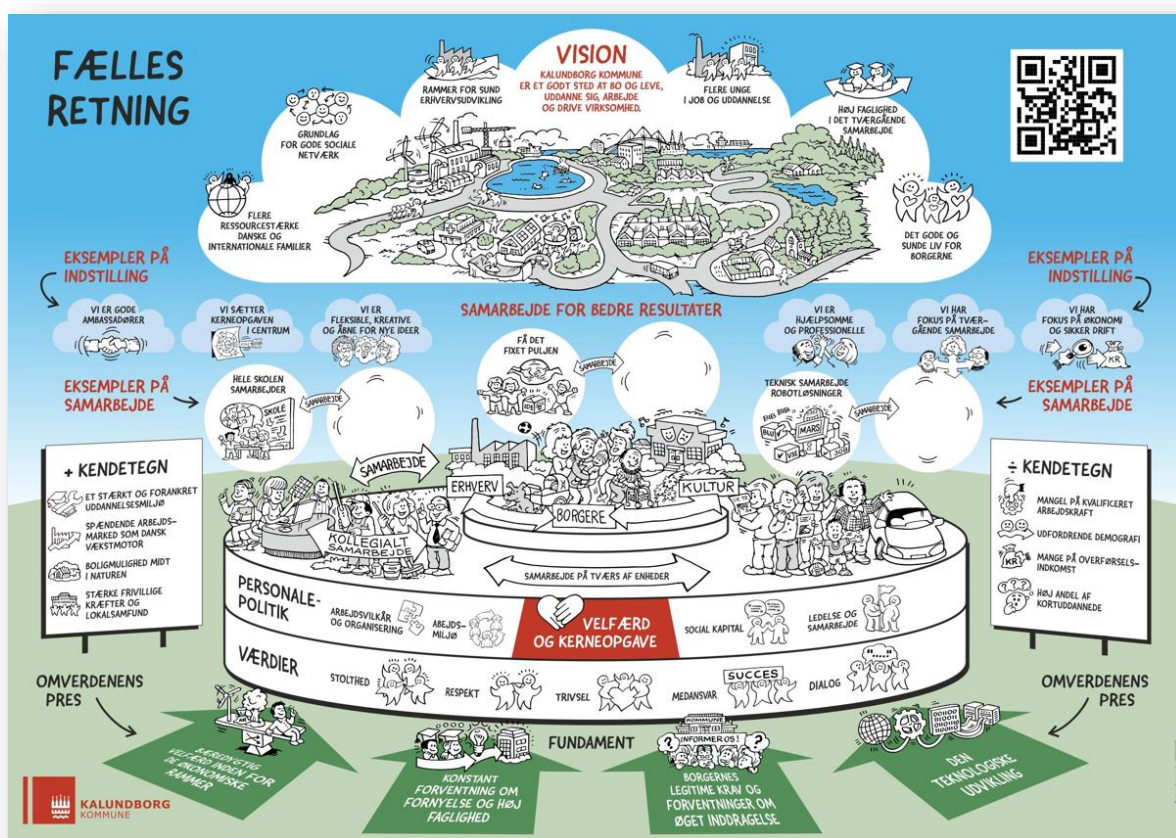


Rekruttering af områdechef til Dagtilbudsområde Nordvest i Kalundborg Kommune



Stillingsbeskrivelsen	2
Områdebeskrivelse	4
Dagtilbudsområde Nordvest	5
Visioner for dagtilbudsområdet i Kalundborg Kommune	7
Kalundborg Kommunes organisering	10
Den politiske organisation	12
Mere om Kalundborg Kommune	13
Rekrutteringsproces	14

Stillingsbeskrivelsen

Områdechef med ledelseserfaring og faglig indsigt

Vi søger efter en engageret person til en spændende og attraktiv stilling som områdechef i Dagtilbudsområdet Nordvest.

Du skal kunne støtte den daglige pædagogiske ledelse i kvalitetsarbejdet om den pædagogiske praksis og være en med- og modspiller til de pædagogiske afdelingsledere, som hver har deres styrker. Du skal også kunne kombinere dine faglige og dine ledelsesmæssige dispositioner med økonomisk grundighed og gennemsigthed.

Det er vigtigt at du kan sætte en tydelig retning og stille klare krav, samtidig med, at du kan få alle med via en høj grad af medindflydelse. Du skal kunne kommunikere ærligt og "lige ud af posen", samtidig med at du kan synliggøre området internt og eksternt og dermed være synlig for både forældre, personale og ledere. Din måde at lede og kommunikere på skal være tillidsbaseret.

Vi søger en leder, der brænder for 0-6 års området og som med indsigt og udsyn kan skabe følgeskab i de nuværende spor. Du skal være struktureret og have gode organisatoriske evner, hvor du har forståelse for samspillet med forvaltningen og det politiske niveau, ligesom du skal kunne understøtte dine egne ledere igennem sparring, både fagligt, ledelsesmæssigt og økonomisk. Du skal være i stand til at lede igennem andre og være drevet af en gennemgåede lyst til dialog og samarbejde.

For at få succes i jobbet er det vigtigt, at du kan se styrken i et varieret dagtilbud med en stærk dagpleje, vuggestue og børnehave. Du er naturligvis også vigtigt at du kan indsigt og interesse i Ny Styrket Lærplan og har et moderne børnesyn. Og sidst – men ikke mindst – er det afgørende at du har sans for ordentlighed, både som menneske, pædagog og leder.

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 samarbejdet 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 områdechef skal styre dagtilbudsområdet 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.

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 områdechef hos os, fordi du brænder for at gøre en forskel, er nysgerrig på og har viden om dagtilbudsområdet. Du er en kompetent leder, der kan sætte en 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 dagtilbud.

Områdechefens profil:

Vi søger en områdechef, 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 et skarpt blik for medarbejdernes motivation og teamsamarbejde, og du arbejder systematisk for at skabe rum for faglig dialog.
- Være en samlende leder, som kan balancere mellem forankring og fornyelse på et Dagtilbudsområde med mange traditioner og med et konstant behov for udvikling
- Have fornemmelse af det nære lokalsamfund og samspillet med forældrene
- Kunne prioritere den faglige sparring med ledere
- Være empatisk og samtidig få handling bag ordene
- Have humor og kunne lede med et glimt i øjet – og møde forældre og medarbejdere i øjenhøjde
- Have hjertet på rette sted og evner at være kulturbærer og værdiskaber
- Kunne lade dig inspirere af lederne og medarbejderne og samtidig kan lede op, ned og ud
- Være stærk kommunikativt og være i stand til i gensidig tillid at uddelegere opgaver og ansvar
- Have ledelseserfaring indenfor dagtilbudsområdet og en relevant lederuddannelse, evt. på PD-niveau
- Have erfaring med og/eller lyst til ledelse 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.

Samtidig tilbyder vi muligheden for at realisere høje faglige ambitioner i tæt samspil med anden områdechef, direktøren for børn og ungeområdet samt kompetente kolleger i fagforvaltningen. Samtidig tilbydes et tværfagligt samarbejde med socialrådgivere, psykologer, procespædagoger og mange flere. Vi har en flad organisation, hvor områdechefen indgår i direkte reference til direktøren. Det giver både muligheder for at indgå i et strategiske samarbejde i sit ledelsesteam og sammen med den anden områdechef i udviklingen af det samlede Dagtilbudsområde – 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 lederstillingen, muliggør en lønftale, hvor forhandlingsudgangspunktet vil være en grundløn på 630.000 kr. årligt. Dertil kommer pension.

Områdebeskrivelse

Daginstitutionsområdet består af to dagtilbudsområder; Område Nordvest og Område Sydøst. De to dagtilbudsområder består af i alt 22 kommunale daginstitutioner, 3 selvejende institutioner, 3 landsbyordninger, 1 specialinstitution samt 96 dagplejere, hvor der i alt går ca. 2000 børn.

Arbejdet i dagtilbuddene tager afsæt i Ny Styrket Lærerplan samt i Børne- og Familieudvalgets dagtilbudsstrategi. Alle dagtilbud forpligtes til at have et pædagogisk indhold og en pædagogisk kvalitet, der bidrager til at fremme alle børns livschancer og muligheder videre frem i uddannelsessystemet. Ambitionen er, at Kalundborg Kommune kun har højkvalitets dagtilbud.

Der er netop blevet vedtaget en ny styrelsesvedtægt og en beslutning om at gå fra 3 til 2 dagtilbudsområder. Indenfor de enkelte dagtilbudsområder fortsætter man med at have lokale bestyrelser med mulighed for at have et fællesråd i hvert område.

Det er således mulighed for at etablere forældrebestyrelser i de enkelte børnehuse med et afgrænset børnerelateret budgetansvar, samt at uddelegere kompetencer fra områdechefen til de pædagogiske afdelingsledere. Dette vil give afdelingslederne mulighed for at varetage opgaver i relation til dele af personaleledelsen og budgetansvar, så arbejdet med forældrebestyrelsen kan understøttes direkte i de enkelte børnehuse.

Områdechefen vil fortsat have det overordnede ansvar for områdets budget og det overordnede personale ansvar.



Dagtilbudsområde Nordvest

Dagtilbudsområde Nordvest arbejder ud fra den styrkede pædagogiske læreplan. Læreplanen beskriver overordnet børnegruppens mål, læringsmiljøet og endelig hvilke tegn barnet viser når målet er nået. Læreplanerne er udgangspunktet for det pædagogiske arbejde i hele dagtilbuddet. Gennem hjernen og hjertet arbejdes der med sprograpper for alle børn i dagtilbudsområdet.

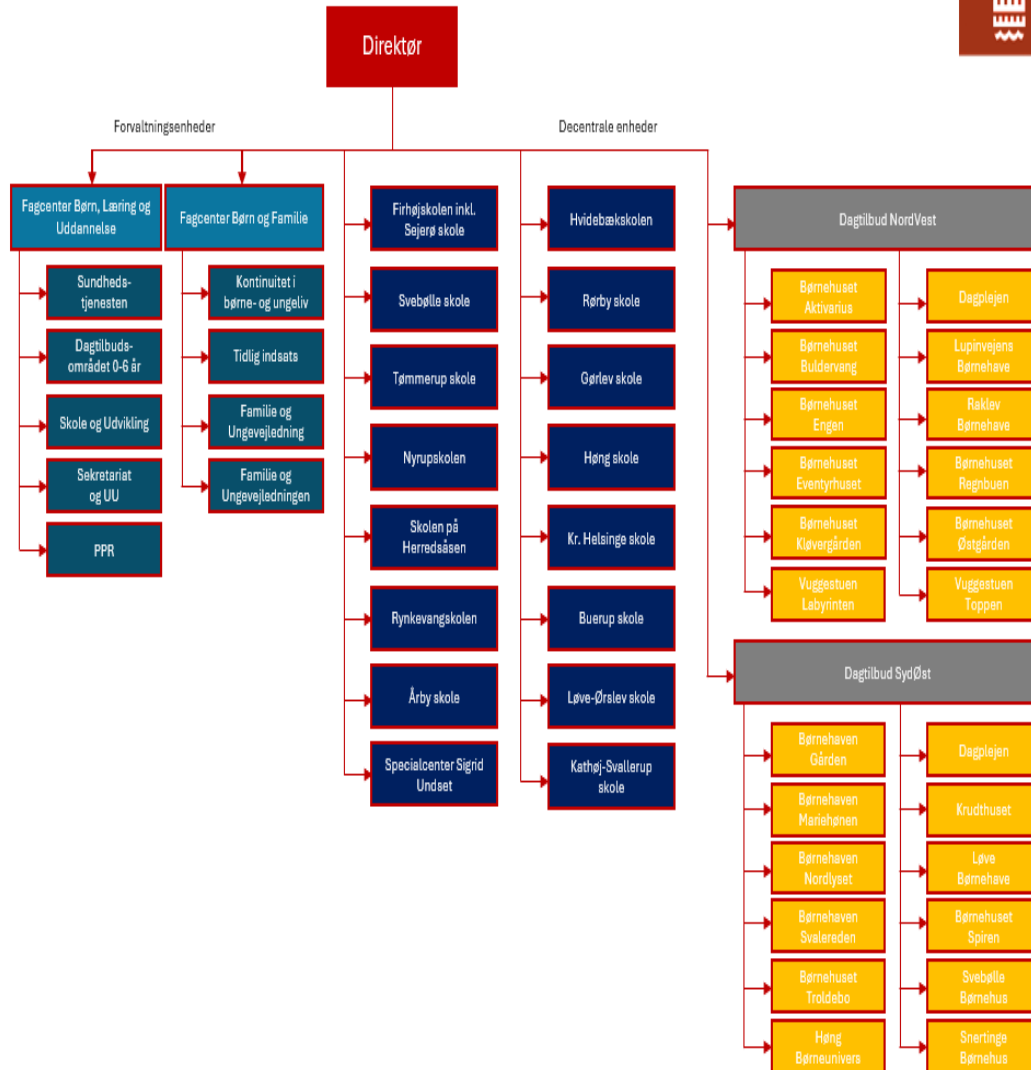
Derudover har de enkelte børnehuse og dagplejen udarbejdet metoder til at arbejde med dette i eget børnehus. Det betyder, at de enkelte afdelingers særkende har mulighed for at træde frem. Arbejdet med evaluering og dokumentation er ligeledes blevet et centralt tema i Områdeinstitutionen, såvel for dagplejen som for børnehaverne. Der arbejdes med tegn på læring II ift. at evaluere i husene. På skærme og i AULA har forældrene mulighed for at se billeder fra børnenes dag.

I område Nordvest er der følgende "huse", som alle har deres egen pædagogiske afdelingsleder:

- Børnehuset Aktivarius, er en integreret institution med vuggestue og børnehave. Normering er 26 vuggestuebørn og 52 børnehalebørn.
- Børnehuset Buldervang, er en integreret institution med vuggestue og børnehave. Normering er 24 vuggestuebørn og 60 børnehalebørn, hvoraf nogle er ressourcepladser.
- Børnehuset Engen, er en integreret institution med vuggestue og børnehave. Normering er 24 vuggestuebørn og 56 børnehalebørn.
- Børnehuset Eventyrhuset, er en integreret institution med vuggestue og børnehave. Normering er 26 vuggestuebørn og 68 børnehalebørn, hvoraf nogle er ressourcepladser.
- Børnehuset Kløvergården, er en integreret institution med vuggestue og børnehave. Normering er 14 vuggestuebørn og 48 børnehalebørn.
- Vuggestuen Labyrinten har en normering på 32 vuggestuebørn.
- Lupinvejens Børnehave har en normering på 48 børnehalebørn.
- Raklev Børnehave har en normering på 74 børnehalebørn.
- Børnehuset Regnbuen, er en integreret institution med vuggestue og børnehave. Normering er 22 vuggestuebørn og 48 børnehalebørn.
- Vuggestuen Toppen har en normering på 50 vuggestuebørn.
- Børnehuset Østgården er en integreret institution med vuggestue og børnehave. Normering er 24 vuggestuebørn og 38 børnehalebørn.
- Dagplejen i Nordvest har ansat 18 dagplejer og en normering på 72 børn.

Organisationsdiagram, Børn og Ungeområdet i Kalundborg Kommune

Organisationsdiagram, Børn og Ungeområdet i Kalundborg Kommune



Visioner for dagtilbudsområdet i Kalundborg Kommune

Alle børn skal have mulighed for at indfri deres potentiale!

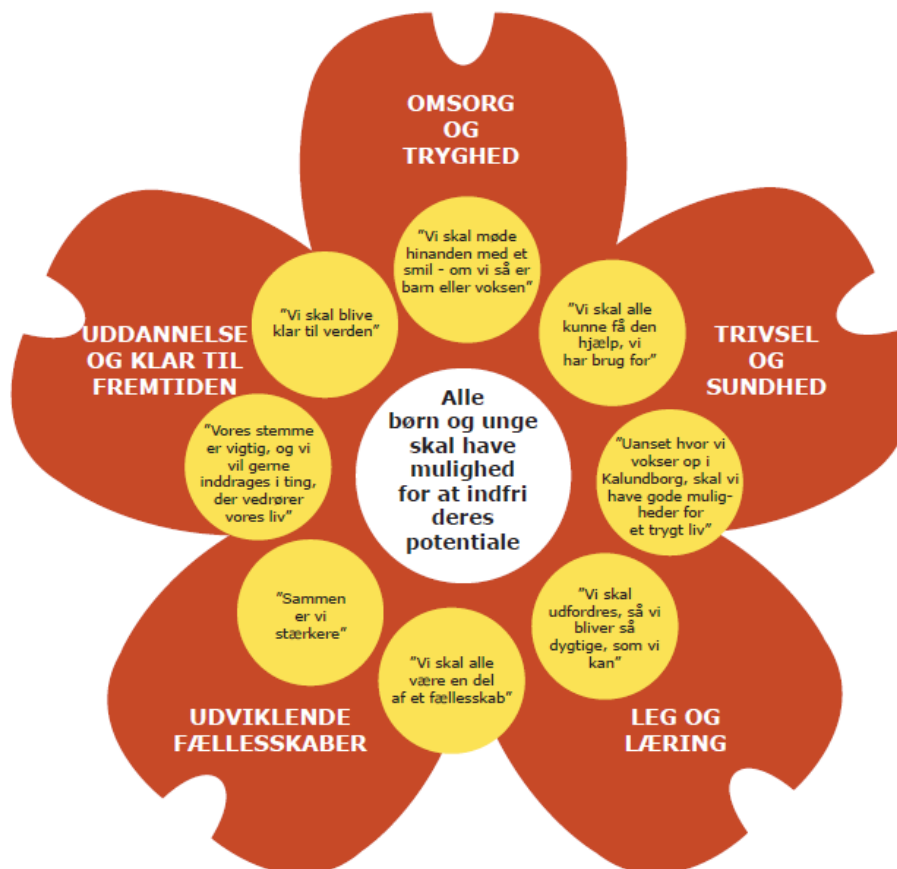
I Kalundborg Kommune møder alle børn dagtilbud af høj kvalitet, som skaber de bedste betingelser for trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Dagtilbudsstrategien henvender sig til alle kommunens børn fra 0-6 år samt deres familier og beskriver, hvordan dagtilbuddene i kommunen arbejder med værdierne i Børne- og Ungepolitikken. Strategien tager derudover udgangspunkt i Dagtilbudsloven samt den styrkede pædagogiske læreplan og skal ses i en sammenhæng med Skolestrategien og Strategien for det specialiserede område.

Se vores dagtilbudsstrategi her: [Dagtilbudsstrategi](#)

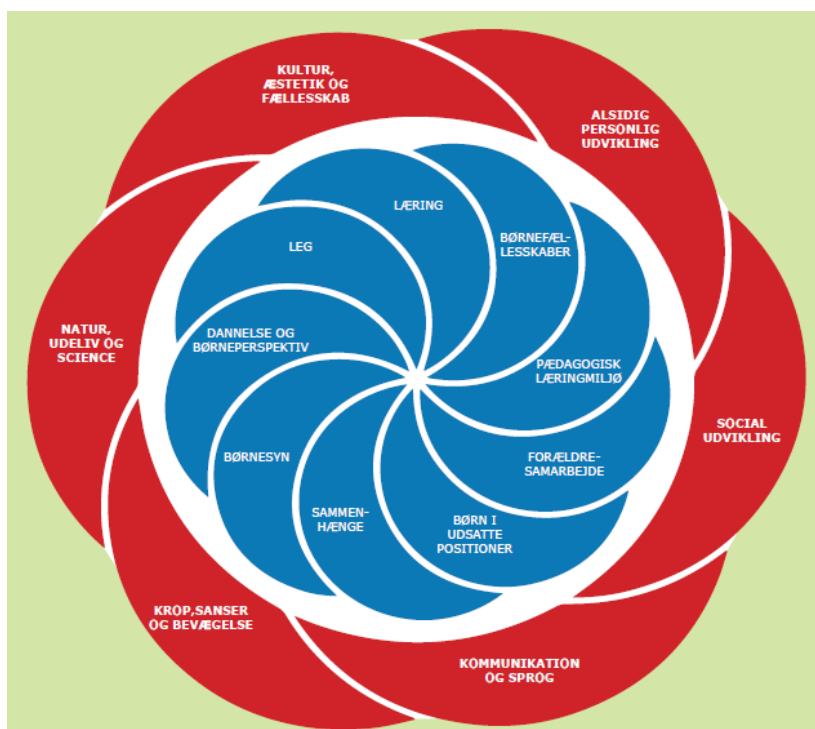
Børne- og Ungepolitikken (2020) indeholder fem grundlæggende værdier (røde blomsterblade), som alle ansatte møder børn i dagtilbud med.

Derudover indeholder politikken udtalelser fra børn i Kalundborg Kommune om, hvad der for dem er et godt børneliv (gule bobler).



Den styrkede pædagogiske læreplan (2018) udgør rammen for det pædagogiske arbejde og styrker kvaliteten i det pædagogiske arbejde, så alle børn trives, lære, udvikles og dannes.

Den styrkede pædagogiske læreplan skal tage udgangspunkt i et fællespædagogisk grundlag (blå cirkler) og det skal fremgå, hvordan læringsmiljøet understøtter børns brede læring indenfor og på tværs af seks læreplanstemaer (røde cirkler).



Dagtilbud af høj kvalitet!

I kommunen har vi dagpleje, vuggestuer, børnehaver og integrerede institutioner, som er organiseret i tre dagtilbudsområder. Derudover er der dagtilbud under landsbyordning og specialdagtilbud i form af Lærkereden, ressourcedagtilbud og Sprogskolen for Småbørn.

Der er også selvejende dagtilbud, private dagtilbud samt private børnepassere.

Mangfoldighed er en styrke!

Dagtilbuddene i kommunen er mangfoldige, både i forhold til hvordan de ser ud og i den måde, de tilrettelægger deres pædagogiske arbejde og deres børnemiljøer på.

Mangfoldigheden er en styrke for det fælles børneområde, fordi det giver mulighed for at inspirere hinanden på tværs og dele viden om, hvad der virker godt. Mangfoldighed skal give energi og engagement i de enkelte dagtilbud, så man kan sætte sit lokale præg på dagtilbuddets hverdag. Det samme gør sig gældende for udmøntningen af Dagtilbudsstrategien.

Evalueringskultur!

I dagtilbud af høj kvalitet er det afgørende, at det pædagogiske personale løbende forholder sig reflektivt til, hvordan de pædagogiske læringsmiljøer understøtter børnegruppens trivsel, læring, udvikling og dannelse. Det pædagogiske læringsmiljø evalueres løbende i alle dagtilbud i Kalundborg Kommune. Dette gøres blandt andet gennem pædagogisk dokumentation, der danner grundlag for analyse og systematisk refleksion. Den faglige og selvkritiske tilgang skal bidrage til, at personalet får øje på deres praksis, tænker over den og ser mulighederne for at ændre praksis, hvis der er behov for det. Det skal i sidste ende udvikle og kvalificere den pædagogiske praksis.

Omsorg og tryghed!

Et godt børneliv, er et liv, hvor der er plads, tid og ro til at være barn og hvor der tales med barnet i stedet for om barnet. Ligeledes er der tillidsskabende pædagogisk personale, der giver omsorg og tryghed og som møder børnene med nærvær og anerkendelse i velkendte rutiner.

Forældre er de vigtigste voksne i et barns liv, og derfor er samarbejde med forældrene helt afgørende for at skabe trygge overgange i et barns liv.

Forældre mødes med åbenhed, dialog og anerkendelse og de fagprofessionelle understøtter forældrene med faglig vejledning og guidning i forhold til barnets trivsel, læring, udvikling og dannelse, for at skabe optimale udviklingsbetingelser for barnet.

Nogle børn kan i en periode have behov for særlig støtte og opmærksomhed. Vi ønsker at tage hånd om alle børn. Børn som har behov for særlig støtte og opmærksomhed skal opleve, at hjælpen kommer tidligt og er sammenhængende.

Trivsel og Sundhed!

Trivsel og Sundhed indebærer et godt børnemiljø, hvilket omhandler både den fysiske indretning, samt psykiske og æstetiske forhold i dagtilbuddene.

Derudover indebærer det, at læringsmiljøerne tilrettelægges, så der er fokus på de enkelte børns kompetencer, i en grad der fremmer både bevægelse samt børnenes engagement og deltagelse i planlagte og spontane bevægelsesaktiviteter.

Tilsammen skaber det en sundhedsfremmende og forebyggende indsats, som bidrager til at børnene oplever og udvikler selvtillid og selvværd, såvel fagligt, personligt og socialt.

Ved tegn på mistroivsel inddrages tværfaglige samarbejdspartnere.

Udviklende fællesskaber!

Alle børn skal opleve at være en del af et sundt og inkluderende fællesskab, som bygger på nærvær, gensidig respekt og anerkendelse.

Hvert barn rummer ressourcer og muligheder og i alle dagtilbud i Kalundborg Kommune er der plads til forskellighed. Uanset social, kulturel og personlig baggrund skal alle børn føle, at de er en del af et fællesskab, som de har medansvar for og ret til at have indflydelse på.

Vi mener, at forskellighed er en styrke og det er en forudsætning for at kunne klare sig i et mangfoldigt samfund, at børn lærer at omgås mennesker, der er forskellige fra dem selv.

Samtidig er fællesskaber med til at udvikle børns sociale færdigheder, hvilket spiller en stor rolle i barnets udvikling af selvværd og kompetence.

Leg og læring!

I dagtilbuddene i Kalundborg Kommune udfordres alle børn på deres eget niveau gennem lærende leg, der er med til at styrke deres nysgerrighed, engagement, motivation og læringslyst.

Når det pædagogiske personale arbejder med børnenes læring, er den pædagogiske tilgang baseret på en legende og eksperimenterende tilgang gennem alsidige, inddragende og trygge læringsmiljøer.

Indholdet planlægges ud fra børnenes legeindhold, som anvendes som pejlemærker for, hvad der optager børnene og tilrettelægges i inspirerende læringsrum såsom Kalundborg Kommunes unikke natur.

Derudover sikrer det pædagogiske personale, at læringsmiljøer understøtter børnegruppens personlige, sociale, sproglige, kropslige, naturvidenskabelige og kulturelle læring.

Uddannelse og klar til fremtiden!

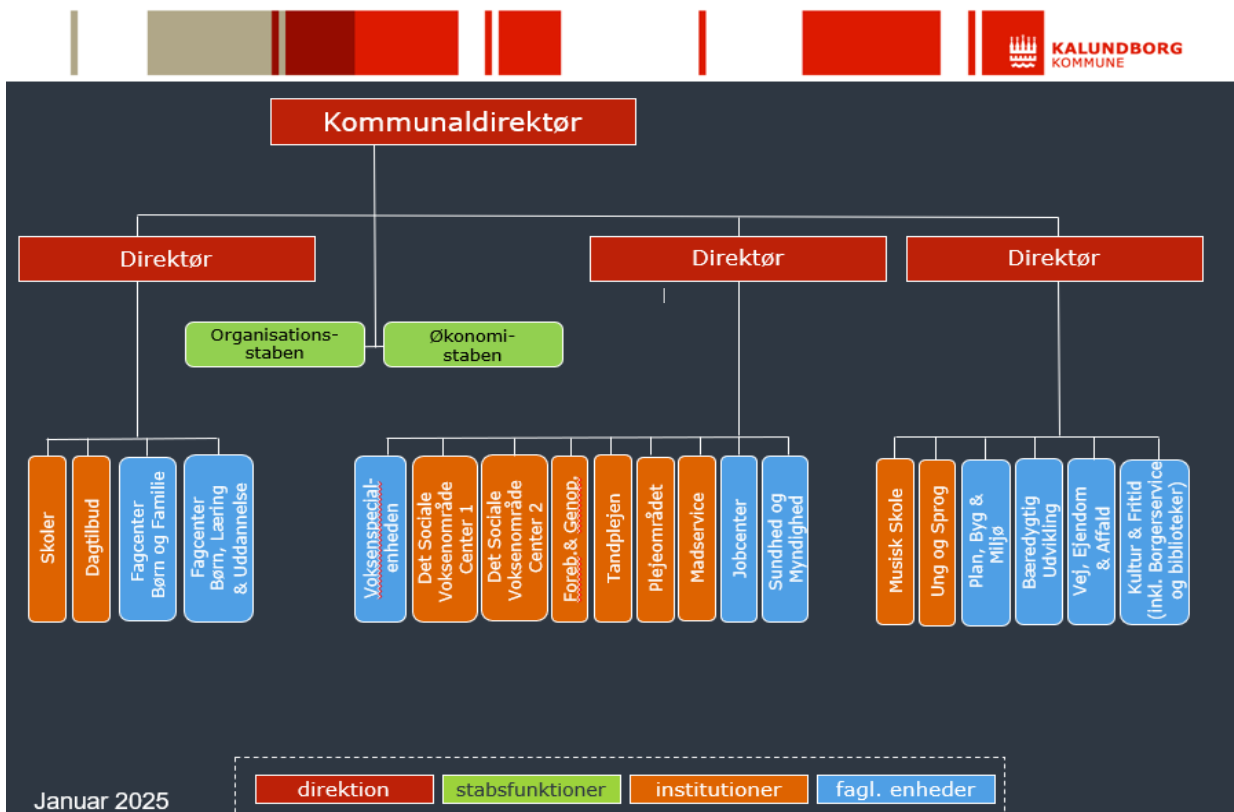
Dagtilbuddene i Kalundborg Kommune bidrager til at udvikle børnene til at være demokratisk dannede og kompetente borgere, som kan præge eget liv og det samfund, de er en del af. Det indebærer, at der tilrettelægges læringsmiljøer, som fremmer børns selvværd, dømmekraft og selvhjulpethed, så de bliver i stand til at træffe selvstændige beslutninger.

Det betyder, at børn har en stemme og høres i beslutningsprocesser, som vedrører deres liv og hverdag. Arbejdet i dagtilbuddene bærer derfor præg af en nysgerrighed rettet mod at forstå barnets perspektiver. At blive klar til fremtiden indebærer også, at det pædagogiske personale tilrettelægger læringsmiljøer, der vækker børns nysgerrighed på at lære og iværksætter indsatser, der har til formål at forberede børnene på skolestart.



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, kernevelfærden. 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.

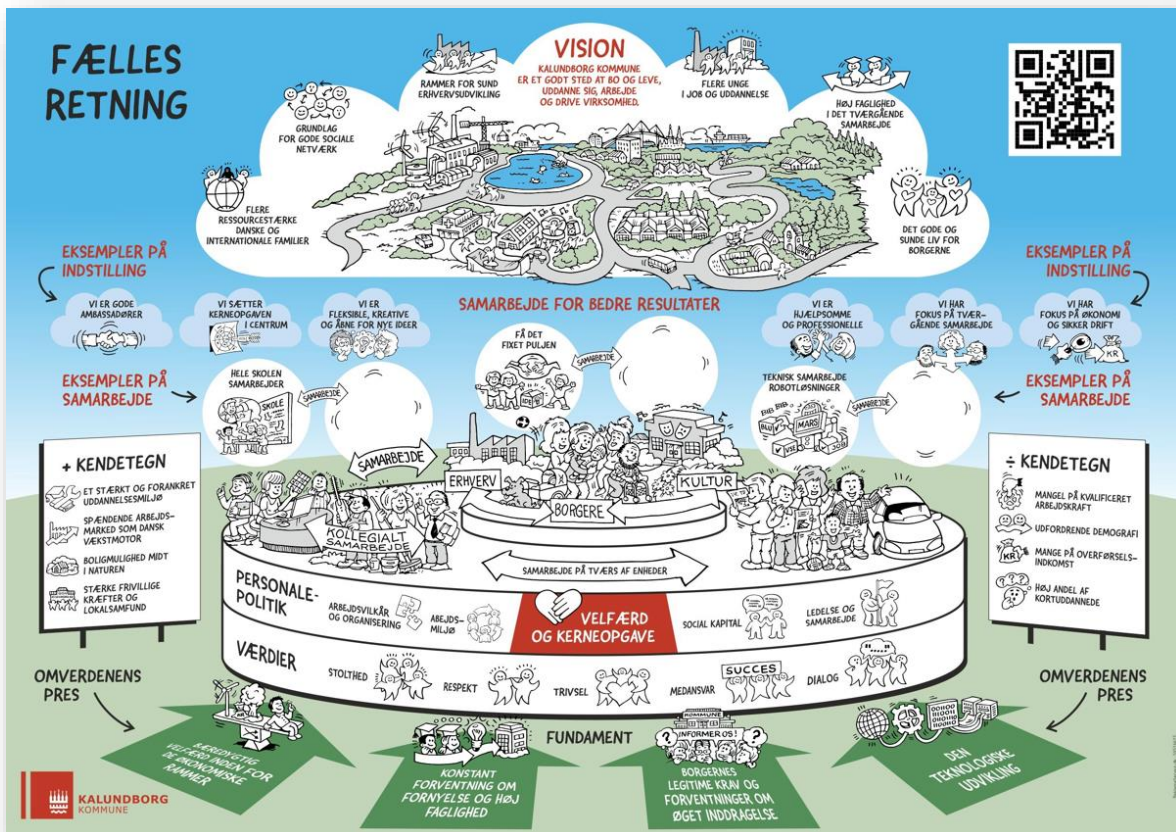
Hovedoverskrifterne er:

- 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 Kommune er man en del af den samlede ledelse, der består af 35 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.



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

Der vil som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål til ansættelsesudvalget under første samtalen.

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
- Sisi Eibye, fagcenterchef Børn, Læring og Uddannelse
- Britta Huntley, områdechef Sydøst
- Claus Dueholm, repræsentant for ledergruppen
- Sabine Ethelberg, repræsentant for ledergruppen
- Tina Langholz, afdelingsleder dagtilbud, Børn, Læring og Uddannelse
- Mette Buhr, FTR BUPL
- Gitte Olsson, FTR FOA
- Pia Hansen, BUPL TR-repræsentant
- Gitte Sonne Jensen, medarbejderrepræsentant
- Jakob Koba, forældrerepræsentant
- Jonas Bang Mikkelsen, forældrerepræsentant

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 **16. februar 2025**, via dette link: [Områdechef til dagtilbudsområde Nordvest](#)

Den **17. februar 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **19. februar 2025 i tidsrummet kl. 12.00-17.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles mandag den **24. februar 2025**. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **26. februar 2025 kl. 8.30 – 13.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. april 2025.**