslutninger og se forældre og personale i øjnene, og som kan implementere beslutninger og insistere på faglig udvikling. Du skal kunne kommunikere ærligt og "lige ud af posen", samtidig med at du kan synliggøre skolen internt og eksternt og dermed være synlig for både elever, forældre og personalet.

Du evner at balancere mellem autoritet og omsorg, og mellem dynamik og stabilitet. Det betyder at du skal være en værdiorienteret leder, som står i spidsen for en kultur, der føres gennem hele organisationen og udmøntes i værdisæt og målsætninger. Den nye skoleleder skal kunne kalibrere i modsætningsens verden, og være i stand til at tilpasse sig nye krav i takt med samfundsudviklingen.

For at få succes i jobbet er det vigtigt, at du kan mærke og fornemme ledere, medarbejdere og forælders ønsker/behov og have lyst til, så vidt muligt, at modellerer det ind i dagligdagen. Du skal dermed også forstå vigtigheden i at kunne uddelegere opgaver, forpligtigelser og indflydelse. Samtidig med at du skal samarbejde på kryds og tværs - og sætte rammerne for godt forældresamarbejde. Også de forældre og elever, som er i udsatte positioner.

Vi har brug for en skoleleder der kan udvikle skolen og landsbyordningen med blik for både proces og resultater, som kan fungere som både empatisk lytter og problemknuser, og som kan se sig selv i en organisation med fokus på holdånd.

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 nye 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 børnehave til udkolning. 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 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:

- Være klar på at ville understøtte og videreføre aftalte indsatser og processer.
- Kunne finde balancen mellem drift, administration og faglig ledelse tæt på.
- Have motivationen, energien og kompetencerne til at arbejde Hvidebækskolen ud af dets skærpede tilsyn.
- Have evnen til at bevare det store overblik i komplekse situationer.
- Have lysten til at navigere i både skole og på dagtilbudsområdet
- 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 skole 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 bestyrelser
- 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

### **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.



### Lønniveau

Stillingen besættes på tjenestemandsvilkår. De ambitioner og krav, der knytter sig til skolelederstillingen, muliggør en lønftale på omkring kr. 600.000 årligt. Dertil kommer pension.







## Områdebeskrivelse

Hvidebækskolen, inklusionscenter og Rørby Landsbyordning er tre enheder, der arbejder ledelsesmæssigt tæt sammen under den kommende skoleleders ledelse. De tre afdelinger har forskellig kultur, udfordringer og målsætninger, som i samarbejde med skolelederen ledes af de daglige ledere af enhederne.

Den samlede ledelse består af en skoleleder, en afdelingsleder på Rørby skole med stedfortræderfunktion og undervisningstid, en inklusionscenterleder på Hvidebækskolen, to SFO-ledere med tilsynstid og evt. undervisningstid, samt en dagligleder af Rørby børnehus som også har tilsynstid.

En ny skoleleder skal kunne agere i børnehøjde og kunne indgå i ledelsesteamet både som leder af dette, men også som aktiv teamspiller i et velfunderet teamsamarbejde. Du er dermed en motivator for både ledelseskolleger og medarbejdere og forstår at vise tillid til at opgaver løses professionelt og under ansvar. Det er vigtigt, at skolens ledelse også fremover er baseret på en flad struktur, hvor målet ikke indfries af en enkelt person, men i et bæredygtigt team samarbejde.

En vigtig opgave for den nye leder vil være at understøtte fællesbilledet af de forskellige institutioner og samtidig skal du også kunne samarbejde med to forældrebestyrelser. En for Hvidebækskolen og Inklusionscentret og en for Rørby Landsbyordning.

## Hvidebækskolen og inklusionscenter

Skolen rummer i skoleåret 2021/2022 ca. 300 elever fra 0.-9.kl. inkl. inklusionscenter. Skolen er et-spolet til og med 7. klasse. Ved 7.årgang modtager skolen elever fra Rørby skole.

Inklusionscenteret har 45 elever visiteret jf. folkeskolelovens §20 stk.2. Eleverne i inklusionscenteret er kendetegnet ved at have adfærds-, indlærings-, sociale- og eller emotionelle problematikker og vurderes at have behov for en specialpædagogisk indsats i et mindre og trygt miljø med tæt voksenkontakt, tydelige rammer og struktur.

Skolen har samlet 40 engagerede medarbejdere, fordelt med tre i sfo'en og resten fordelt på almen skolen og inklusionscenter. Gennem de sidste to år er der blevet arbejdet med udvikling og formulering af skolens værdiregelsæt omfattende begreberne Faglighed, Fællesskab og Livsduelighed og inden for det seneste år er der udarbejdet nyt pædagogisk kommissorium, hvor særligt professionelle læringsfællesskaber er i fokus.



## Rørby Landsbyordning

Skolen er en mindre landsbyskole med knap 80 elever og 12 medarbejdere. Skolen har en udeskole-profil byggende på en udnyttelse af skolens nærområde som læringsrum, inddragelse i undervisningen og som basis for undervisningen. SFO'en er certificeret idræts-SFO og bl.a. på den baggrund er der et godt og udviklende samarbejde mellem skole og SFO.

Rørby børnehus er en daginstitution med 51 børn indskrevet. Børnehuset har en dagligleder og seks medarbejdere, der sammen understøtter børnene i deres dannelse og udvikling, så de er læringsparate, når de starter i skole. I forbindelse med overgangen til skolen arbejdes der med brobygningsforløb ud fra fælles mål.

I Kalundborg kommune arbejdes der målrettet med de nye styrkede læringsplaner for at opnå de faglige mål, som sættes for den pædagogiske praksis. Der arbejdes systematisk med at have øje for børnenes læring blandt andet igennem brug af sprogtrappen, som et pædagogisk evalueringsredskab.





## 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. Det omfatter blandt meget andet, bevægelse og udeundervisning som en del af læringsmiljøerne, moderne læringsmiljøer med digitalisering og anvendelse af læringsportaler, bedre kobling mellem folkeskolen og erhvervslivet, 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. Folkeskolen er et omdrejningspunkt i mange lokalsamfund - og for elever, forældre og medarbejdere udgør skolen et væsentligt holdpunkt 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 uddannelsesby med et stærkt uddannelsesmiljø.

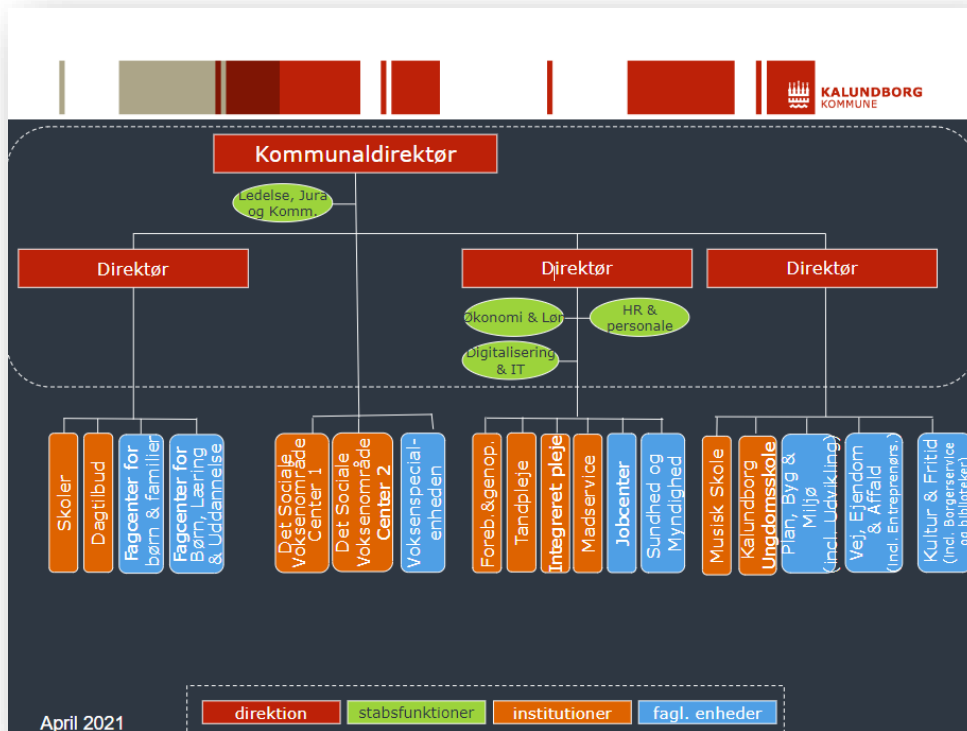
Der er aktuelt et forslag til fremtidig fælles folkeskolestrategi i Kalundborg Kommune. Det er forventningen, at der vil være en politisk behandling af fremtidig folkeskolestrategi i april/maj 2021. Det er muligt at se lidt om baggrund og proces vedrørende fremtidig folkeskolestrategi her: [Læs folkeskolestrategien her](#)





## 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 muligheder på indholdssiden.



Der er udarbejdet et ledelses- og styringsgrundlag, der skal understøtte, at vi i endnu højere grad har fokus på kerneopgaven, kernevefærd. 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:

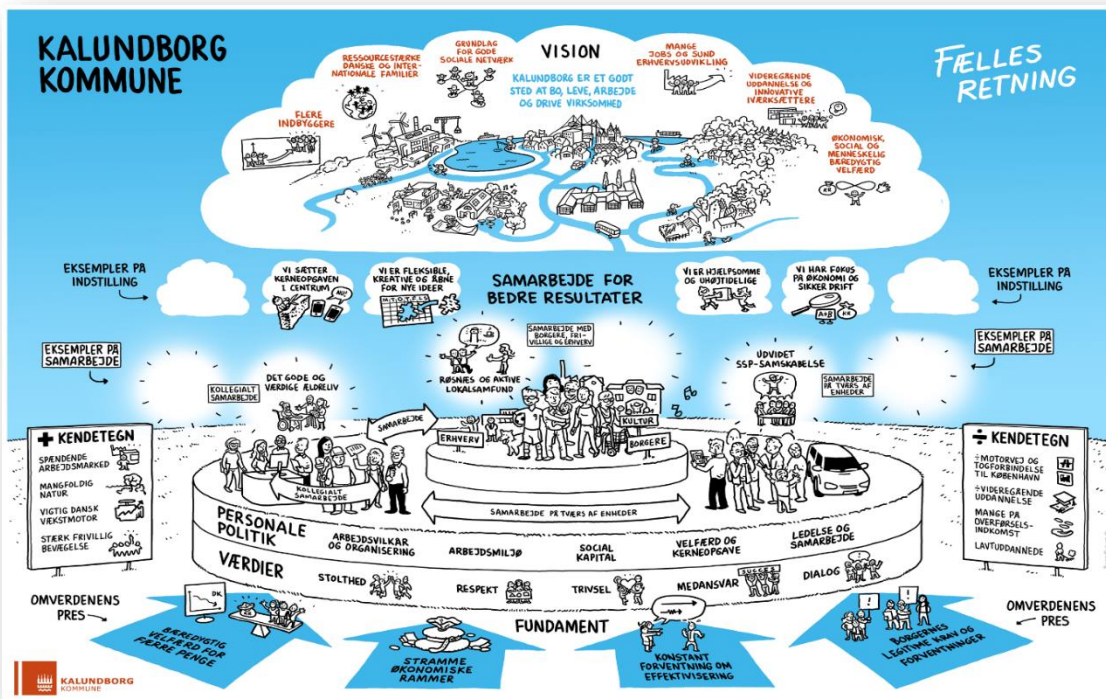
- Vi optimerer samarbejde og processer
- Vi skaber velfærd sammen med andre
- Vi holder styr på driften
- Vi styrker ressourcer hos os selv og andre





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.

For at understøtte den interne sammenhængskraft har alle ledere – uanset om de er teamledere, chefer eller direktører – netop været en del af et fælles uddannelsesforløb på ca. 2 år. Dette for at øge kendskabet til hinanden og dermed også øge det tværgående samarbejde og sammenhængskraften i organisationen. Forløbet hed "Ledelse sammen – Fælles med borgerne", og der var opstart på forløbet ved et kick-off seminar i starten af april måned 2019. Det var et uddannelsesforløb, som vi forventede os meget af, og heldigvis kunne vi se på den store fællesafslutning den 1. juni 2021, at de blev indfriet. Nu skal vi i gang med at identificere hvilke greb vi skal arbejde videre med fremadrettet – et arbejde som den nye skoleleder bliver en del af.



## Den politiske organisation

Den politiske organisation består af Kommunalbestyrelsen, Økonomiudvalget samt fem stående udvalg. De er: Børn- & Familieudvalget, Ældre- & Sundhedsudvalget, Teknik- & Miljøudvalget, Socialudvalget 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. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Michael Gravesen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

### 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
- Julie Folke, fagcenterchef Børn og Familie
- Anders Knudsen, skoleleder
- Line Mie Hjorth Christensen, ledelsesrepræsentant Hvidebækskolen
- Anette Østergaard, ledelsesrepræsentant Hvidebækskolen
- Camilla Drejsing, tillidsrepræsentant Hvidebækskolen
- Carsten Sørensen, tillidsrepræsentant Hvidebækskolen
- Louise Brix Gulbrandsen, forældrerepræsentant Hvidebækskolen
- Christian Bechsgaard, forældrerepræsentant Hvidebækskolen
- Kristine Herløv Baltersen, ledelsesrepræsentant Rørby Landsbyordning
- Michael Duncan Nielsen, ledelsesrepræsentant Rørby Landsbyordning
- Marianne Folmer Nielsen, tillidsrepræsentant Rørby Landsbyordning
- En skolebestyrelsesrepræsentant, Rørby Landsbyordning

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 **10. august 2021**, via dette link: [Søg jobbet her](#)

Den **12. august 2021** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **16. august 2021 i tidsrummet kl. 8.00 - 15.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 33. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **25. august 2021 kl. 9.00 – 14.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. oktober 2021.**