



Skolechef

Indhold

Skoleområdet i Haderslev Kommune	2
De politiske ambitioner	2
Ny tildelingsmodel	3
Organiseringen af skoleområdet	3
Fagforvaltningen Børn og Kultur	4
Introduktion til Haderslev Kommune	5
Vækst og velfærd	6
Den administrative topledelse: CLF	6
Samarbejdet i MED	6
Den kommende skolechef	7
Opgaver og Succeskriterier	7
Hvem er du?	7
Ansættelsesprocessen	9

Skoleområdet i Haderslev Kommune

Som skolechef i Haderslev Kommune bliver du chef for et område i forandring. Den nye Børne- og Ungepolitik skal implementeres, vi arbejder med en ny tildelingsmodel og vi har igangsat en ny visitationsprocedure, der giver skolelederne en mere central rolle. Samtidig er vi i gang med at implementere 2 faglige handleplaner for derved at give børnenes faglighed et tiltrængt løft. Alt sammen sker for at nå de mål, som vi er enige om på tværs af skoler, forvaltning og politiske udvalg: børnene skal blive så dygtige, som de kan. Det betyder, at du får til opgave at implementere de forandringsinitiativer, som er igangsat. Det er en spændende opgave, med masser af muligheder, stor berøringsflade og stor indflydelse på børns trivsel og udvikling. Som skolechef skaber du rammerne for fremtidens skole, og du sikrer, at dine dygtige skoleledere kan skabe gode og dannende fællesskaber til glæde for børnene. Ingen kan alt, alle kan noget, sammen når vi målet.

De politiske ambitioner

Den 28. marts 2023 godkendte Haderslev Kommunalbestyrelse kommunens Børne- og Ungepolitik – en politik som er udviklet på baggrund af tæt samarbejde mellem politikere og forvaltning. Haderslev Kommunes Børne- og Ungepolitik skaber de overordnede rammer for det gode børne- og ungeliv, og danner derved grundlaget for det børnesyn, vi står på, og som danner grundlag for arbejdet med og tilgængeligheden til kommunens børn og unge – uanset om de er i dagtilbud eller i skoleverdenen. Børne- og Ungepolitikken består af følgende udsagn, som skaber en sammenhængende retning for det gode børne- og ungeliv:

1. Jeg bliver set, som den jeg er
2. Jeg hører til i et fællesskab
3. Jeg udfordres til at skabe de bedste forudsætninger for min fremtid
4. Jeg støttes til at skabe et godt liv

Hvert udsagn uddybes i politikken, som kan findes på kommunens hjemmeside: [Haderslev Kommune Børne- og Ungepolitik](#)

Dertil har Børne- og Familieudvalg igangsat en strategi for implementering af politikken. Der er fastsat fire fælles mål:

1. Alle børn og unge briges hver dag i en privilegeret position
2. Alle dagtilbud og skoler udvikler evnen til at løfte alle børn og unge, så de opnår størst mulig faglig progression
3. Alle børn og ungesikres reel systematisk og kontinuerlig inddragelse af deres stemme i udviklingen af den pædagogiske praksis
4. Alle børn og unge skal være en del af sunde børnefællesskaber, hvor de føler sig betydningsfulde og ved, hvad de bidrager med.

Der er igangsat et ambitiøst udviklingsarbejde i tæt samarbejde med bestyrelserne, der i øjeblikket er ved at fastlægge lokale mål, der skal føre til indfrielse af de fælles mål, og dertilhørende lokale indsatser.

Ny tildelingsmodel

Kommunalbestyrelsen har vedtaget en ny tildelingsmodel for skoleområdet. Modellen hviler på et bopælsprincip, hvor alle skoler får tildelt midler til samtlige bopælselever i skoledistriktet, hvorefter skolerne afregner, hvis eleverne går på en anden skole. Det er en model, der på samme tid giver flere muligheder og større ansvar til skolerne. Det er derfor væsentligt, at du kan understøtte lederne i denne opgave. Samtidig er lederne etableret i 3 distriktråd, hvor skolelederne i distriktet får råderet over alle midler til specialundervisning. Skolelederne skal herefter i fællesskab prioritere midlerne, hvilket igen giver et større ansvar, men også mange flere muligheder for at etablere noget sammen, der kan styrke børnenes tilknytning til nærmiljøet. Også denne proces kræver skolechefens understøttelse.

Organiseringen af skoleområdet

Skoleområdet i Haderslev Kommune består af kommunens skoletilbud, og spænder derfor geografisk bredt. Det rummer følgende skoler:

- Bregnbjergskolen
- Erlev skole
- Fællessk. Hammelev-Sct. Severin
- Fællessk. Hoptrup/Marstrup
- Fællesskolen Bevtøft-Over Jerstal
- Fællesskolen Favrdal-Fjelstrup
- Fællesskolen Nustrup-Sommersted
- Fællesskolen Starup-Øsby
- Gram Skole
- Kløvermarkskolen
- Ungeuniverset Vojens
- Louiseskolen
- 10. Ved Kløften
- Haderslev Ungdomsskole

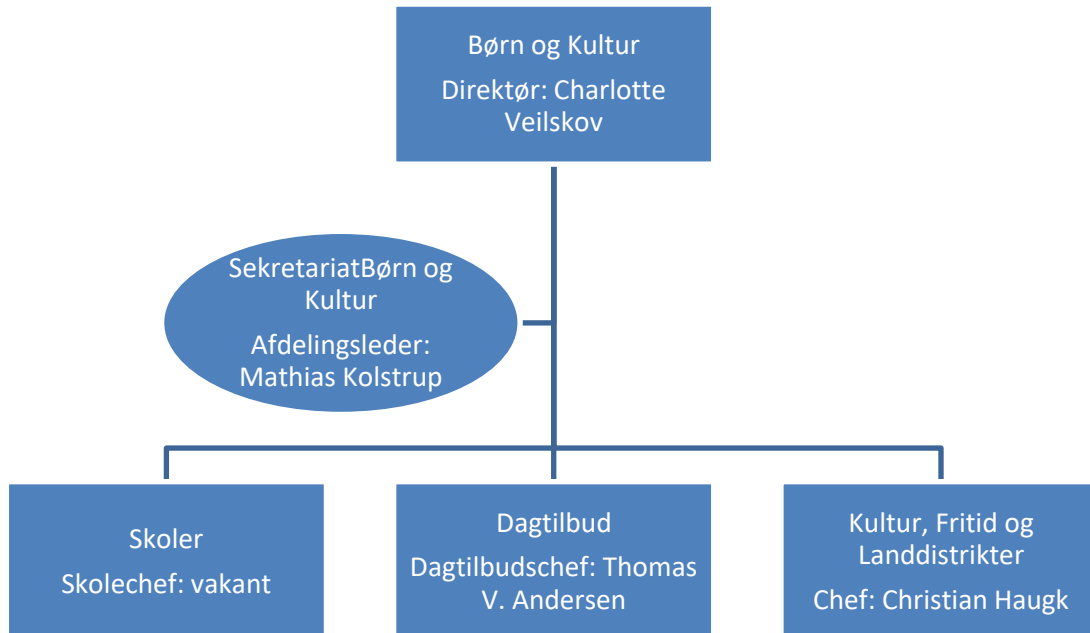
Du har som skolechef et bredt ansvarsområde – både fagligt og geografisk – og har derfor gode forudsætninger for at tænke i helheder med blik for barnets udvikling og dannelse.

Ledergruppen i skoleområdet består af 15 ledere hvoraf hovedparten af lederne er skoleledere. Ledergruppen har et fælles fokus på at understøtte et samlet skolesystem, som er baseret på fælles værdier. Med et fælles ståsted er der plads til forskellighed i skoleprofiler. Vi hjælper derfor hinanden i ledergruppen med at oversætte og udleve vores fælles værdisæt, så værdierne kan komme til udtryk i vores forskellige profiler. I ledergruppen har vi også fokus på implementeringen af den nye tildelingsmodel, og vi sparrer med og udfordrer hinanden i forhold til tildelingsmodellens muligheder. Du vil derfor blive chef for en velfungerende ledergruppe som bruger hinanden aktivt til sparring og ledelsesfaglige drøftelser, og som er præget af tillidsfulde relationer. Det er også en ledergruppe som har et stort fokus på det tværfaglige ansvar for børne- og kulturområdet, og som derfor har blik for samarbejdet på tværs af forvaltningen – f.eks. i form af sammenhængen til dagtilbudsområdet for derved at sikre gode og trygge overgange for børnene.

Fagforvaltningen Børn og Kultur

Som skolechef indgår du i forvaltningen Børn og Kultur.

Børn og Kultur består af børneområdet med skoler, daginstitutioner og tilhørende støttefunktioner. Derudover er der en række kultur- og fritidsinstitutioner samt arbejde med foreninger og landdistrikter. Forvaltningen er opdelt i 3 chefovråder:



Der er mange synergier på tværs af chefovråderne, og vi er hinandens forudsætninger for at lykkes. Vi vægter derfor det gode samarbejde på tværs af forvaltningen – et samarbejde der styrkes af at de 3 fagchefer kontinuerligt og struktureret søger hinanden i chefmøder og når hverdagens udfordringer kalder på det.

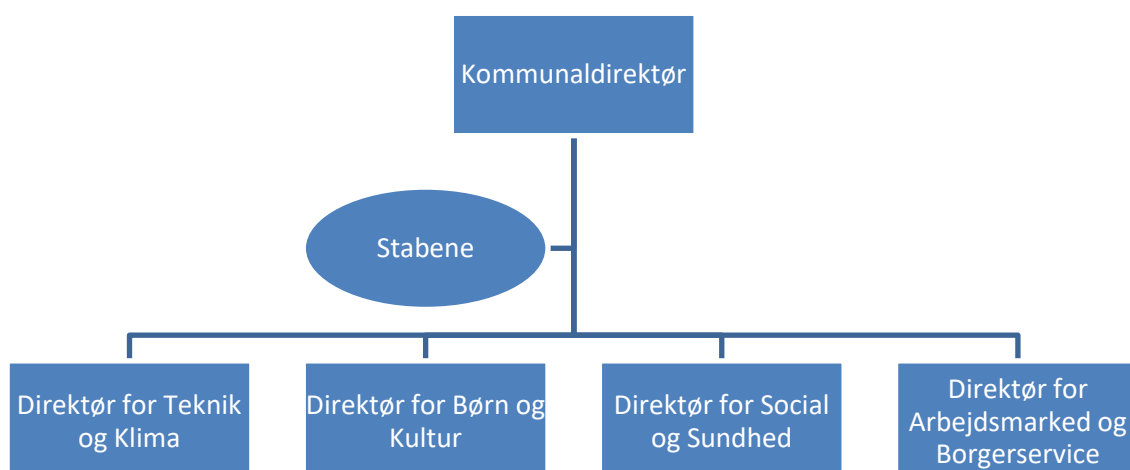
Introduktion til Haderslev Kommune

Med ca. 55.500 indbyggere og ca. 23.000 arbejdspladser er Haderslev Kommune en kommune med mange muligheder – muligheder der understøttes af kommunens placering tæt på E45 og med en central placering midt imellem det sønderjyske og trekantområdet. Dette skaber rammerne for en kommune, der er – og *kan* – meget. Her er en stærkt varieret natur og en dybt forankret kultur. Dette ses bl.a. ved det landskendte Gram Slot i vest, som byder på koncerter, sønderjysk kaffebord og meget andet – begivenheder som folk valfarter til fra hele landet. Årø i øst, som strækker sig ud i Lillebælt fra det bakkede østjyske landskab. Haderslev by, Dyrehaven og Haderslev Dam, som er en del af del tunneldal, der skærer sig på tværs af kommunen med søer og dybe skove. Og ser man mod Vojens tilbydes der idrætsbegivenheder i topklasse.

Som organisation er Haderslev Kommune kommunens største arbejdsplads, med over 4.500 medarbejdere, der enten er uddannet som social- og sundhedsassistenter, økonomer, lærere, pædagoger, biologer, socialrådgivere eller en af de 160 andre forskellige stillingsbetegnelser, vi har i kommunen. Alle er vi aktive med hjerte og vilje. Dette kommer f.eks. til udtryk ved, at vi er vant til at gøre tingene i fællesskab og med et åbent sind, og vi engagerede os i hinanden og byder nye ansigter velkommen. I Haderslev Kommune tror vi på, at rigtig meget kan lade sig gøre, når vi arbejder sammen – ingen kan alt, alle kan noget, sammen når vi målet.

Med vores værdibaserede tilgang til vores arbejde, vil du opleve, at vi har så få regler som muligt. Det giver frihed til at gøre en forskel for kommunens borgere og virksomheder. Og vi er ambitiøse – vi vil gøre en forskel. Vi stiller krav til hinanden, skaber resultater og tør blive målt på dem. Vores faglighed er høj, og vi har stor respekt for den viden, vi hver især byder ind med. Det skaber et solidt fundament for både drift og udvikling – begge vigtige aspekter for at indfri kommunens overordnede ambition: Vækst og velfærd (se uddybning nedenfor).

Haderslev Kommune er organisatorisk opdelt i fire fagforvaltninger og stabene:



Som skolechef bliver du en del af Børn og Kultur, og du vil referere direkte til direktøren for Børn og Kultur. Udover at skabe rammerne for kommunens skoletilbud, får du en central rolle i at omsætte strategien vækst og velfærd og du indgår i kommunens topledelse via vores centrale ledelsesforum (CLF).

Vækst og velfærd

I Haderslev Kommune har Kommunalbestyrelsen sat vækst og velfærd på dagsordenen som kommunens overordnede og fælles ambition. Som så mange andre kommuner, står Haderslev Kommune over for nogle udfordringer:

- Faldende indbyggertal
- For få uddannede
- Færre arbejdspladser
- Flere ældre
- Mangel på kvalificeret arbejdskraft
- Færre børn og unge

Disse udfordringer påvirker den velfærd, vi kan yde borgerne. Vi arbejder derfor med vækst og velfærd som hinandens forudsætninger – øget vækst skaber mere velfærd og omvendt. Alle ledere i Haderslev Kommune har derfor en opgave i at oversætte og omsætte vækst og velfærd inden for eget ledelsesområde og med blik for det tværfaglige samarbejde – alt sammen så vi kan yde den bedste service for og med borgerne.

Vores ambition er, at vi inden 2030 vil have 250 flere i uddannelse, 500 flere indbyggere og 1000 flere arbejdspladser i kommunen. De ambitioner indfrier vi ved at samarbejde på tværs af organisationen og i fællesskab med borgere og samarbejdspartnere. Det betyder, at den kommende skolechef skal omsætte og oversætte disse strategiske ambitioner til skoleområdet

Den administrative topledelse: CLF

Direktionen består af fem direktører: kommunaldirektøren samt direktørerne for Børn og Kultur, Teknik og Klima, Social og Sundhed samt Arbejdsmarked og Borgerservice. Hver direktør har 2-4 chefer under sig, og sammen udgør direktion og chefniveau organisationens topledelse.

Direktionen og afdelingscheferne mødes hver anden måned i CLF – Centralt Lederforum. Det er en kreds, hvor vi vil hinanden og som sammen skaber rammerne for en organisation, der evner både at skabe stærke løsninger inden for egne forvaltninger samtidig med, at der arbejdes på tværs.

Samarbejdet i MED

I Haderslev Kommune vægter vi samarbejdet i MED højt, og vi ser en stor styrke i at inddrage medarbejderne til MEDindflydelse og MEDbestemmelse.

MED-systemet i Haderslev Kommune består af tre niveauer:

- HovedMED
- FagMED
- LokalMED

Som skolechef bliver du formand for skolernes FagMED og er derved frontløber for det gode og konstruktive samarbejde på tværs af skoleområdet. Her er det en vigtig opgave at dyrke samarbejdet og værdien både internt i FagMED og mellem MED-udvalg, så sammenhængskraften på tværs af MED-udvalgene og på tværs af niveauerne i MED kontinuerligt styrkes.

Vi ved, at vi sammen skaber stærke løsninger, med blik for helheden og med et strategisk udsyn, og at MED er en vigtig nøglespiller for at lykkes.

Den kommende skolechef

Opgaver og Succeskriterier

Som skolechef er din vigtigste opgave både klar og entydig: du skal løfte det faglige niveau.

Det lyder simpelt, men det ved vi godt, at det ikke er. I det ligger nemlig et fokus på, at børnene skal klare sig bedre, end de gør i dag. Det tror vi på sker via en styrkelse af almenområdet. Der ligger også et fokus på trivsel og arbejdsmiljø – både blandt ledere, medarbejdere og børn. Og så er der selvfølgelig et stærkt fokus på ledelse: ledelse opad, nedad, til siderne, udad og indad. Du får derfor en vigtig rolle i at skabe rammerne for at dine ledere lykkes med at skabe læring og trivsel for børnene.

Som du kan læse ovenfor, er der sket en masse på skoleområdet i den seneste tid. Du får derfor en vigtig opgave i at videreføre de mange gode tiltag, der er sat i søen, og at implementere den nye politik i hele skoleområdet kultur. Det skal være tydeligt for alle, at vi arbejder efter politikens 4 mål og hele vores kultur skal understøtte disse – lige fra mødet med barnet eller barnets forældre, til sparring i ledergruppen og til understøttelse af det politiske udvalg.

Udover disse spændende forandringstiltag, får du selvfølgelig også helt almindelige ledelsesopgaver på chefniveau:

- Ledelse af ledere herunder oversættelse af strategier og tydelighed om retning
- Betjening af politiske udvalg og distriktsråd
- Økonomistyring
- Strategisk ledelse, med blik for både skoleområdet, forvaltningen og Haderslev Kommune som helhed
- Samarbejde med og inddragelse af interessenter
- Styr på og planer for bygningsvedligehold

Du vil konkret kunne se, at du er lykkes, når Børne- og Ungepolitikken samt tildelingsmodellen er en naturlig og integreret del af vores kultur.

Hvem er du?

For at lykkes som skolechef skal du kunne nikke genkendende til følgende:

- Solid ledelseserfaring, gerne med ledelse af ledere
- Kommunal erfaring
- Relevant uddannelse, herunder en lederuddannelse

Med dette som udgangspunkt har du opnået en stor indsigt i skoleområdet, og kender derfor dit maskinrum. Du har ledelsesmæssigt indblik og politisk tæft, og ved derfor hvordan du skal begå dig i forskellige rum. Med din lederuddannelse har du opnået et teoretisk og strategisk blik, som du evner at omsætte til handling og formår at bruge i praksis.

Du er bevidst om dit ledelsesrum, og vægter samarbejde i en grad, hvor du tør invitere andre ind. Ved os går vi nemlig ind og ud af hinandens ledelsesrum. Det betyder, at vi har et fladt hierarki hvor samarbejde og dialog vægtes – både i ledelsesstrengen, MED, og på tværs af områderne. Det er derfor vigtigt, at du ser værdien i samarbejde og inddragelse, men du har samtidig et stærkt blik for, hvornår der skal inddrages og hvornår der skal trækkes af. Du er en stærk formidler med blik for modtageren og du evner at oversætte mellem forskellige faggrupper og niveauer. Dette sker f.eks. når du sidder i distriktsrådene, sparer med chef kollegaer eller understøtter lederne, så de er klædt på til at træffe konstruktive beslutninger.

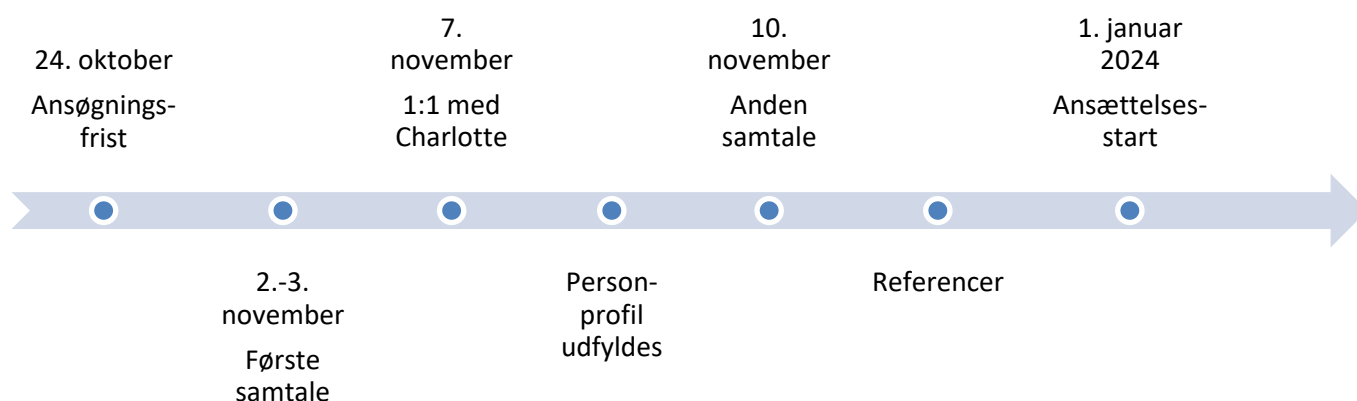
Du har et tværfagligt blik og forstår, at du både skal lede ledere og lede hele skoleområdet. Du er derfor garant for den kultur, du vil skabe, og du knytter dig til dine leder- og chef kollegaer ved både at give og kræve samarbejde. Det betyder også, at du formår at gøre dig selv tilgængelig på skolerne og i forhold til chef kollegaernes fagområder, og at du udviser anerkendende ledelse og en konstruktiv nysgerrighed via åbenhed og en ydmyg nysgerrighed.

Du er først og fremmest helhedstænkende med blik for skoleområdets udvikling og dets sammenhæng til andre områder. Dette baserer du på en evidensbaseret tilgang. Du har derfor blik for hvordan data, viden, forskning og økonomi spiller ind, og kan bruge det aktivt til at skabe et endnu bedre skolevæsen, end vi har i dag. Som skolechef arbejder du for et samlet skolevæsen og du ser en stor værdi i at ledergruppen fungerer som et kollektiv.

Sidst, men bestemt ikke mindst, trives du i at videreføre det, der allerede er sat i gang. Du trives med at implementere forandringer og kan se dig selv i Børne- og Ungepolitikken.

Ansættelsesprocessen

Ansættelsesprocessen består af den igangværende ansøgningsproces, to samtalerunder hvor der inddrages personprofil og case, samt indhentelse af referencer. Imellem de to samtalerunder vil der være en en-til-en samtale med Direktør for Børn og Kultur: Charlotte Veilskov.



Ansættelsesudvalget udvælger hvilke ansøgere, der går videre til næste led i ansættelsesprocessen. Udvælgelsen sker på baggrund af en vurdering af ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer i forhold til stillingen, og er (afhængig af hvor i ansættelsesprocessen udvælgelsen finder sted) baseret på ansøgning, CV og evt. tilsendte bilag; jobsamtalerne, personprofil, case og referencer.

Ansættelsesudvalget vil naturligvis sikre fortrolighed i ansættelsesprocessen.

Ansættelsesudvalget består af:

- Ansættende leder: Charlotte Veilskov (Direktør for Børn og Kultur)
- Repræsentanter fra det politiske udvalg:
 - o Henrik Rønnow (2. viceborgmester, formand for Børne- og Familieudvalget)
 - o Tina Rosenkilde-Hansen (næstformand for Børne- og Familieudvalget)
- Chef-kollegaer:
 - o Christian Haugk (chef for Kultur, Fritid og Landdistrikter)
 - o Thomas Vestergaard Andersen (Dagtilbudschef)
- Afdelingsledere i reference til den kommende skolechef:
 - o Kim Christiansen (skoleleder for Starup-Øsby Skole og Børnehus)
 - o Gitte Dyrendal Rosenlund (afdelingsleder for Skole og Pædagogisk Center)
- Medarbejderrepræsentant og FTR for lærerne: Jesper Skovsbøl Rasmussen

Teamleder for HR, Christel Bundgaard, bistår rekrutteringsprocessen.