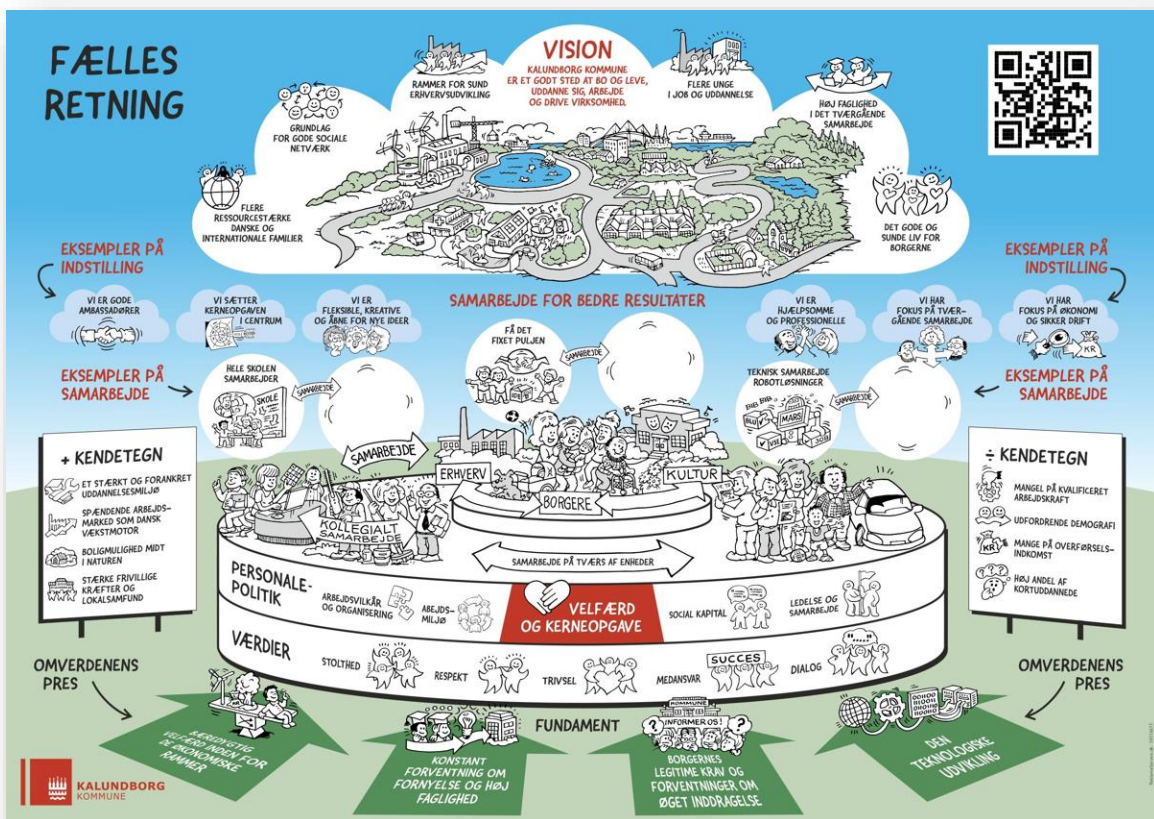




Rekruttering af skoleleder til Løve-Ørslev skole



Stillingsbeskrivelsen	2
Løve-Ørslev skole	5
Visioner for folkeskolen i Kalundborg Kommune	6
Kalundborg Kommunes organisering	7
Den politiske organisation	10
Mere om Kalundborg Kommune	11
Rekrutteringsproces	12



Stillingsbeskrivelsen

Nærværende skoleleder med engagement og høj faglighed

Vores nuværende skoleleder har fået nye udfordringer, derfor søger vi nu efter en faglig stærk person til en spændende og attraktiv stilling som skoleleder på Løve-Ørslev skole.

Åbenhed er vigtigt for os, derfor skal du være en synlig og tilgængelig leder for elever, forældre og medarbejdere. Sammen med ledelsesopgaven må du gerne komme forbi undervisningen ind imellem, deltage i morgensang, være med til emneuge og så videre.

Det er vigtigt at du er optaget af vores faglige udvikling og kan udstråle engagement og en smittende energi. Du skal være del af opgaven med at samle Løve-Ørslev skole på én matrikel, så alle knap 70 elever og personalet møder ind på Løve skole efter sommerferien 2025.

Du skal være komfortabel med at tage ansvar og kunne prioritere hvad og hvor meget som skal igangsættes på én gang. Det betyder at du er struktureret og evner at skabe overblik både internt og eksternt på skolen.

For at få succes i jobbet skal du være i stand til at samle folk. Vi er en lille folkeskole, hvor vi kender hinanden godt. Det er derfor vigtigt for os, at du er ydmyg i forhold til, at Løve-Ørslev er vores "lille perle". En perle der er fyldt med rummelighed og tillid.

Vi har derfor brug for en skoleleder, der med faglighed og hjertet på rette sted kan videreføre skolens værdier og sikre den udvikling der kræves, for at være en attraktiv folkeskole i dag.

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 skolen 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 viden om skoleområdet. 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:

- Have ambitioner på vegne af en blandet elevgruppe ved at skabe resultater med de kompetencer der er brug for
- Være opmærksom på synlig tilstedeværelse overfor elever, personale og forældre
- Have interesse for at være del af en lille folkeskole med stort fællesskab
- Deltage aktivt i samarbejdet med børnehaven, foreningslivet og lokalsamfundet
- Forstå betydningen af at være synlig blandt medarbejdere og elever i undervisning og aktiviteter
- Kunne balancere mellem forankring og fornyelse på en skole med 2 matrikler som pr. 1. august 2025 samles på én matrikel i Løve
- Kunne prioritere den faglige sparring med ledere og medarbejderne – og tage aktivt del i arbejdet omkring børn, forældre og bestyrelsen
- Være kreativt tænkende, have humor og kunne lede med et glimt i øjet
- 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
- 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.

Lønniveau

De ambitioner og krav, der knytter sig til skolelederstillingen, muliggør en lønaftale på kontraktvilkår med en årlig løn på omkring 690.000 kr. Dertil kommer pension.





Løve-Ørslev skole

Løve-Ørslev Skole er en mindre landsbyskole, med omkring 70 elever, i den sydlige del af Kalundborg kommune, tæt på Slagelse. Skolen er en landsbyskole fordelt på 2 matrikler – og som pr. 1. august 2025 samles på én matrikel i Løve. Der er hhv. SFO1 og SFO2 som er DGI-certificeret. Derudover arbejdes der med en sportsklasse.

Vi har gode lokaler og store udearealer, som vores mangfoldige og aktive elever elsker at bruge.

Vi har et tæt samarbejde med Høng Skole, som vi er fødeskole til.

Vi har et tæt samarbejde mellem pædagoger, lærere og ledelse og en meget engageret forældregruppe og skolebestyrelse, der bakker op om vores dejlige skole, både i det daglige og ved arrangementerne i løbet af året.

Skolen er kendetegnet ved en personalegruppe, både lærere og pædagoger, der er udviklingsorienterede og har et ressourcepositivt menneskesyn. På Løve-Ørslev skole udvikles de sociale, faglige og personlige kompetencer hos eleverne. Skolen vægter et godt skole-hjem samarbejde gennem forældreinddragelse, et stærkt gensidigt og forpligtende samarbejde samt højt informationsniveau.

Du kan se mere om vores skole her:

<https://www.youtube.com/watch?v=PA7LaxXRrLY>

Og her <https://loeve-oerslev.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

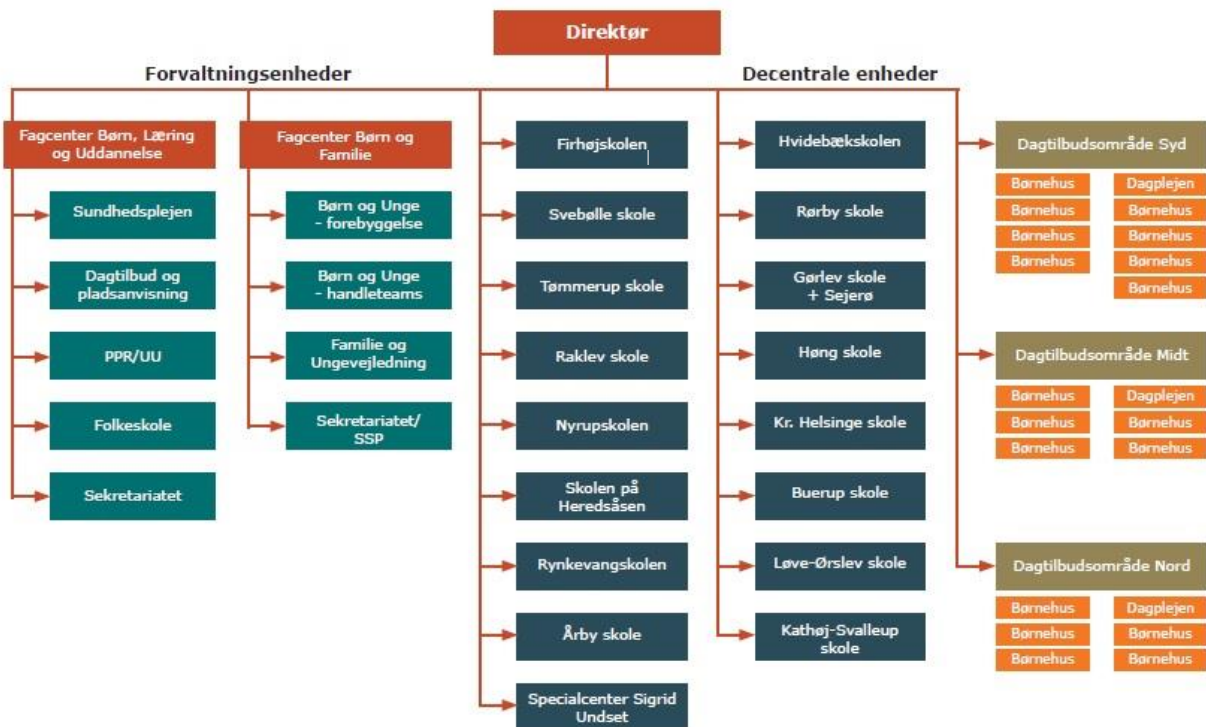
[Folkeskolestrategi Kalundborg Kommune](#)



Kalundborg Kommunes organisering

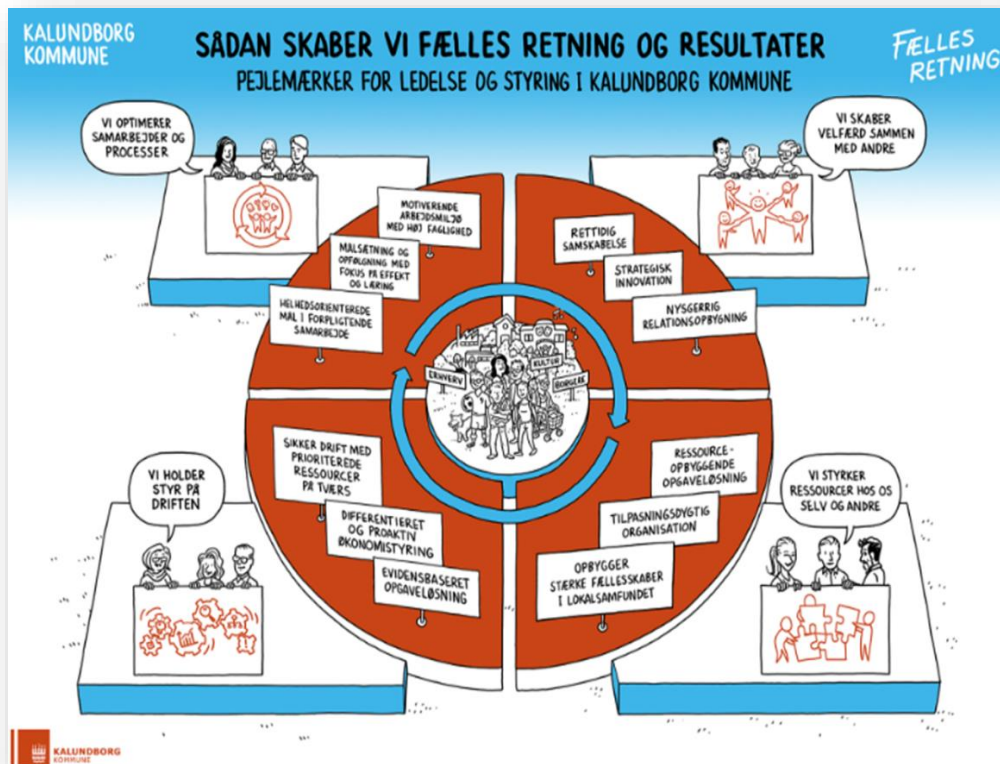
Kalundborg Kommunes styringsfilosofi baserer sig på en flad struktur med som hovedregel kun to ledelseslag. Der lægges i den overordnede organisation vægt på, at de enkelte enheder har stor selvstændighed, og dermed bygger styringsformen på en markant decentralisering. Borger og erhvervsliv er i centrum, 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.

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, kernevelfærd. 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.

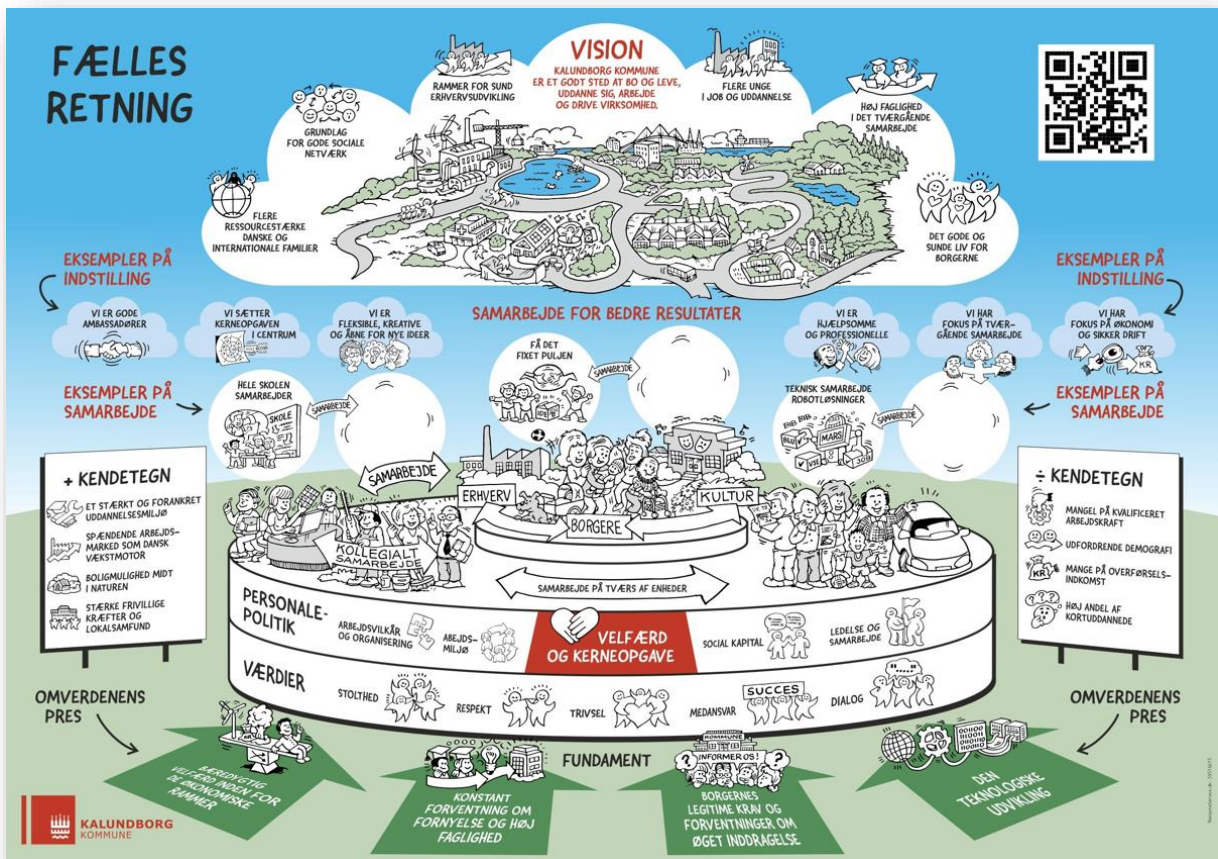
Hovedoverskrifterne er:

- 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 skoleleder i Kalundborg er man en del af den samlede skoleledelse, 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 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 vores udviklingsstrategi, der sætter retning – ikke blot i ord men også – i praksis. Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* er Kommunalbestyrelsens vurdering af og strategi for kommunens udvikling. Strategien har afsæt i Kommunalbestyrelsens overordnede vision for kommunens udvikling: "Kalundborg kommune er et godt sted at bo og leve, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed".

Udviklingsstrategien beskriver, hvordan vi med udgangspunkt i en helhedsorienteret tilgang på tværs af sektorer vil arbejde for at visionen bliver til virkelighed. Den sætter retningen for den kommende kommuneplan ved at angive de strategiske indsatsområder for den kommende planperiode. Udviklingsstrategien skal angive revisionsomfanget af den kommende kommuneplan, og redegøre for planlægning gennemført siden vedtagelsen af den gældende kommuneplan.

Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* har følgende hovedoverskrifter:

- Bæredygtig udvikling i byen og på landet
- Flere borgere i kommunen
- Erhverv, Arbejdskraft og Uddannelse
- Fremtidens Velfærd
- Natur og Ressourcer
- Infrastruktur

Kalundborg Kommunes udviklingsstrategi frem mod 2035 – *Fremgang får flere med i fællesskabet* blev godkendt i Kommunalbestyrelsen i januar 2023 og kan læses her: [Læs udviklingsstrategien her](#).





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.

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
- Lene Simonsen, afdelingsleder Børn, Læring og Uddannelse
- Peter Brandt, skoleleder Høng skole
- Helle Djurtoft, lærer, TR
- Maria Midjord, lærer
- Carina Jensen, skolebestyrelsen
- Anders Christensen, skolebestyrelsen
- Michael Lønne, skolebestyrelsen

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 **9. september 2024**, via dette link: [Skoleleder til Løve-Ørslev skole](#)

Den **11. september 2024** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **16. september 2024 i tidsrummet kl. 17.00 - 21.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 38. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **24. september 2024 kl. 16.00 – 20.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. november 2024.**