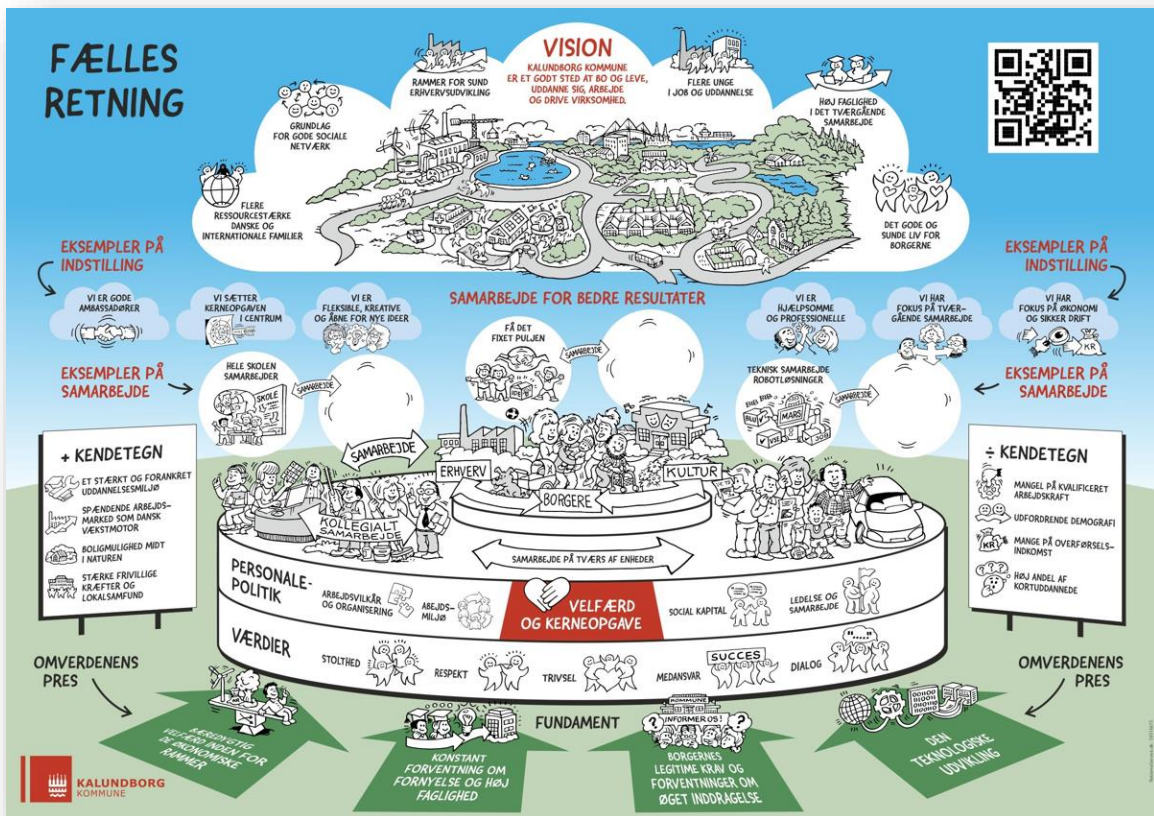




Rekruttering af skoleleder til Tømmerup skole



Stillingsbeskrivelsen	2
Tømmerup skole	5
Visioner for folkeskolen i Kalundborg Kommune	6
Kalundborg Kommunes organisering	7
Den politiske organisation	9
Mere om Kalundborg Kommune	9
Rekrutteringsproces	10



Stillingsbeskrivelsen

Skoleleder med drive og fokus på faglig udvikling

Vores skoleleder igennem flere år har sagt ja til en ledelsesopgave på en af de større folkeskoler i Kalundborg Kommune, derfor søger vi nu efter en ny skoleleder.

Vi er muligvis en af de mindste skoler i Kalundborg Kommune, men vi er inde i en stor udvikling! Det betyder at du skal kunne fortsætte de gode takter, så vi bliver ved med at skabe balance mellem den høje faglighed og den gode trivsel for eleverne.

Det betyder også, at du skal være i stand til at inddrage både medarbejdere og skolebestyrelsen i den fortsatte udvikling af Tømmerup skole, ligesom du kan få mange ideer til at blive til virkelighed, ved at sætte mål og prioritere indsatserne.

Du vil godt nok være den eneste leder på skolen, men dagligdagen er præget af et tæt samarbejde med skolesekretær, medarbejdere, forældre og øvrige skolelederkolleger fra vores andre folkeskole. Her tænkes både på det store skoleledernetværk, men i særdeleshed også på den mulighed du har for sparring med lederkolleger på nogle af de øvrige mindre folkeskoler.

Det er vigtigt for os, at du forstår betydningen af gennemsigtighed i opgavefordelingen og prioriteringerne for både medarbejdere, elever og forældre, samt at du kan skabe sammenhæng og mening i mange hensyn og indsatser, så der sikres konkrete resultater og afslutning af opgaver.

Som leder er du synlig for elever, forældre og medarbejdere – altså en leder man kan mærke, vil noget! Du kan skabe relationer og netværk, både i og udenfor Tømmerup skole, fordi du anerkender betydningen af at Tømmerup skole skal være en aktiv folkeskole i lokaalsamfundet. Det er nemlig en fælles opgave at skabe en god og attraktiv skole.

For at få succes i jobbet skal du have mod på at sætte ledelsesmæssige rammer for en rutineret og selvkørende personalegruppe, både ved at insistere på ledelse og ved at give plads. Det kan gøres ved hjælp af en åben dialog i øjenhøjde – også ved de svære samtaler.

Vi har store forventninger til vores nye skoleleder, men vi er ret fleksible ift. din ledelseserfaring. Vi er nemlig positive overfor både ledere med mange års ledelseserfaring samt talenter, som skal i gang med nogle af de første ledesskridt i karrieren.

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 enhederne gennem samarbejde og økonomisk ansvarlighed. Samtidig stiller forståelsen af velfærd, som noget vi skaber sammen med andre, krav til, at både egne og lokaalsamfundets 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 en generel viden om børn og unge. 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 ledeskæden fra Kommunalbestyrelse til klasseværelse.

Skolelederens profil:

Vi søger en skoleleder, der gerne har ledelseserfaring og som er bevidst om ledelsesopgaven i en politisk styret organisation. Dertil indsigt i ledelsesopgave med ressourcestyling, 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:

- Kunne finde balancen mellem drift, administration og faglig ledelse tæt på.
- Have evnen til at bevare det store overblik i komplekse situationer.
- Have ambitioner på børnenes vegne ved at skabe resultater via de kompetencer der er brug for
- Have et skarpt blik for medarbejdernes motivation og teamsamarbejde, og du arbejder systematisk for at skabe rum for faglig dialog. Du forstår betydningen af at være synlig blandt medarbejdere og elever i undervisning og aktiviteter
- Kunne balancere mellem forankring og fornyelse på en skole med mange traditioner og med et konstant behov for udvikling
- Være handlekraftig, synlig og tydelig – og samtidig være lyttende og anerkendende
- Kunne prioritere den faglige sparring med medarbejderne – og tage aktivt del i arbejdet omkring børn, forældre og bestyrelse
- Være kreativt tænkende, have humor og kunne lede med et glimt i øjet
- Være visionær og udviklingsorienteret og have et godt blik for skolens muligheder og samarbejdsrelationer
- 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 eller er klar til at påbegynde det
- have økonomisk, IT-fagligt, administrativt og pædagogisk overblik
- kunne arbejde tæt sammen med administrationen og forstå vigtigheden i at forvalte beslutninger "oppefra".



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

Stillingen besættes på tjenestemandsvilkår. De ambitioner og krav, der knytter sig til skolelederstillingen, muliggør en lønaftale på omkring kr. 551.000 kr. årligt. Dertil kommer pension. Der er også mulighed for kontraktansættelse med 15% kontrakttillæg.



Tømmerup skole

Tømmerup Skole er en landsbyskole omgivet af en pragtfuld natur beliggende med naturområdet Loch Ness som nabo på en 18.447m² stor grund. Der er en dejlig naturlegeplads med bålhus og utallige muligheder for udelege. Vi gør brug af Tømmeruphallens udmærkede faciliteter som blandt andet indeholder: klatrevæg, springcenter og E-gaminglokale.

Vi har et stort fokus på det enkelte barns alsidige udvikling og vi er stolte af at vi er en skældudfri skole og SFO. Vi har fokus på faglighed, trivsel og dannelse, og vi lægger vægt på et tæt og konstruktivt forældresamarbejde.

Vi har et dynamisk og udviklende samarbejde skole og SFO imellem, med børnenes udviklingspotentiale som omdrejningspunkt. Vi gør meget ud af børnenes kompetencer på tværs af klasser f.eks. venskabsklasser, ekskursioner og fælles morgensang.

Tømmerup skole har 125 elever fordelt fra 0. til 6. klasse og alle vores lærere er uddannede og 98,8% af undervisningen bliver varetaget af lærere med linjefagsuddannelse i de pågældende fag. På skolen bruger vi 2-lærer-ordning i 2. og 3 klasse, for at styrke elevernes faglighed, ligesom vi har engelskundervisning fra 0. klasse

I vores velfungerende SFO1 går der pt. 87 børn fra børnehaveklassen til 3. klasse.

I vores SFO2 (4.-6. klasse) går det pt. 24 elever.

Vores SFO2 har tilknyttet en fast pædagog, som laver aktiviteter og udflugter med eleverne.

Alle kender alle – både voksne og børn er en del af skolens fællesskab, hvori man indgår på et trygt og forpligtende grundlag. Der afholdes emneuger flere gange årligt, hvor børnene arbejder på tværs af klassetrin.

Vi har en god opbakning i forældrekrædsen, med Danmarks ældste forældreforening og en energisk og positiv skolebestyrelse.

På Tømmerup skole vægter vi det nære og tætte miljø og har fokus på faglighed og trivsel for alle elever.

Se vores præsentationsvideo her: [Præsentationsvideo Tømmerup skole](#)





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 Allikeland 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

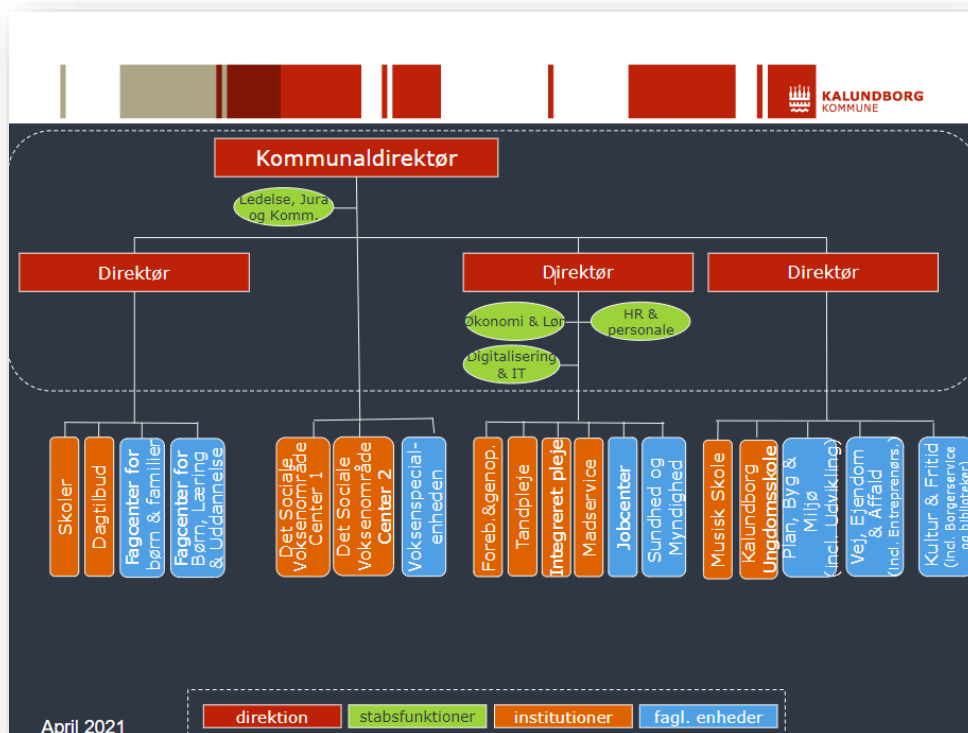
<https://kalundborg.dk/politik/planer-politikker-og-strategier/strategier#Folkeskolestrategi>





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 mulighed 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.

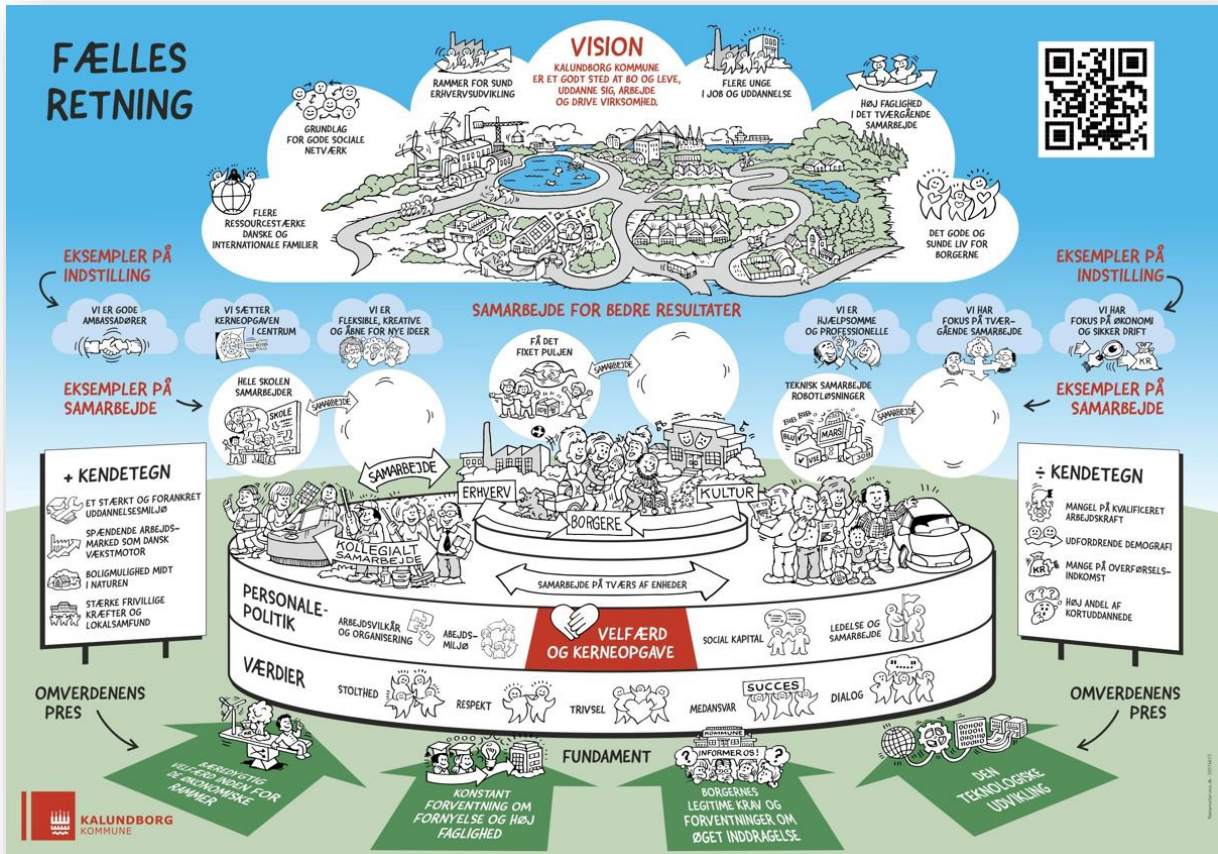
Hovedoverskrifterne er:

- 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 er man en del af den samlede ledelse, der består af 45 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, Kultur- & Fritidsudvalget samt Unge- & Beskæftigelsesudvalget.

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 en fireårig udviklingsstrategi, der sætter retning – ikke blot i ord men også – i praksis. Kalundborg Kommunes *Udviklingsstrategi frem mod 2030 – mangfoldige ressourcer og fællesskaber på tværs* har følgende hovedoverskrifter:

- Bæredygtig udvikling - i byen og på landet
- Flere borgere i kommunen – et godt sted at bo og leve
- Vækst – erhvervsudvikling og jobs
- Fremtidens Velfærd
- Lokale uddannelser, tæt på virksomhederne
- Infrastruktur – sammenhæng, netværk og forbindelser

Kalundborg Kommunes *Udviklingsstrategi frem mod 2030 – mangfoldige ressourcer og fællesskaber på tværs* blev godkendt i Kommunalbestyrelsen i januar 2021 og kan læses her: [Udviklingsstrategi](#)

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 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
- Anders Knudsen, skoleleder
- Martin Lorentsen, lærer AMR
- Jannie Baltersen, lærer TR
- Dan Holm, skolebestyrelsesmedlem
- Tina Nielsen, skolebestyrelsesmedlem
- Karina Liv Rasmusen, skolebestyrelsesmedlem

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 **8. maj 2022**, via dette link: [Søg jobbet her](#)

Den **12. maj 2022** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **18. maj 2022 i tidsrummet kl. 16.00 - 20.00.**

Kompetenceprofilen for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles i uge 20 2022. Tilbagemeldingen tager ca. 1,5 time.

2. samtalerunde afvikles den **25. maj 2022 kl. 8.30 – 13.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. august 2022.**