

# **Fællesleder Hovslund Børneunivers**

## **Job- og kompetenceprofil**

Skole og Undervisning

Børn og Kultur

Aabenraa Kommune

Marts 2025

## 1. Stillingen

Drømmer du om at stå i spidsen for et børneunivers med en helt særlig kultur, tydelige værdier og en stærk forankring i lokalsamfundet? Brænder du for at skabe stærke børne- og ungefællesskaber, hvor trivsel og udvikling går hånd i hånd? Som en tydelig og nærværende leder evner du at sætte retning, skabe følgeskab og samle mennesker om fælles mål. Du kombinerer strategisk overblik med en løsningsorienteret tilgang og bevarer samtidig en empatisk og lyttende ledelsesstil.

I Hovslund Børneunivers søger vi en fællesleder, der tør tage styring, men altid med blik for fællesskabet. Du er analytisk og strategisk tænkende, så du ser muligheder frem for begrænsninger og kan drive udviklingen af vores børneunivers i en klar retning. Samtidig er du en relationsskabende leder, der værdsætter dialogen med medarbejdere, børn, forældre og lokalsamfund – og du forstår, at samarbejde er nøglen til succes.

For at lykkes i stillingen skal du være handlekraftig og løsningsorienteret. Når du møder udfordringer, går du analytisk og struktureret til værks, men altid med blik for menneskene omkring dig, så beslutninger træffes med både hjerte og hjerne. Du har et åbent mindset og evnen til at skabe tryghed i forandringer, så medarbejderne oplever klarhed og retning.

I Hovslund Børneunivers får du en unik mulighed for at stå i spidsen for et stærkt værdibaseret fællesskab med engagerede medarbejdere og en tæt tilknytning til lokalsamfundet. Du bliver en del af en institution, hvor nærhed, trivsel og udvikling er i fokus – og hvor du kan sætte dit tydelige præg på fremtiden.

Er du klar til at tage ansvaret og lede os videre? Så glæder vi os til at høre fra dig!

## 1.1. Fælleslederens ansvar generelt

Aabenraa Kommune har en decentral styreform, hvor kompetencer og ansvar lægges så tæt på brugere, ledere, medarbejdere og institutioner som muligt. Konkret betyder det, at politikerne fastlægger mål og budget for kommunens servicetilbud, og at institutioner og forvaltninger får stort råderum inden for de dialogbaserede, fastlagte mål og rammer.

Et centralt element i dialogbaseret aftalestyring er indgåelse af en institutionsaftale mellem forvaltning og institutioner.

Hovslund Børneunivers har en fællesbestyrelse, som består foruden formand og næstformand, af 7 forældrerepræsentanter og 2 medarbejderrepræsentanter.

Fælleslederen varetager de administrative opgaver effektivt med gennemsigtighed og åbenhed. Lederen synliggør børneuniverset i forhold til samarbejdspartnere og lokalsamfund. Lederen sikrer ligeværdigt fokus på alle børneuniversets faggrupper. Fælleslederen refererer til skolechefen.

## 1.2. Opgaver på kortere og længere sigt

Fælleslederens opgaver på kortere og længere sigt er at

- sikre, at Hovslund Børneunivers fortsat er det naturlige valg af institution og skole i distriktet
- sikre økonomiopfølgning og være i stand til at prioritere
- blive en del af at udfolde børneuniversets fælles grundsyn med afsæt i kommunens sammenhængende børne-, unge- og familiepolitik.

## 1.3 Forventninger til kvalifikationer

Vi forventer, at du har følgende uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer:

- en relevant uddannelse, f.eks. som lærer eller en anden pædagogisk uddannelse

- gerne ledelseserfaring og en ledelsesmæssig efteruddannelse, eller at du vil efteruddanne dig inden for ledelse
- kompetencer inden for pædagogiske arbejde og opgaver på en skole
- færdigheder inden for økonomistyring
- gode kommunikationsevner, både skriftligt og mundtligt.

Det er desuden også vigtigt for at lykkes i stillingen, at du har indsigt og erfaring med udvikling af gode børne- og ungefællesskaber.

I forhold til dine personlige kvalifikationer lægger vi vægt på, at du er

- **strategisk analytisk**, er stærk til at optimere med et længere sigte og udnytte muligheder. Dit perspektiv tager udgangspunkt i helheder, og du går analytisk til værks for at komme helt omkring sagen.
- **relationsskabende** og er åben, oprigtig, ærlig og inviterende i relationer. Du har en naturlig interesse for andre mennesker.
- **teamdrivende**, søger aktivt dialogen og er tillidsvækkende. Du sørger for ejerskab, når du sætter retning og tager styring i processerne.
- **løsningsorienteret** med en analytisk tilgang, hvor du sikrer fokus på målet. Du bliver hurtigt konkret omkring tingene og går praktisk til værks.
- **styrende**, viser retning og tager stilling. Du er ikke bange for konfrontationer og tør udfordre, samtidig med at du fremstår stabil, vedholdende og sikker i dine meninger.
- **innovativ**, ser muligheder frem for begrænsninger og tager initiativ. Du laver koncepter, afprøver løbende og er vedholden i forhold til at skabe resultater.

## 2. Aabenraa Kommune som organisation

I Aabenraa Kommune har vi en værdibaseret tilgang til ledelse, hvor tydeligt formulerede forventninger skaber grundlag for dialog og et systematisk arbejde med lederudvikling og lederevaluering. Vores afsæt er fire værdier, som er formuleret og udfoldet i kommunens ledelsesgrundlag:

- Lederen er leder
- Lederen er kommunikerende
- Lederen er helhedsorienteret
- Lederen er værdiskabende.

Med afsæt i ledelsesgrundlaget arbejder kommunen systematisk og udviklingsorienteret med lederevaluering og lederudvikling mv. Du kan læse mere om [Aabenraa Kommune som arbejdsplads](#), den [administrative organisering](#) samt [Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag](#) på kommunens hjemmeside.

## **2.1. Forvaltningen Børn og Kultur**

Kommunens mission er at skabe "Det gode liv" sammen med borgerne, og visionen er blandt andet, at alle kan indgå i et aktivt og sundt fællesskab. Det ses blandt andet i [Sund Opvækst](#), som er Aabenraa Kommunes sammenhængende børne-, familie- og ungepolitik.

I Sund Opvækst lægger vi vægt på, at børn og unge skal ses i den sammenhæng, de indgår i, i familien, i skolen og i fritiden. Vores mål er, at alle børn i Aabenraa Kommune skal trives, udvikle sig og lære som del af et fællesskab, og at vores skoler skal være kendetegnet ved høj kvalitet og stadig udvikling.

I forvaltningen Børn og Kultur har der været arbejdet med det tværgående samarbejde mellem PPR og dagtilbuds- og skoleområdet gennem en årrække. Det er blandt andet omsat i [Fællesskabets Børn](#), som er en handleguide til alle, der arbejder med børn i Aabenraa Kommune.

Kommunen rummer 18 folkeskoler og én specialskole.

## 2.2 Skole og Undervisning

I Skole og Undervisning sætter strategien Folkeskolen i Aabenraa Kommune - sammen om et trygt og fagligt fundament for Det Gode Liv retningen for vores faglige arbejde på alle kommunens folkeskoler. Vi arbejder med de seks strategiske mål for skoleområdet, der sætter stærkt fokus på dansk og matematik, fremme af tysk sprog og kultur, styrkelse af almenområdet, trivsel og sundhed, IT og digitalisering samt bæredygtig udvikling.

Aabenraa Kommune har i 2018 vedtaget en digitaliseringsstrategi [It og digitalisering i folkeskolen](#), som udgør rammesætningen for den digitale fremtid for folkeskolerne i Aabenraa Kommune.

Hovslund Børneunivers er en del af et aktivt netværk for folkeskoler og daginstitutioner.

## 2.3 Hovslund Børneunivers

Hovslund Børneunivers er en kommunal, samdrevet institution under Aabenraa Kommune, beliggende i Hovslund Stationsby ved Rødekro. Det består af et skolehus med 60 elever fra 0. til 6. klasse samt en børnehave med 28 børn. Skolehuset har desuden en tilknyttet SFO.

Der er i alt 16 medarbejdere tilknyttet Hovslund Børneunivers: 5 lærere, 7 pædagogiske medarbejdere, 3 teknisk-administrative medarbejdere, en teknisk leder samt en fællesleder. Alle bidrager med de kompetencer, de har, til at få hverdagen til at fungere uanset deres faglige baggrund.

Hvert år vægtes arrangementer, der styrker fællesskabet på tværs. Vi arrangerer hvert år fælles emneuger på tværs af afdelinger, udflugter, universfest, forårsfest, en bedsteforældredag, arrangementer i kirken o.a.

## **Hovslund Børneunivers i lokalsamfundet**

Børneuniverset blev etableret i 2000 ved en sammenlægning af de lokale dagplejere, den eksisterende børnehave "Spiren" og Hovslund Fællesskole. Hovedformålet var at bevare skole og børnehave i landdistrikterne, samtidig med at der blev etableret et godt samarbejde mellem institutionerne, der kunne styrke "den røde tråd" i børnenes institutions- og skoleliv.

Det betyder, at der er en positiv, aktiv og engageret forældrereds. Det viser sig ved høj deltagelse til arrangementer, både i universet og i lokalsamfundet, hvor forældrene støtter op og giver en hånd med. Vi har en aktiv fællesbestyrelse og en støtteforening, som samler økonomiske midler ind via bl.a. cykelsponsorløb, salg af forplejning og til forårsfesten. Det har i årenes løb givet mulighed for etablering af en parkourbane, en svævebane til legepladsen og udflugter.

Vi har glade, aktive og rummelige elever, som er vant til at hjælpe og tage hensyn til hinanden. Rummeligheden og den gode trivsel betyder også, at vi bliver valgt til af elever uden for skoledistriktet.

I dag lyder hovedpunkterne, under børneuniversets formål, således:

- At opnå større helhed i børnenes hverdag
- At opnå en glidende overgang fra dagpleje til børnehave, fra børnehave til skole og fra skole til SFO
- At have en base af forskellige, fagligt kvalificerede personer, til varetagelse af det enkelte barns optimale udvikling
- At bibeholde et pasnings- og skoletilbud for de 0 – 13-årige i lokalsamfundet.

## **Om børnehuset**

Børnehuset i Hovslund Børneunivers er inddelt i to grupper: Regnbuen for de yngste og Månegruppen for de ældste. Overgangen mellem grupperne

afhænger ikke af alder, men om børnene er parate. Ligeledes har vi et tæt samarbejde med dagplejerne.

Vi vægter trygheden, udelivet og fællesskabet, og vi prioriterer små grupper, da nærvær er en af grundstenene i vores arbejde med børnene.

Vi værdsætter værdier som plads til leg, tid til fordybelse, hygge og samtaler samt barnets nysgerrighed og udforskning af egen verden. Vi arbejder kontinuerligt med den styrkede pædagogiske læreplan.

Børnehusets legeplads er beliggende på en dejlig stor grund omringet af skov og bakket terræn. Legepladsen er indrettet, så den bedst muligt understøtter børnenes motoriske udvikling. Vi ligger i en lille landsby med gode muligheder for at inddrage nærmiljøet i hverdagen. Det sker blandt andet i form af gåture til landsbyens sportsplads, spejderhytten og forskellige naturområder.

Børnehuset er forbundet til skolehuset via en glasgang, og børnene deltager i en lang række arrangementer i skolehuset, benytter skolehusets gymnastiksal og deltager i morgensang.

### **Om skolehuset**

Skolen er beliggende i landlig idyl med dejlige udeområder og gode lokaler. Skolehuset består af 0.-6. klasse, hvor 0. klasse primært læses af skolepædagoger, og henholdsvis 1.-2., 3.-4. og 5.-6. er sammenlæst som hold. Der prioriteres en to-lærerordning i mange af lektionerne for at tilgodese elevernes faglighed og trivsel. Vi har en kultur, hvor alle kender alle – både børn, personale og forældre. Vi vægter sociale arrangementer, legepatrulje, traditioner og emneuger på tværs af hold højt.

Som skole i et lille lokalsamfund nyder vi godt af et tæt samarbejde med spejderne, idrætsforeningen og kirken, hvor spejderne stiller spejderhytten til rådighed, idrætsforeningen står for fredagsklubben og udlån af sportspladsen, og kirkens personale arrangerer minikonfirmand, kor m.m.



Vi har en fast struktur, hvor alle elever har morgenbånd den første halve time, hvilket skaber en rolig og genkendelig start på dagen. Vi har meget fokus på, at vores klasserumsledelse har en rød tråd fra 0.-6. klasse.

Efter skoledagen er SFO'en åben. SFO'en er beliggende i indskolingen og bemannes af skolepædagogerne samt en medhjælper, som i fællesskab laver en plan for den kommende måneds aktiviteter. Desuden samarbejder SFO'en og børnehaven også.

Der er i personalegruppen en uformel tone og god dynamik, men også faglig sparring og stolthed på tværs af professionerne.

### 2.3.1 Børneuniversets faglige fokusområder

Hovslund Børneunivers har identificeret følgende faglige fokusområder for at styrke børneuniversets udvikling:

- Implementering af folkeskolens kvalitetsprogram "Frihed og fordybelse"
- Udvikling af gode børne- og ungefællesskaber.

### 2.3.2 Børneuniversets værdigrundlag

Hovslund Børneunivers bygger på følgende værdigrundlag:

- **FÆLLESSKAB** Sammen er vi stærke. På den måde skaber vi trygge rammer for vores forpligtende fællesskab.
- **RESPEKT** Vi hylder forskelligheden og behandler hinanden ligeværdigt og med gensidig respekt.
- **ANSVARLIGHED** Vi tager ansvar for os selv og hinanden og er altid bevidste om, at vi er her for at lære noget sammen.
- **ÅBENHED** Kreativitet er en forudsætning for udvikling. Vi imødekommer det nye med et åbent sind og værdsætter nysgerrighed som en drivkraft for forandring.

- **MOD** Vi tror på intentionen, før vi ser resultatet, og skaber plads til at begå fejl, da vi ved, at det er med til at skabe læring og selvværd.

### **3. Aabenraa Kommune**

Kommunen har ca. 59.000 indbyggere og er placeret midt i en dynamisk dansk/tysk grænseregion, hvor vi har Flensborg som naboby og mulighederne i Hamborg tæt på. Fra Aabenraa by er der let adgang til motorvejen, 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til Flensborg og 35 minutter til Kolding. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor dybe fjorde, smukke gamle skove og en stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

Vi arbejder hver dag for at skabe det gode liv for både borgere, virksomheder og besøgende. Erhvervslivet har gennem de sidste mange år øget antallet af arbejdspladser, og vi forventer i de kommende år en positiv udvikling i befolkningstallet og fortsat nye arbejdspladser. Det kræver en vedvarende indsats at tiltrække og ikke mindst bevare tilknytningen til borgere og virksomheder, så alle både oplever en god modtagelse, men også et godt liv, når hverdagen kalder.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og 7 fagudvalg.

Det politiske samarbejde er respektfuldt og ordentligt. Der er en god politisk tone – man taler pænt til hinanden, uanset om man er enige eller ej, og det er med til at skabe positive vibrationer ned i den administrative organisation.

#### **3.1 Er du ny i Aabenraa Kommune?**

Hvis du ikke allerede bor i Aabenraa Kommune, men overvejer at flytte tæt på din nye arbejdsplads, bliver du en del af en kommune, der er i forvandling i disse år. Byfornyelsesprojekter, et fuldt udbygget sygehus, nye skoler og

daginstitutioner, en ny campus for de studerende og et aktivt kultur- og fritidsliv med alt lige fra koncerter, barer og caféer til mountainbiketerræn, sportsforeninger og museer er bare nogle af de muligheder, du finder her.

Hvis du overvejer at flytte til Aabenraa Kommune, kan du finde oplysninger om område, bosætning og muligheder for at få hjælp til at finde job til din ægtefælle eller samlever på kommunens [hjemmeside](#). Du kan desuden få personlig rådgivning fra Aabenraa Kommunes bosætningsteam, som gerne vejleder i at finde bolig, børnehave, byggegrund eller job til din partner – kort sagt alt det, der skal være styr på, når man flytter til en ny by. Bosætningsteamet kan du læse mere om på [hjemmesiden](#) eller kontakte dem på e-mail [tilflytter@aabenraa.dk](mailto:tilflytter@aabenraa.dk).

Nye medarbejdere er også velkomne i Aabenraas netværk for tilflyttere, hvor man mødes om aktiviteter som virksomhedsbesøg, caféture og fællesspisning, hvilket giver dig mulighed for at lære både egnen og andre tilflyttere at kende.

#### **4. Ansættelsesprocessen**

Ansøgningsfrist mandag den 21. april 2025.

Første samtalerunde er torsdag den 24. april 2025. I forbindelse med samtalerne vil der blive stillet en opgave, der fremlægges under samtalen. Opgaven forberedes umiddelbart før samtalen.

Ansættelsesudvalget udvælger efter første samtalerunde to-tre ansøgere, der inviteres til anden runde tirsdag den 29. april 2025.

For kandidater, som går videre til anden samtale, vil der blive udarbejdet en personprofil ved en ledelseskonsulent fra PeopleTools. Der bliver tilsendt et spørgeskema til de udvalgte kandidater, som skal være udfyldt senest lørdag den 26. april 2025 kl. 12:00. Herudover er der en tilbagemeldingssamtale med

ledelseskonsulenten mandag den 28. april 2025. Profilen præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale.

Ansøgere må forvente, at der bliver indhentet referencer inden anden samtale og kun efter aftale med ansøger.

## **4.1 Ansættelsesudvalg**

Ansættelsesudvalget til stillingen består af:

- Skolechefen
- 6 repræsentanter fra medarbejdersiden
- 2 medlemmer fra fællesbestyrelsen.

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer og erfaringer, som er beskrevet i job- og kompetenceprofilen.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra de to samtaler
- Den mundtlige tilbagemelding til ansættelsesudvalget på personprofilanalysen
- Fremlæggelsen af den stillede opgave
- Referencer.

## **4.2 Tiltrædelse og løn**

Der er tale om en stilling som skoleleder med tiltrædelse den 1. juni 2025. Stillingen aflønnes i henhold til gældende overenskomst.

Vi gør opmærksom på, at der forud for ansættelsen vil blive indhentet børne- og straffeattest, og ansættelse er betinget af, at denne er tilfredsstillende.

### **4.3 Yderligere informationer om stillingen**

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte skolechef Jens Grevsen Boddum på tlf. nr. 2052 8521, for at høre mere om stillingen. Vil du gerne se skolen, kan du aftale en rundvisning med sekretær Susanne Petersen på tlf. nr. 7376 8915.

Du kan besøge vores [hjemmeside](#) for yderligere oplysninger.