

- Stillings- og personprofil



# Skolechef, Center for Skole

Bornholms Regionskommune

Maj 2018



MUUSMANN

■ [www.muusmann.com](http://www.muusmann.com)

- **Opdragsgiver** Bornholms Regionskommune
- **Adresse** Ullasvej 23  
3700 Rønne
- **Stilling** Skolechef, Center for Skole
- **Refererer til** Koncerndirektør Johannes Nilsson
- **Ansættelsesforhold**

Stillingen kan besættes på et af følgende vilkår efter konkret forhandling:

  - Overenskomstvilkår
  - Åremålsvilkår (efter overenskomst)
  - Kontraktvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i henhold til "Aftale om aflønning af chefer" indgået mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation.

Grundlønnen udgør løntrin 51 + pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Den endelige løn fastsættes efter forhandling med den forhandlings-berettigede organisation.

Såfremt ansøgeren er tjenestemand i den lukkede gruppe har pågældende krav på at fortsætte i denne ansættelsesform.

Tiltrædelse: 1. august 2018.
- **Yderligere oplysninger**

Se Bornholms Regionskommunes hjemmeside [www.brk.dk](http://www.brk.dk)

Kontakt også gerne:

Koncerndirektør Johannes Nilsson,  
Bornholms Regionskommune  
Telefon: 30 36 92 66  
Mail: [Johannes.Nilsson@brk.dk](mailto:Johannes.Nilsson@brk.dk)

Direktør og partner Lars Bo Pedersen, MUUSMANN  
Telefon: 40 22 87 18  
Mail: [lbp@muusmann.com](mailto:lbp@muusmann.com)
- **Ansøgningsfrist** **Mandag den 4. juni 2018**  
Søg stillingen på [www.muusmann.com/stillinger](http://www.muusmann.com/stillinger)
- **Samtaler og test**

1. samtaler: Mandag den 11. juni 2018  
Test: Tirsdag den 19. juni 2018  
2. samtaler: Mandag den 25. juni 2018

## Bornholms Regionskommune

I den sydlige del af Østersøen finder man Bornholm, der har en samlet størrelse på 587 kvadratkilometer med omkring 40.000 indbyggere. Et af øens vigtigste kendetegn er den enestående natur, som danner rammen for det gode liv for øens borgere. Regionskommunen er præget af tilflytning og vækst, hvilket medfører positive og attraktive forandringer.

Siden 2003 har Bornholms Regionskommune varetaget kommunale kerneopgaver, herunder på det sociale område, skoleområdet, ældreområdet, sundhedsområdet, beskæftigelsesområdet og miljø- og planlægningsområdet. Udover ansvaret for de kommunale opgaver, løser regionskommunen som den eneste kommune i Danmark også en række regionale opgaver. Regionskommunen har bl.a. ansvar for udarbejdelse af regional udviklingsplan, regionalt vækstforum, regionale turistfremmende indsatser, ansvar for oprettelse af trafikelskaber, kortlægning og planlægning af råstofvinding etc.

Læs mere om regionskommunen på [www.brk.dk](http://www.brk.dk).

Vi ved, at potentielle tilflyttere har brug for information, råd og vejledning, og derfor er du velkommen til at kontakte vores tilflytterkonsulent, Rune Holm. Han kan bl.a. fortælle, hvordan han kan hjælpe med at skaffe et job til din ægtefælle.

Kontakt Bornholms tilflytterkonsulent Rune Holm på telefon: 31 21 88 80 eller mail: [rh@bornholm.biz](mailto:rh@bornholm.biz). Læs mere på <http://www.flyttilbornholm.dk/>

## Bornholms Regionskommunes visioner

Kommunalbestyrelsen har i 2007 formuleret, og i 2016 revitaliseret, udviklingsstrategien *Bright Green Island*, hvori de politiske visioner for regionskommunen fremgår:

- **Et godt og aktivt liv for alle:** Bornholm er øen, hvor der er mulighed for et godt, sundt og aktivt liv for alle. Et aktivt samspil udvikler det gode, sunde og aktive liv på øen.
- **Grøn bæredygtig ø:** Bornholm er en grøn ø, der baserer sig på alternativ energi. Vi eksporterer alternativ energi og viden derom. Den grønne bevidsthed er allestedsnærværende i det bornholmske samfund, både politisk, erhvervsmæssigt og hos den enkelte borger.
- **Økonomisk bæredygtig ø:** Bornholm er øen med befolkningsfremgang og et erhvervsliv i stadig vækst. Vi har en god økonomi i kommunen med stigende indtægter.
- **Bornholm som vidensamfund:** Bornholm er øen, hvor der er livslang læring for alle. Øen er laboratorium for innovation og har et stærkt uddannelsesmiljø, som grundlag for den samfundsmæssige udvikling og et erhvervsliv i vækst.

Den nytiltrådte kommunalbestyrelse er ved at revidere de politiske visioner i lyset af den positive udvikling.

## Regionskommunens organisering

Bornholms Regionskommune er en stor organisation med 4.500 medarbejdere, der løser mange og meget forskellige opgaver for det bornholmske samfund. Regionskommunen er præget af et højt ambitionsniveau, hvor der er fokus på skabelse af egne muligheder, og der stilles store krav inden for organisationen. Styreformen og styringsmodellen danner grundlaget for den måde, Bornholms Regionskommune er organiseret på:

### Den politiske organisation – styreformen

Styreformen beskriver den måde, kommunalbestyrelsen har valgt at udøve den politiske styring på. Det betyder, at de politiske udvalg formulerer politikker inden for deres egne områder, hvorved udvalgene således fastlægger den ønskede udvikling for deres respektive områder.

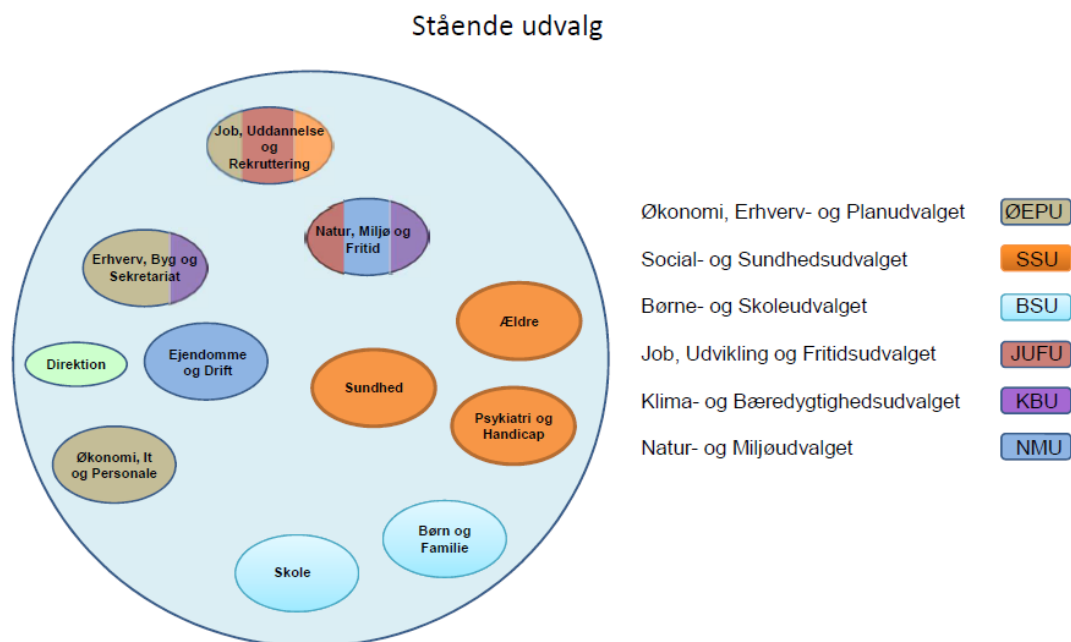
Den politiske organisation i Bornholms Regionskommune består af følgende udvalg:

- Økonomi, Erhverv- og Planudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Børne- og Skoleudvalget
- Job, Udvikling og Fritidsudvalget
- Klima- og Bæredygtighedsudvalget
- Natur- og Miljøudvalget

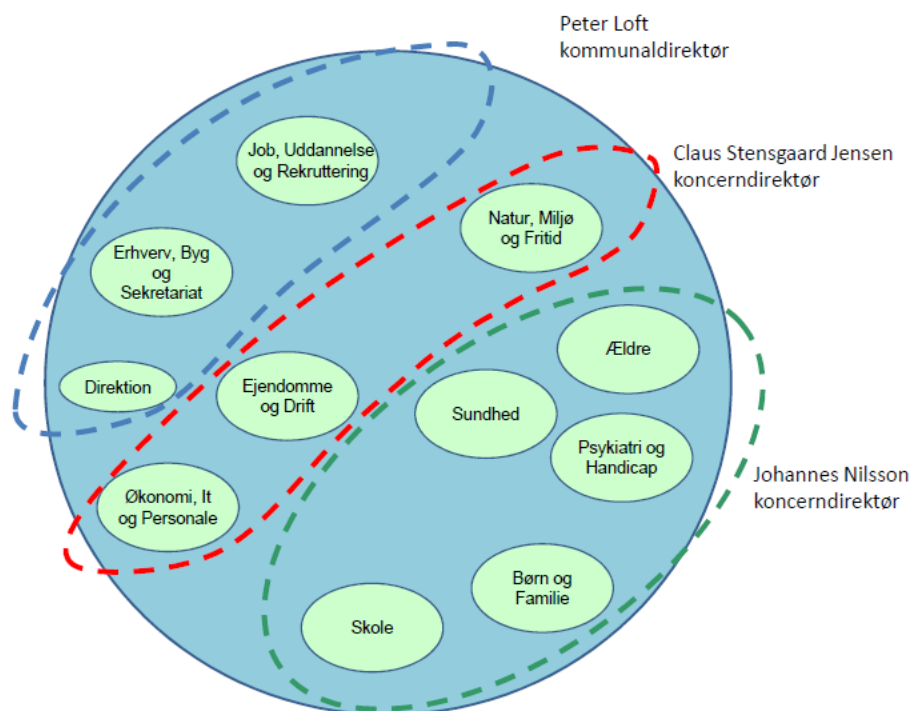
### Den administrative organisation – styringsmodellen

Styringsmodellen beskriver, hvordan kommunalbestyrelsen og udvalgene uddelegerer ansvaret for opgaveløsningen til den administrative organisation.

Regionskommunen ledes af en direktion bestående af en kommunaldirektør og to koncerndirektører og er organiseret i følgende centre og enheder med den nedenfor angivne reference til de politiske udvalg:



Direktionens ansvarsområder fordeler sig som anført nedenfor:



Der er to hjørnестene i styringsmodellen:

- **Central styring – decentral ledelse:** Regionskommunen lægger vægt på en central politisk og administrativ styring, hvor der formuleres klare politiske og strategiske mål. Samtidig lægger regionskommunen vægt på, at beslutningerne træffes tættest muligt på borgeren.
- **Mål- og rammestyring:** Mål- og rammestyring betyder, at kommunalbestyrelsen fastlægger mål for centrene og dertil afsætter økonomiske rammer. Målene og de økonomiske rammer drøftes i budgetprocessen i en dialog mellem det politiske udvalg, centrene og fx brugerbestyrelser.

## Center for Skole

Center for Skole har ansvaret for drift og udvikling af kommunens seks folkeskoler, to specialskoler samt ungdomsskolen, der også driver det kommunale 10. klasse-tilbud. Centeret har desuden en tværgående enhed, hvor medarbejderne har direkte reference til skolechefen. De faglige konsulenter har fokus på faglig udvikling samt IT, digitalisering og planlægning – herunder administrative systemer. Desuden varetager enheden opgaver i relation til økonomi og politiske sager, arrangerer ledermøder, samarbejdsudvalgsmøder og møder med politisk deltagelse m.v.

Centret har i alt ca. 500 medarbejdere. Centret refererer som nævnt ovenfor ledelsesmæssigt til koncerndirektøren og refererer politisk til Børne- og Skoleudvalget. Nedenfor er Center for Skoles administrative organisering illustreret:

## Center for Skole



Centrets opgaveportefølje består af:

- Almenundervisning og specialundervisning, der resulterer i inkluderende læring
- Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere
- SFO
- Ungdomsskole og 10. klasse
- Tilsyn, indberetninger, kvalitetsrapporter, indskrivning og øvrige myndighedsopgaver
- It-opgaver relateret til fagsystemer, Skoleintra, Tabulex samt læringsplatforme til undervisningsbrug
- Tværgående planlægning af skriftlige prøver for 9. og 10. klasse
- Faglige udviklingsopgaver og -projekter

I forlængelse heraf arbejder centret i tæt samspil med regionskommunens øvrige centre for at sikre en helhedsorienteret indsats. Særligt centralt er samarbejdet med Center for Børn og Familie og Center for Job, Uddannelse og Rekruttering samt Center for Sundhed foruden de tværgående centre.

### **Centrets målsætninger og tilgange**

Et hovedformål for centret er, at alle elever bliver så dygtige som muligt og i stand til at tage en uddannelse og komme i arbejde. Derudover arbejder centret målrettet med at få alle de bornholmske folkeskoler til at ligge på niveau med landsgennemsnittet. Dette skal ske gennem tidsvarende undervisning, adgang til den nyeste viden, et udviklende samarbejde med foreninger og kulturlivet samt ved en inkluderende tilgang for at skabe de bedst mulige rammer for alle børn og unges læring.

Bornholm er udfordret på de socioøkonomiske parametre, og til trods for at løfteevnen er god, er der fortsat ambitioner og et ønske om at gøre det endnu bedre. Aktuelt arbejdes der således også med at fastlægge nye politiske målsætninger for området.

Et helt centralt fokus for centeret er at sikre en fortsat ambitiøs faglig udvikling i forlængelse af en velfungerende indfasning af folkeskolereformen, hvor en tværgående anvendelse af centerets forskellige fagligheder og samspil med relevante aktører i det omgivende samfund er vigtig.

Inklusion er ligeledes et centralt fokusområde og centeret skal desuden sikre gode og målrettede overgange fra dagtilbud til skole og videre til succesfuld gennemførelse af ungdomsuddannelser.

Herudover arbejder Center for Skole med at give eleverne gode forudsætninger for resten af livet gennem almen dannelse. Det sker blandt andet gennem forskellige projekter som madskoler, hvor der sættes særligt fokus på mad og måltider samt åben skole, hvor eksterne aktører, fx foreningslivet, inviteres ind som en del af skoledagen.

Desuden arbejder Center for Skole med viden- og erfaringsdeling på tværs af skolerne.

### **Skolechefens funktioner og opgaver**

Skolechefen for Center for Skole er den øverste driftschef for hele centrets virksomhed med ansvar for ledelse, drift, økonomi, styring og udvikling af det samlede område. Det er væsentligt at skolechefen sikrer en solid og velkonsolideret økonomi og styring, som fundament for centerets udvikling og opgavevaretagelse.

Skolechefen indgår i koncernledelsen sammen med direktionen og de ni øvrige driftschefer. Koncernledelsen varetager den strategiske udvikling af regionskommunen og den operationelle gennemførelse af de politiske beslutninger.

I tæt samspil med koncerndirektøren varetager skolechefen den faglige rådgivning af Børne- og Skoleudvalget og kommunalbestyrelsen på området.

Herudover er skolechefen ansvarlig for at udvikle løsninger på tværs af regionkommunens organisation for at sikre bæredygtige og helhedsorienterede indsatser i samspil med de øvrige chefer, medarbejderne og eksterne samarbejdspartner. I disse sammenhænge skal den nye skolechef være fokuseret på at identificere løsninger, der skaber resultater for skolerne på Bornholm og formå at sætte strategisk retning for hele skoleområdet. Dette med blik for udvikling af området i en retning, hvori der tænkes i nye løsninger, der tør udfordre centrets eksisterende arbejdsgange og løsningsmodeller.

Området er underlagt stort politisk fokus og engagement, og der arbejdes som nævnt med at formulere opdaterede centrale politiske målsætninger for skoleområdet, hvilket er en vigtig opgave for skolechefen at understøtte. Indsatserne fra Center for Skole skal være med til at sikre chancelighed for øens børn, og skolechefen skal samtidig tilføre et passende element af forstyrrelse i organisationen – med respekt for at fastholde de gode indsatser, der allerede gøres.

Centret arbejder på at styrke den bornholmske folkeskoles image, så skolerne bliver det aktive tilvalg og dermed også en attraktiv faktor for tilflyttere. Dette er en særdeles central opgave for skolechefen.

Der har desuden været gode resultater med kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere og indsatserne omkring Bright Green Island. Det forventes, at den nye skolechef har lyst og idéer til fortsat at arbejde med disse områder.

Skoleområdet er generelt udviklingsorienteret og der er et godt samarbejds-klima - det er en vigtig opgave for skolechefen fortsat at understøtte dette.

På kort sigt skal den nye skolechef for Center for Skole have fokus på:

- At levere en sikker og solid drift, som fundament for at skabe den nødvendige og ønskede udvikling.
- At sikre gode samarbejdsrelationer internt i regionskommunen og i øvrigt med relevante samarbejdspartnere og interessenter.
- At indgå i faglige netværk på tværs af kommuner, herunder også indgå i tværsektorielle relationer.
- Generelle tendenser – i landspolitik og lovgivning, lokal politik og i KL m.v.
- I samspil med de øvrige ledere at opretholde et velfungerende samspil mellem skoleområdet og det sociale område, hvilket fordrer et struktureret samarbejde gennem fælles lederfora.
- At udvikle samarbejdsfladen mellem Center for Skole og Center for Børn og Familie, herunder særligt med fokus på at fremme læringsudviklingen blandt alle børn og PPRs rolle i begge centre.
- At medvirke til, at der etableres et godt samspil til det politiske udvalg og kommunalbestyrelsen – med fagligt kvalificerede oplæg og en sikker politisk betjening.

### **Ledelsesmæssige kvalifikationer og personlige egenskaber**

Den nye skolechef for Center for Skole i Bornholms Regionskommune er en synlig og inddragende chef, der ledelsesmæssigt såvel som personligt besidder solid analytisk kapacitet og stærke sociale og relationelle egenskaber. Med en stærk fornemmelse for centrets kultur formår den nye skolechef at agere som en samlende chef for hele centret med en nysgerrig og dialogorienteret tilgang, der samtidig fordrer, at den nye skolechef har ro og erfaring til at træffe modige beslutninger.



Med personlig og faglig integritet formår skolechefen at navigere sikkert i og lede centret med overblik og smidighed. Skolechefen skal kunne begå sig relevant på mange forskellige niveauer, kunne prioritere og stå på mål for indsatsen og samtidig bakke medarbejdere og ledere op.

For at kunne agere succesfuldt i rollen som skolechef for Center for Skole er det essentielt, at skolechefen kan forbedre de bornholmske folkeskolels image, blandt andet ved at have fokus på kernefaglighed i dansk og matematik, trivsel samt vellykket inklusion.

Den nye skolechef skal have forståelse for den kompleksitet og de særlige vilkår, der gør sig gældende i Bornholms Regionskommune, og forstå at udnytte samspillet med de øvrige centre, som er særlig vigtigt uden direkte nabokommuner. Samtidig er det vigtigt, at skolechefen vil Bornholm og engagerer sig i det lokale samfund.

Ledelsesopgaven som chef i Bornholms Regionskommune rummer mange aspekter og foregår på mange niveauer. Skolechefen skal i den forbindelse være i stand til at levere kvalificeret og aktivt modspil opad og nedad, herunder i forhold til ledelse af ledere, hvor skolechefen yder kvalificeret ledelsesmæssig sparring. I forlængelse heraf skal skolechefen for Center for Skole både kunne lede gennem svære situationer og samtidig kunne udvikle og flytte alle fagligheder på området. Der ønskes en kommunikativt stærk skolechef med blik for ledelses- og styringsbehov inden for området. Det er vigtigt at den nye skolechef kan sætte en tydelig retning og samtidig formidle og fastholde denne. Det er derfor også vigtigt, at den nye skolechef formår at styre, følge op og realisere de opstillede målsætninger, herunder at få politikker, strategier og tiltag udmøntet og implementeret. Der er derfor behov for en handlekraftig og beslutningsdygtig leder, der formår at holde et roligt overblik og som samtidig kan tænke i helheder på tværs af området og på tværs af hele regionskommunens organisation.

Det forventes, at den nye skolechef kan identificere og udmønte konstruktive løsninger og få driftsorganisationen til at levere resultater, herunder i forhold til de politiske forventninger og målsætninger for området – fx læse- og matematikmålsætningerne samt målsætningen om at løfte alle folkeskolerne på niveau med landsgennemsnittet.

Parallelt med sikker varetagelse af områdets drift, både i taktisk og operationel henseende samt med fokus på den faglige og strategiske udvikling af området, skal skolechefen besidde evnen til at håndtere den nødvendige økonomistyring, kompetent understøttet af Center for Økonomi, IT og Personale.

Som person skal den nye skolechef kunne begå sig i et uformelt miljø med en god portion selvironi. Det gerne må være sjovt at gå på arbejde og samtidig opretholder den nye chef et godt, dynamisk og attraktivt arbejdsmiljø, hvor alle løfter som del af et hold og har en meget ambitiøs indstilling.

### **Faglige kompetencer, erfaringer og baggrund**

Det forventes, at den nye skolechef har forståelse for og indsigt i de kommunale kerneopgaver på skoleområdet, ligesom en indgående interesse for feltet og blik for tendenser, der rører sig på området, er essentielt.

Den formelle uddannelsesmæssige baggrund er ikke afgørende, men det er en fordel, hvis den nye skolechef for Center for Skole har erfaring med og indsigt i skole- og uddannelsesområdet, herunder samarbejdet med skolebestyrelser.

Det er ikke en forudsætning, men en afgjort fordel, hvis den nye skolechef for Center for Skole har erfaring med og/eller forståelse for politisk betjening og politiske processer for at kunne navigere sikkert i en politisk styret organisation og kunne levere kompetent med- og modspil til politikerne.

Ledelsesmæssig erfaring forventes, herunder ledelse af ledere. Har du ikke erfaring med ledelse af ledere, skal talentet for ledelse være tydeligt.

### **Andet**

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemgå et testforløb hos MUUSMANN.

