

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Skolechef til Aabenraa Kommune

Skolechef, der kender værdien af gode børne- og ungefællesskaber

Rammerne omkring skoleområdet i Aabenraa – og i Danmark – er under forandring. Under paraplyen for Aabenraa Kommunes samlede udviklingsstrategi 2025: Det gode liv samt den tværgående Børne- og Ungepolitik: Sund opvækst – er der udarbejdet et ”retningspapir”, der samlet set udgør retningen for udviklingen af gode Børne- og Ungefællesskaber i Aabenraa Kommune. Den overordnede målsætning er:

”Vi vil udvikle gode børne- og ungefællesskaber, hvor alle lærer, udvikler sig og trives, så de kan udvikle livsduelighed og udfolde deres potentialer.

De 33 nationale målsætninger på skoleområdet er indtænkt i retningspapiret, og ligger i øvrigt fint i tråd med tænkningen i Aabenraa. Dygtige skoler skal blive endnu dygtigere, og nogle af de indsatsler, der skal udvikles, kræver et mere fælles fokus, end vi har været vant til, uden at vi kommer til at glemme det mantra, der har bragt os langt: central styring – decentral ledelse. Men vi er nu nået til en fase, hvor udviklingsiveren og vedholdenheden skal gå mere hånd i hånd. Og dine skoler er med på, at vi – på nogle områder – skal opfinde flere dybe tallerkner sammen.

Vi er allerede gode til at arbejde sammen i forvaltningen – Børn og Kultur – men vi skal blive endnu mere tværfaglige. Dit samspil med familieområdet, herunder PPR, dagtilbud og Kultur og Fritid, er med til at definere, om vi lykkes med at skabe rammerne for et almenmiljø, der kan mere. Dit samspil med dine cheffolleger sker i en aktiv, humoristisk (synes de selv) og værdimæssigt homogen gruppe.

Du kommer i øvrigt til en kommune – og et skoleområde – med en sund økonomi. Aabenraa Kommune er generelt virkelig veldrevet, medarbejdere og ledere er glade for deres arbejdsplads, og der er et næsten forbilledligt samarbejde mellem politik og administration. Du vil opleve det samme i dit samspil med medarbejdernes repræsentanter. Der er stor tillid og derfor også stor konstruktivitet i samarbejdet.

Hvad skal der til for at lykkes? Du skal være naturligt engageret i arbejdet med udvikling af børn – det betyder noget for dig, at det er netop dette faglige felt, du arbejder på. Du har holdninger til børns liv og udvikling, men du har også en vedholdenhed, der gør, at holdninger og drøftelser bliver til konkrete indsatsler, der når i mål. Du har et godt kendskab til skoleområdet og de præmisser, de decentrale ledere arbejder under. Du er en dygtig leder, og erfaring med ledelse af ledere er en klar fordel. I sidste ende er det dog dit naturlige talent for ledelse og ikke længden på dit CV, vi er nysgerrige i forhold til.

Du har ideelt set talflair – det er en stor økonomi, du får ansvaret for – men der er også gode medarbejdere at arbejde sammen med, så du behøver ikke at have ”økonomichefniveau”. Og så er du et ordentligt og empatisk menneske. Der er ingen, der er bange for at gå til dig og sige sin mening, men du er heller ikke bange for at komme med din egen.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter konkret forhandling i henhold til cheflønsaftalen med et samlet lønniveau, der i udgangspunktet ligger på ca. 875.000 kr. om året. Dertil kommer pension.

Skoleområdet

Strukturen på skoleområdet er differentieret. 5000 elever på 20 skoler spændende fra Hærvejskolen og Kongehøjskolen med ca. 700 elever over mellemstore og mellem små skoler til mindre børneuniverser, der har under 100 børn, Ung Aabenraa samt Fjordskolen, der er Aabenraa Kommunes skole for børn i folkeskolealderen med behov for vidtgående specialundervisning. Ung Aabenraa består af 10. klasse, UU (Ungdommens Uddannelsesvejledning) SSP og STU. Herudover er der Pædagogisk Udviklingscenter (PUC)

Den demografiske udvikling, betyder at der har været, og fortsat er, et faldende elevtal. Det betyder, at der helt naturligt skal være en opmærksomhed på udviklingen i børnetal og rammerne for at drive skole – specielt på de mindre matrikler.

Det er en flad struktur. Der er ikke – som nogle kommuner har gjort – opbygget områdestrukturer eller lignende. Og det er helt bevidst. Med udgangspunkt i princippet ”central styring, decentral ledelse” er der tillagt de enkelte ledere et stort ansvar, men modsat er det ikke et atomiseret skolevæsen. Der er f.eks. i den seneste tid arbejdet med ”den gode afgørelse”. For når der tillægges skolerne et stort ansvar for at give så mange børn som muligt et skoleliv tæt på nærmiljøet, vil der opstå flere situationer, hvor der skal træffes afgørelser om f.eks. støtte-tiltag.

I den tid, der kommer – og når der skal arbejdes med såvel nationale reformer som kommunale målsætninger – er der brug for i endnu højere grad at understøtte kvaliteten ved at udarbejde fælles procedurer og støtteredskaber, så skolerne får den nødvendige hjælp, når de skal være rammen for gode børne- og ungefællesskaber for flere.

Det er oplagt, at rollen som chef for de decentrale ledere fylder meget – og *skal* fylde meget. Skolechefen skal opleves som en katalysator, sparringspartner, rådgiver og selvfølgelig personaletchef for dygtige ledere i understøtningen af deres arbejde.

Skolechefen mødes med skolelederne én gang månedligt. Der er skabt en god samarbejdsform omkring bordet, hvor der er masser af dialog – og højt til loftet – men også med respekt for, at der kun er én skolechef. Der er en forventning om, at skolechefen leder og bakker op, men også bruger skolelederne, når der skal udvikles. De vil meget gerne være med og ikke bare tage imod.

Der er fuldt skolelederhold, når skolechefen tiltræder, men tre af lederne er nye/nyere. De skal selvfølgelig have en ekstra hånd i ryggen, men uden at man mister interessen for de skoleledere, der har været med i længere tid.

Der afholdes en fælles lederkonference for alle ledere i Børn og Kultur. Der er igangsat et arbejde med – i højere grad – at bygge flere samarbejdsformer op for næste-niveau-lederne (afdelingsledere m.fl.). Dette er dog i sin vorden, og det bør derfor være noget, den nye skolechef ofrer noget opmærksomhed.

Der er investeret over 400 millioner kr. i om-/nybyggerier på skoleområdet de seneste år, men hovedparten af investeringerne er på plads/færdiggjort. P.t. er der dog et renoveringsarbejde i gang på specialskolen (Fjordskolen), samt planlagt etablering af nye faglokaler i 2025. En investering på 8,8 millioner kroner.

Som vi nævner indledningsvist, er rammerne omkring skolevæsenet i Aabenraa – og i Danmark – under forandring. Børne- og Uddannelsesudvalget i kommunen har været på studiebesøg til Lillehammer, hvor fokus er på styrkelse af specialtiltag inden for rammerne af almentilbuddene.

I nationalt regi er der i foråret 2024 blevet indgået en aftale om folkeskolens kvalitetsprogram med overskriften "Frihed og Fordybelse". Aftalen rummer i alt 33 initiativer og har lagt fundamentet for en ny retning for folkeskolen, der skal kunne mere for flere.

Med dette afsæt – under paraplyen for Aabenraa Kommunes samlede udviklingsstrategi 2025: Det gode liv samt den tværgående Børne- og Ungepolitik: Sund opvækst – er der udarbejdet et "retningspapir", der samlet set udgør retningen for udviklingen af gode Børne- og Ungefællesskaber i Aabenraa Kommune. Den overordnede målsætning er:

"Vi vil udvikle gode børne- og ungefællesskaber, hvor alle lærer, udvikler sig og trives, så de kan udvikle livsduelighed og udfolde deres potentialer.

Udgangspunktet for arbejdet for indfrielse af målsætningen er, at dagtilbud og skoler kan imødekomme alle børn og unges behov for læring, udvikling og trivsel.

Som led i det arbejde er der planlagt en ny/revideret børne-, unge- og familiepolitik, der skal bearbejdes af Børne- og Uddannelsesudvalget hen over 2025. Det kommer derfor til at være en god anledning for henholdsvis skole, dagtilbuds- og familieområdet til at sætte de tværfaglige løsninger i spil, der *også* er nødvendige, hvis ambitionerne skal indfries.

Det er åbenlyst, at det er en ambitiøs målsætning og noget, der i den grad kommer til at sætte ramme omkring udviklingen af skoleområdet i de år, der kommer. Det kommer derfor til at følge skolechefen, ligesom der naturligvis er en række andre faglige bundlinjer, herunder børnenes trivsel og faglige resultater, der holdes et vågent øje med.

Læs mere i bilagene, der er vedhæftet til job- og personprofilen.

Direktørområdet Børn og Kultur har en struktur med et fælles sekretariat, der er en samling af udviklings- og administrationsmedarbejdere. De refererer til sekretariatslederen, men medarbejdernes ressourcer kan principielt sættes i spil i alle afdelingerne.

Der er fine samarbejdsrelationer med de faglige organisationer. Der er stor tillid og derfor også stor konstruktivitet i samarbejdet. Det betyder langtfra, at alt sker i fuld enighed, men det sker i fuld respekt for hinandens roller.

Der er generelt rigtig godt styr på økonomien på skoleområdet, og der er en virkelig god understøtning fra dygtige medarbejdere, men det bør alligevel være et område, skolechefen vier sin opmærksomhed, så veldrevet i dag også er veldrevet om to og tre år.

Aabenraa Kommune ligger på ressourcefordeling på området på et gennemsnitligt niveau; der er en høj kompetencedækning og fornuftige tal for overgang til ungdomsuddannelse.

Forgængeren er blevet skolechef i en stor kommune efter fem gode år i Aabenraa, og det er således i ”god ro og orden”, at stillingen genbesættes.

Direktørområdet Børn og Kultur

Der er samlet set ca. 2.000 medarbejdere på direktørområdet, der har administrativ hovedadresse på det gamle rådhus i Tinglev (ca. 10 minutter fra motorvejen og 15 minutter fra Aabenraa).

Børn og Kultur har fire afdelinger: Skole og Undervisning, Dagtilbud, Børn og Familie samt Kultur og Fritid med hver sin afdelingschef. De fire afdelingschefer udgør, sammen med, sekretariatslederen og direktøren, Børn og Kulturs chefgruppe. Det er en chefgruppe med markant humoristisk tone og mange holdninger, som mødes ugentligt.

Vi har nævnt de fælles udviklinger – herunder en ny/revideret børne-, unge og familiepolitik. Også derfor er der brug for en chef, der kigger såvel op og til siden og ikke kun ned i egen søjle. Cheferne skal samarbejde med det udgangspunkt, at de er hinandens forudsætninger for at lykkes. I det daglige er der en oplagt kobling mellem PPR – der er en del af Børn og Familie – og skoleafdelingen og skolerne. Dette samspil skal skolechefen selvfølgelig prioritere højt.

Der er et godt og fint samarbejde med Børne- og Uddannelsesudvalget, hvor såvel direktør som afdelingschefer sidder med til udvalgets møder.

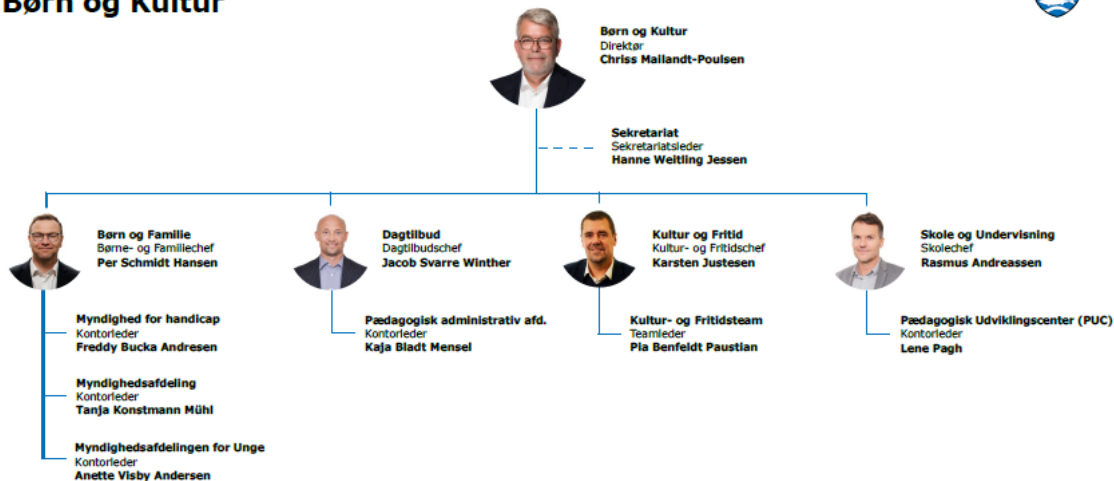
Aabenraa Kommune har i en årrække kørt en succesfuld tværgående Ungeindsats i samarbejde mellem Familieområdet, Skoleområdet, Arbejdsmarkedsområdet og Social/sundhedsområdet.

Det betyder, at der her arbejdes i en matrixstruktur – med de fordele, men også opmærksomheder, det medfører. Der er et – i udgangspunktet – fint samarbejde, hvor også de fire chefer formår at få det bedste ud af samarbejdet, fordi de gi'r og ta'r og er ærlige over for hinanden.

I Aabenraa Kommune arbejder forvaltningerne Børn og Kultur, Social & Sundhed samt Staben Jobcentret sammen om udvikling af et fælles initiativ kaldet GIV - Generationer i vækst. GIV er en langsigtet strategisk indsats, der skal bidrage til at bryde den negative sociale arv blandt børn og unge, der vokser op i udsatte familier. På den måde skal GIV bidrage til at øge chancen for alle børn i Aabenraa Kommune og derved give børnene et bedre afsæt for at realisere det gode liv. Der er tale om en helhedsorienteret og tværfaglig generationsstrategi, der løber over en årrække. Det har alle cheferne i Børn og Kultur derfor en væsentlig aktie i.

Forvaltning:

Aabenraa Kommune Børn og Kultur



Institutioner:

- Institutioner:
- Børnehandicap
- Center for Familier
- Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR)
- Tidlig forebyggelse

- Institutioner:
- Børnehaver
- Dagpleje
- Specialpædagogisk Team
- Tosprogsteam
- Vuggestuer

- Institutioner:
- Aktiv Aabenraa
- Biblioteker og kulturhuse
- Musikskolen

- Institutioner:
- Folkeskoler
- Fritidstilbud
- Specialskole
- Ungdommens Uddannelsesvejledning
- Ungdomsskole

Den kommende skolechefs ansvar og opgaver

Skolechefen refererer til direktør Chriss Mailandt-Poulsen. Skolechefen er en del af direktør-området Børn og Kulturs chefgruppe, hvor det forventes, at man bidrager aktivt på tværs af direktørrområdets opgaver med fokus på helhed først og delhed derefter. Skolechefen varetager ledelsen af 21 ledere

Skolechefen skal på kort sigt (inden for det første år) særligt vie sin opmærksomhed til:

- Arbejdet med videreudviklingen af gode børne- og ungefællesskaber.
- I forlængelse af det deltagende i udarbejdelsen af en ny børne-, unge- og familiepolitik.
- Sparring og opbakning til skoleledere – ikke mindst – de tre nye skoleledere.
- Involvering i processen omkring arbejdet med – i højere grad – at bygge samarbejdsformer op for næste-niveau-lederne (afdelingsledere m.fl.).
- Indgå i samspil med alle relevante samarbejdspartnere i og uden for forvaltningen. Det gælder bl.a. i forhold til PPR, ungeområdet, ungdomsuddannelserne og GIV - Generationer i vækst m.m. samt den kommunale Ungeindsats (KUI).

Den nye skolechefs baggrund

Der bør være et godt kendskab til skoleområdet og de præmisser, de decentrale ledere arbejder under. Hvis der tillige er erfaring med og kendskab til uddannelsesområdet, er det yderligere en fordel.

Du skal være naturligt engageret i arbejdet med udvikling af børn – det betyder noget for dig, at det er netop dette faglige felt, du arbejder på. Du har holdninger til børns liv og udvikling, men du har også en vedholdenhed, der gør, at holdninger bliver til konkrete indsatser, der når i mål.

Du er en dygtig leder, og dette er ikke dit første lederjob. Erfaring med ledelse af ledere er en klar fordel. I sidste ende er det dit naturlige talent for ledelse og ikke længden på dit CV, vi er nysgerrige i forhold til.

Du er et ordentligt og empatisk menneske. Der er ingen, der er bange for at gå til dig og sige sin mening, men du er heller ikke bange for at komme med din egen.

Du har ideelt set talflair – det er en stor økonomi, du får ansvaret for – men der er også gode medarbejdere at arbejde sammen med, så du behøver ikke at have ”økonomichefniveau”.

Person-/lederprofil

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Politisk flair er praktisk at have med sig, uden at der behøver at være konkret erfaring med løbende servicering af et politisk niveau.

- En autentisk leder, der formår at være troværdig og nærværende som meningskaber for sine mange medarbejdere.
- Tilgængelighed. Det har både noget at gøre med den struktur, man bygger op om sig, mail, telefon osv., men det har også noget med "den oplevede tilgængelighed" at gøre og evnen til at gå ind i andres udfordringer, fordi man gerne vil hjælpe.
- Analytisk kapacitet og evnen til at omsætte analyse til handling.
- Evnen til at bevare roen. Svære sager og situationer kan opstå, og man bør ikke mindst være én, der formår at være organisationens ryggrad udadtil som indadtil.
- Erfaring med – og evne til – at arbejde sammen med en nysgerrig presse.
- Humor – og der må gerne være en personlig "lethed" i omgangen med skolechefen, fordi vedkommende er ukompliceret.
- Troværdighed – sammenhæng mellem det, man siger, og det, man gør.
- Kommunikativ dygtig
- Rummelighed. Der er højt til loftet i de dialoger, der er, og det skal man kunne være i uden at blive nærtagende.
- Evnen til at gå ind i konflikter uden at være konfliktgenererende.
- En brobygger imellem afdelinger, imellem direktørområder og imellem udviklingen og driften.

Mere om Aabenraa Kommune

Kommunen har ca. 59.000 indbyggere og er placeret ved motorvejen, afgrænset af Haderslev Kommune i nord og den dansk/tyske grænse mod syd. Fra Aabenraa by er der 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til kulturbyen Flensborg, 35 minutter til Kolding og knap to timer til metropolen Hamborg. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor to dybe fjorde og en bugt, åbne vidder, smukke, gamle skove og en indimellem stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer. Det ses i al ubeskyddelse ikke meget flottere i kongeriget Danmark. De 4.500 medarbejdere oplever en dynamisk og attraktiv arbejdsplads, der har formået at gøre trivsel til andet og mere end et ord – nemlig en oplevet virkelighed.

Der arbejdes efter **Udviklingsstrategi 2035** med overskriften "Det Gode Liv". Den tager afsæt i de kvaliteter, vi har i vores nærhed i vores byer og lokalsamfund, i vores natur og i vores kultur og grænseegn. Og for de muligheder, der ligger i vores voksende erhvervsliv og uddannelsesmuligheder og ikke mindst i vores ambitiøse grønne omstilling. Den markerer også, at udvikling ikke er noget, der sker af sig selv – det er noget, vi skaber. Vi opsøger derfor de muligheder, der udspringer af vores infrastruktur og vores særlige placering som Danmarks port til Europa. Vi vil skabe rammerne og i de kommende år arbejde målrettet for, at vi som et aktivt og sundt fællesskab er en drivkraft for den bæredygtige udvikling. Læs mere på kommunens hjemmeside.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og syv fagudvalg. Det er Arbejdsmarkedsudvalget, Sundhed- og Forebyggelsesudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Social- og Seniorudvalget, Udvalget for Plan, Teknik og Landdistrikter og Udvalget for bæredygtig udvikling.

Den administrative organisation – overordnet set:

Direktionen har fem medlemmer. Det er – udover kommunaldirektøren – direktørerne for Børn og Kultur, Social- og Sundhed, Plan-, Teknik- og Miljø samt for Stab og Jobcenter og Borgerservice.

Skolechefen er en del af chefforum, der mødes ca. én gang månedligt. Samarbejdet bliver beskrevet som fint og ordentligt i kredsen. Der er i øvrigt en årlig lederkonference for chefforum, institutionsledere m.fl., hvor kommunens ledelse i bred forstand får mulighed for at komme tættere på hinanden.

Ansættelsen

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:

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller
- direktør Chriss Mailandt-Poulsen, tlf. 2899 3212.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang 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 Chriss Mailandt-Poulsen 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 består af:

- Direktør Chriss Mailandt-Poulsen
- Jacob Svarre Winther, dagtilbudschef
- Hanne Weitling Jessen, sekretariatsleder
- Merete Gissel, skoleleder
- Søren E. Lüdeking, skoleleder
- Morten G. Buchard, leder for PPR
- Mads Lund, FTR for DLF
- Dorrit Knudsen, FTR for BUPL
- Søren E. Lüdeking, skoleleder

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

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. 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.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **13. januar 2025 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **14. januar 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde med op til seks ansøgere afvikles den **21. januar 2025 i tidsrummet kl. 10.00-18.00 i Aabenraa**.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **24. januar 2025 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **29. januar 2025 kl. 9.00-14.00 i Aabenraa**.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. marts 2025**.

Efter ansættelsen

For den ansøger, der vælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye chef kommer godt i gang med jobbet.

December 2024

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen