

■ Stillings- og personprofil



VUC syd
fremtiden er din...

Direktør

VUC Syd
August 2019



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** VUC Syd

- **Adresse** Lavgade 30
6200 Aabenraa
www.vucsyd.dk

- **Stilling** Direktør

- **Refererer til** Formand VUC Syds midlertidige styre
Laust Joen Jakobsen

- **Ansættelsen** Ansættelse sker i henhold til Cheftale OK 2018 efter forhandling med Undervisningsministeriet (STUK). Cheftalen implementeres i løbet af efteråret 2019.

Tiltrædelse: 1. december 2019.

- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:

Formand VUC Syds midlertidige styre
Laust Joen Jakobsen, telefon 41 89 70 07.

Adm. direktør Lars Muusmann
telefon 40 76 72 27.

- **Ansøgningsfrist** Torsdag den 19. september 2019.

Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger

- **Processens forløb** Samtaler og test afholdes på følgende datoer:

1. samtaler: Torsdag den 26. september 2019.
Testforløb: Mandag den 30. september 2019.
2. samtaler: Tirsdag den 8. oktober 2019.

Om VUC Syd

VUC Syd er et selvejende uddannelsescenter under staten, der tilbyder uddannelse for unge og voksne i Sønderborg, Tønder, Aabenraa og Haderslev Kommuner. Ca. 4.000 kursister er hvert år tilmeldt enkelte fag eller hele forløb. VUC Syd har i alt ca. 130 medarbejdere fordelt på sine afdelinger i Haderslev, Aabenraa, Tønder og Sønderborg.

VUC Syd blev grundlagt i 1975 under navnet "Sønderjyllands Voksen Undervisning". Som voksenuddannelsescenter spiller VUC Syd en vigtig rolle i op- og omkvalificering af voksne i Sønderborg, Tønder, Aabenraa og Haderslev Kommuner.

VUC Syd udbyder hf-uddannelse (både 2-årig hf og hf-enkeltfag), almen voksenuddannelse, forberedende voksenuddannelse og ordblindeundervisning. Undervisningen tilbydes både som klassisk undervisning på Institutionens fire afdelinger og som fjernundervisning.

Som led i strukturreformen fra 2007 overgik VUC Syd fra at være en amtskommunal institution til at blive en selvejende institution efter lov om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse. I det efterfølgende år voksede VUC Syd til at være et af Danmarks største voksenuddannelsescentre med et meget stort antal årskursister, ca. 330 ansatte og en omsætning på 220 mio. kr. årligt.

I 2017 blev VUC Syd imidlertid genstand for meget stor opmærksomhed, som følge af en række dispositioner, der førte til en tilsynssag og alvorlig kritik i foråret 2018. I løbet af sommeren 2018 viste det sig ydermere at uddannelsesaktiviteten langt fra fulgte de prognoser, der var budgetteret efter, med det resultat, at institutionen hen mod slutningen af august stod med et akut udækket likviditetsbehov.

På den baggrund har Styrelsen for Undervisning og kvalitet (STUK) efter bemyndigelse fra undervisningsministeren, indsat et midlertidigt styre, som erstatter den tidligere bestyrelse.

Det midlertidige styre har overtaget samtlige bestyrelsesopgaver på VUC Syd og har henover efteråret 2018 analyseret institutionens økonomi grundigt. På anbefaling af styret besluttede undervisningsministeren i februar 2019 at fortsætte VUC Syd og bemyndigede det midlertidige styre til at udarbejde en genopretningsplan.

Genopretningsplan og strategi for VUC Syd

Genopretningsplanen for VUC Syd blev præsenteret i starten af juni 2019 og indeholder i alt seks strategiske nøgletiltag, der skal genskabe bæredygtigheden i institutionens drift og sikre at VUC Syd kan levere på sine kerneopgaver med voksenuddannelsesstilbud af høj faglig kvalitet i de fire sønderjyske kommuner.

Det indebærer en tilpasning af omkostningerne og omlægning af opgaveløsningen på VUC Syd. Men det medfører samtidig også et behov for at styrke kvaliteten i undervisningen, særligt at øge gennemførelsen og dermed øge den andel af kursister, der udløser taxametertilskud.

De seks strategiske nøgleindsatser i genopretningsplanen er:

1. Tilpasse kapaciteten og prioritere mere tid med kursisterne
2. Indgå i administrative fællesskab, så der fastholdes stærke kompetencer
3. Udlægge undervisningen i Tønder for at sikre bredde og kvalitet
4. Omlægge den pædagogiske it-plattform
5. Nedbringe udgifter til bygninger gennem salg og udlejning
6. Etablere task force til at styrke tiltrækning og gennemførelse

Det er en central opgave for den nye direktør for VUC Syd, i samarbejde med ledere og medarbejdere, at implementere initiativerne i genopretningsplanen. Ressourcerne skal prioriteres til kursistrettede opgaver. Kvaliteten skal fastholdes gennem mere samarbejde.

Institutionen har det seneste år reduceret 2/3 dele af medarbejderne og reduceret driftsomkostningerne med ca. 100 mio. kr. Fra 2020 forventes der således en driftssituation med ca. 1.100 årskursister og en årlig omsætning på omkring 100 mio. kr. Institutionens økonomi er således under stabilisering, men fortsat sårbar overfor udsving.

Endelig investeres der i at styrke tiltrækning og gennemførelse. Konkret er der nedsat en task force, der har til opgave at nytænke og markant løfte tiltrækning, fastholdelse og gennemførelse frem mod 2021. Det handler bl.a. om at fintune uddannelses tilbuddet i tæt dialog med kommuner, a-kasser, aftagerskoler og virksomheder.

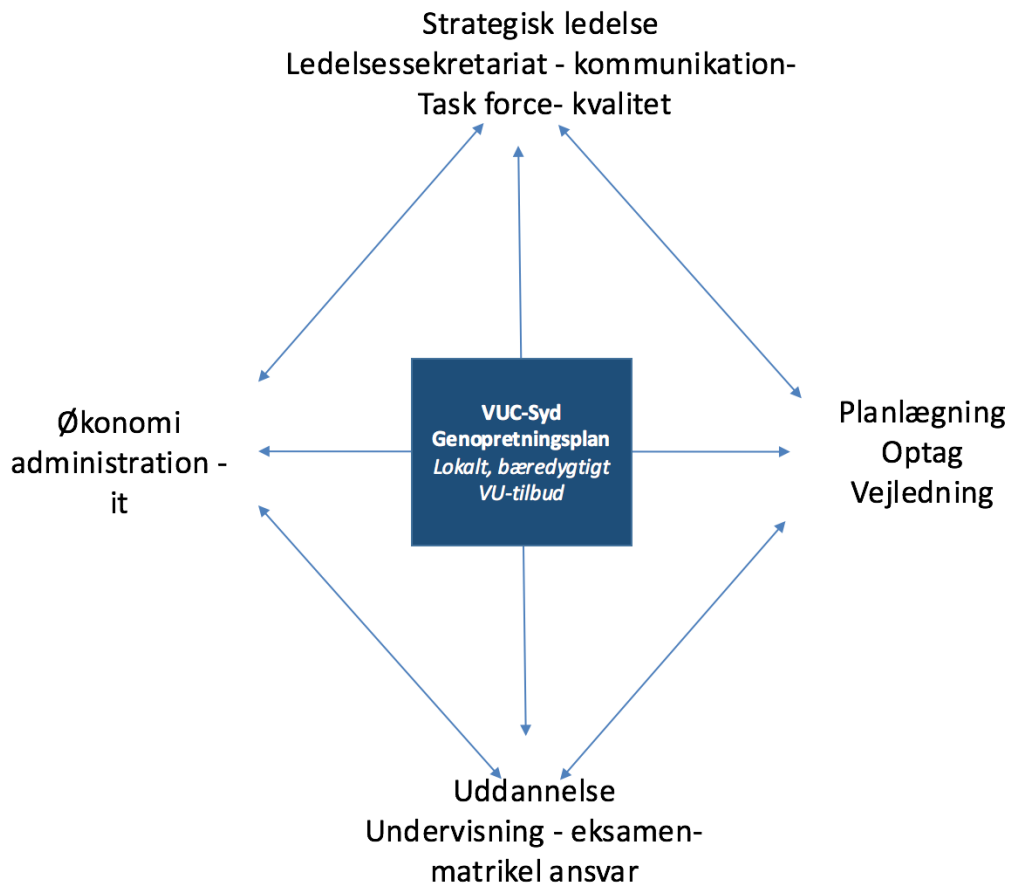
Fase 1 i genopretningsplanen er en stabiliseringsfase, der dækker 2019-20, og som skal skabe balance i VUC Syds udfordrede økonomi.

Fase 2 er en konsolideringsfase, der dækker 2021-22, og hvor sigtet er gradvist at øge bæredygtigheden og opbygge en decideret tilbagebetalingsevne.

Organisationen

Organisatorisk kommer direktøren til at stå i spidsen for en ledelsesstruktur, der fra 1. september 2019, har fire overordnede ophæng, der tilsammen sikrer sammenhængen i styringskæden og understøtter en tydelig og delegeret beslutningsstruktur: et strategisk ophæng, et økonomisk-administrativt ophæng, et planlægning-vejlednings ophæng samt et uddannelsesdrifts ophæng:

Organisationsdiamant



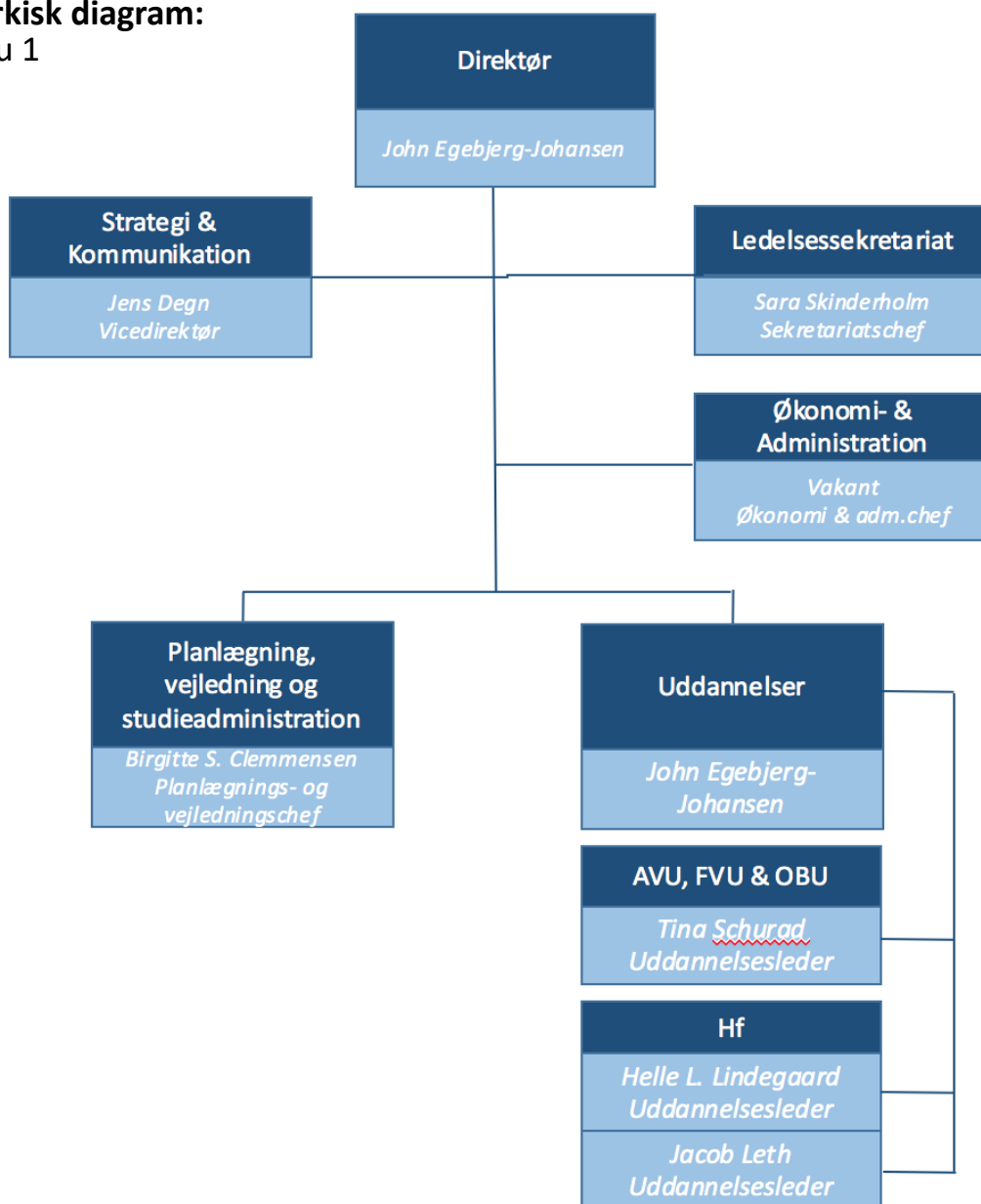
Det strategiske ophæng har fokus på de eksterne relationer (herunder taskforce), bestyrelsesbetjeningen og den indre sammenhæng gennem ledelsessekretariat og fælles, overordnet kvalitetsstyring.

Det økonomisk-administrative ophæng fokuserer på at sikre et solidt økonomisk beslutnings- og handlegrundlag og har samtidig ansvar for bygninger og samarbejde med it og administrative fællesskaber.

Planlægning og vejledningsophænget sikrer sammenhængen i uddannelsesdriften, koordineringen af udbud og ressourcer og sammenhæng i forhold til skolens overordnede uddannelsesstrategi.

Uddannelsesophænget leverer og driver de specifikke uddannelses tilbud inden for de udstukne økonomiske, planlægningsmæssige og strategiske rammer.

VUC-Syd
Hierarkisk diagram:
 Niveau 1



Institutionens ledelse

Direktøren får det samlede ledelsesmæssige ansvar for ledergruppen, der består af en vicedirektør for strategi og kommunikation, en chef for ledelsessekretariatet, en chef for planlægning, vejledning og studieadministration, en økonomi- og administrationschef samt tre uddannelsesledere.

Direktøren, vicedirektøren samt cheferne for ledelsessekretariat, økonomi og administration samt planlægning, vejledning og studieadministration udgør tilsammen den strategiske ledelse, mens chefen for planlægning, vejledning og studieadministration sammen med de tre uddannelsesledere udgør uddannelsesledelsen. Direktøren deltager i uddannelsesledelsens møder med henblik på at lægge og følge op på de overordnede uddannelsesstrategiske og pædagogiske linjer.

Modellen sikrer på den ene side en høj grad af delegering og driftsmæssig beslutningskompetence tæt på kerneopgaven og kursisterne – og på den anden side, at organisationen i den særlige situation, som genopretningsplanen udgør, kan levere på genopretningsplanens delelementer og sikre kvalitet i betjeningen af bestyrelsen og det politiske niveau.

Det midlertidige styre

Det midlertidige styre består af formand for Campus Carlsberg Laust Joen Jakobsen, formand for VUC bestyrelsesforeningen Ulla Koch, tidligere administrerende direktør på Rybners Peter Amstrup, og tidligere afdelingschef i Undervisningsministeriet og nuværende bestyrelsesmedlem i Vestegnen HF & VUC Lars Mortensen.

Direktørens opgaver

Direktøren bliver med reference til det midlertidige styres formand leder af en organisation med enheder på fire matrikler, 130 medarbejdere, 1.100 årskursister, herudover et antal fjernstuderende. Direktøren har det overordnede ansvar for institutionens samlede ledelse, uddannelsesudbud, uddannelsernes indhold og pædagogiske tilrettelæggelse samt for støttefunktioner og institutionens økonomi.

Indledningsvist bliver det centralt for den nye direktør at håndtere den særlige ledelses- og styringsopgave, som den aktuelle genopretningsplan skaber. Det betyder, at opgaverne i direktørens portefølje vil gøre sig gældende i to tempi:

I første omgang at lede genopretningsplanens stabiliseringsfase 2019-20 og konsolideringsfase 2021-22. Dette indebærer at direktøren gennem tydelig delegering, kommunikation og struktur, skal sætte retning og implementere på de strategiske fokusområder og indsatser i tæt samspil med det midlertidige styre, chefer og uddannelsesleder, således at institutionens mål om bæredygtighed realiseres.

Direktørens rolle i et længere perspektiv indebærer et overordnet ansvar for ledelse, drift og strategisk udvikling af VUC Syd med reference til en ny bestyrelse.

- Direktøren får ansvaret for, at den samlede ledelse – med fokus på at skabe tillid, sammenhæng og resultater i organisationen – agerer som et velfungerende team i varetagelsen af ledelse og udvikling af aktiviteterne i den samlede organisation. Sammen med ledelsen skal direktøren sikre det fortsatte arbejde med implementering af genopretningsplanen.
- Direktøren skal engagere sig selv og ledergruppen i at iværksætte indsatser, der samler organisationen, øger sammenhængskraften og udvikler en fælles kultur præget af blandt andet faglige fællesskaber og videndeling internt på institutionen. Dette forudsætter, at direktøren formår at involvere ledere og medarbejdere i processerne og motivere til følgeskab.
- Direktøren skal sikre en sund økonomi og effektiv ressourceudnyttelse. Det indebærer, at direktøren i tæt samspil med ledergruppen og administrationen foretager de nødvendige prioriteringer, følger op på nøgletal og budgetter og sikrer at den økonomiske ramme overholdes.

- En af direktørens andre vigtige hovedopgaver bliver at arbejde med taskforce-indsatserne til styrkelse af tilgang og fastholdelse af kursister og dermed sikre fundamentet for institutionens udvikling og økonomi.
- Direktøren skal have stor opmærksomhed på, at institutionens kerneopgave – undervisningen – fungerer optimalt gennem prioritering af spændende og velfungerende læringsmiljøer og læringsfællesskaber, at sikre den rette ressourcefordeling og undervisernes faglige og pædagogiske kompetenceniveau.
- Det er en anden meget vigtig opgave – sammen med lederne – at sikre, at alle institutionens enheder præges af trivsel og medarbejdertilfredshed således at institutionen fremstår som en attraktiv institution og arbejdsplads, der tiltrækker og fastholder kompetente medarbejdere. Til denne funktion hører også fortsat at prioritere et tillidsfuldt og udviklende samspil mellem ledelse og medarbejdere i samarbejdsudvalget.
- I de eksterne funktioner skal direktøren etablere tillidsfulde og stærke samarbejder med relevante interessenter – herunder undervisningsministeriet, kommunerne, regioner og andre VUC-institutioner. Det indebærer, at direktøren skal repræsentere institutionen både lokalt og nationalt i forskellige fora og sammenhænge.
- Direktøren skal engagere sig i at skabe et stærkt og positivt brand for institutionen over for interessenter og samarbejdspartnere. Det vil indebære, at direktøren formår at blive en aktiv og markant del af det lokale liv og dermed sikre institutionens forankring i den lokale bevidsthed.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Direktøren for VUC Syd skal fungere som institutionens samlede figur og sætte institutionens kerneydelser på dagsordenen gennem stærke interne og eksterne samarbejder. Direktøren skal være tydelig og nærværende og gå foran og kommunikere institutionens værdier og ambitioner. Med blik for institutionens helhed skal direktøren sætte mål og retning for institutionen som en samlet og integreret uddannelsesinstitution.

Dialogbaseret og involverende ledelse skal være en naturlig funktionsmåde for den nye direktør, der med en tillidsbaseret og anerkendende ledelsesform opnår respekt og legitimitet i hele organisationen.

Direktørens involvering i beslutnings- og udviklingsprocesser samt uddelegering af ansvar og kompetence skal gå i spænd med evnen til at kommunikere rammer og forventninger, sætte guidelines, coache og give feedback. Direktøren skal opsøge samarbejdet og åben dialog og have respekt og nysgerrighed for den enkelte medarbejders, leders og kursisters synspunkter, muligheder og behov.

En moderne uddannelsesinstitution skal præges af trivsel og udviklingsmuligheder for medarbejdere og kursister, hvilket direktøren skal sætte højt på sin prioriterede dagsorden, ligesom direktøren skal være i stand til at rumme den forskellighed, som både medarbejdernes fagligheder og kursisternes interesser og baggrunde repræsenterer. Ligeledes skal direktøren forstå, at det vigtigste redskab til at løse sine opgaver er at lede gennem andre ledere.

Direktøren skal have økonomiske kompetencer og solid erfaring med økonomistyring og regnskab i en kompleks organisation. Direktøren skal håndtere økonomistyring på et strategisk grundlag og har fokus på at skabe en fleksibel og ressourcebevidst institution, hvor kulturen danner grundlag for et positivt samspil mellem de forskellige organisationsenheders ressourcemæssige forventninger, ønsker og behov. Direktøren skal desuden have en proaktiv tilgang til problemløsning og brænde for at gøre en forskel.

Direktøren skal besidde politisk tæft, hvilket indebærer, at direktøren skal have forståelse for det politiske system, og for samarbejder og beslutningsprocesser med STUK med mere, og skal kunne begå sig i disse sammenhænge. Direktøren skal ligeledes være i stand til professionelt at indgå i samarbejder med de lokale kommunale politikere, interessenter og deres organisationer.

Direktøren skal have en innovativ tilgang og forståelse for løbende udvikling af organisationer, men også kunne prioritere og balancere mængden af udviklingsprojekter, så der ikke bliver sat flere både i vandet, end organisationen kan få i havn igen.

Fokusering på kvalitet og faglighed i hele organisationen bliver en forudsætning for uddannelsesinstitutionens eksistens i et konkurrencepræget uddannelsesmarked, hvorfor kvalitetssikring og kompetenceudvikling udgør en vigtig implementeringsopgave for direktøren. Som visionær og aktiv drivkraft i organisationens liv og udvikling skal direktøren med et strategisk sigte have blik for de nye tendenser og vilkår på det uddannelsespolitiske område.

Personligt skal den nye direktør have humor og være en uformel topleder, der har lyst til at udvikle mennesker og med et naturligt talent for at lede andre med fokus på synlighed, dialog, tydelig kommunikation og handlekraft.

Den nye direktør skal have ledererfaring, gerne fra uddannelsessektoren og ideelt fra en VUC-institution. Endelig er det en stor fordel, hvis den nye direktør kan vise resultater med ledelse i en organisation, der har gennemgået større forandringsprocesser.

Direktøren skal have en relevant lederuddannelse, hvor f.eks. en masteruddannelse anses for et godt fundament.

Andet

Interesserede kandidater opfordres til at kontakte det midlertidige styres formand Laust Joen Jakobsen for yderligere oplysninger om det særlige ved VUC Syds styre, institutionens udfordringer og potentiale, samt forventningerne til den nye direktør.

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.