

■ Stillings- og personprofil



KILDEN TIL ET
MENINGSFULDT JOB



ROSKILDE
KOMMUNE

Skolechef

Roskilde Kommune

Maj 2019

MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Roskilde Kommune

- **Adresse** Rådhusbuen 1
4000 Roskilde

- **Stilling** Skolechef

- **Refererer til** Direktøren for Skole og Børn

- **Ansættelsesforhold** Stillingen ønskes besat på overenskomstvilkår. Stillingen er aflønnet efter "Aftale om aflønning af chefer i den kommunale forvaltning". Lønniveauet er ca. 750.000 kr. ekskl. pension.

Tiltrædelse: 1. september 2019

- **Yderligere oplysninger** Se Roskilde Kommunes hjemmeside www.roskilde.dk

Kontakt også gerne:

Direktør Ane Kristine Christensen
Telefon: 46 31 32 00
Mail: anekc@roskilde.dk

Partner Lars Bo Pedersen, MUUSMANN
Mobil: 40 22 87 18
Mail: lbp@muusmann.com

- **Ansøgningsfrist** **Søndag den 26. maj 2019**
Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger

- **Samtaler og test**

1. samtaler:	Tirsdag den 4. juni 2019
Test:	Tirsdag den 11. juni 2019
2. samtaler:	Tirsdag den 18. juni 2019

Roskilde Kommune

Roskilde Kommune er en stor og attraktiv kommune med et befolkningstal på ca. 88.000 borgere medio 2019. Kommunen er økonomisk veldrevet og med høje ambitioner inden for den samlede kommunale virksomhed. Roskilde Kommune ønsker at understøtte en udpræget helhedstænkning i forhold til borgerne.

Roskilde Kommune har en vision om, at borgerne i høj grad skal opleve sig som medborgere og medudviklere af fremtidens velfærd. Det sker ved at være ambitiøs og visionær i forhold til, hvad kommunen kan som kommune, og ved at skabe rammerne for nytænkning og innovation.

Kommunen skaber muligheder for borgere, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner, frivillige og foreninger til at udfolde og udforske deres interesser og styrker. Samtidig sikrer kommunen, at der tages vare på dem, der har brug for hjælp.

Læs mere om kommunen på www.alletidersroskilde.dk.

Roskilde Kommunes vision – Alle Tiders Roskilde – 2016-2020

Visionen er:

At blive Greater Copenhagens førende kommune inden for nyskabende sammenkobling af historie, service, kultur, erhverv og uddannelse.

Mission:

Vi gør gæster til nye borgere – vi gør borgere til samskabende brugere.

Visionen skal udmøntes gennem fire ligeværdige indsatser:

1. Vedvarende bosætningskampagner
2. Boligpolitik i balance
3. Musikbystrategi
4. Samarbejde med RUC og Netværk Roskilde Campus.

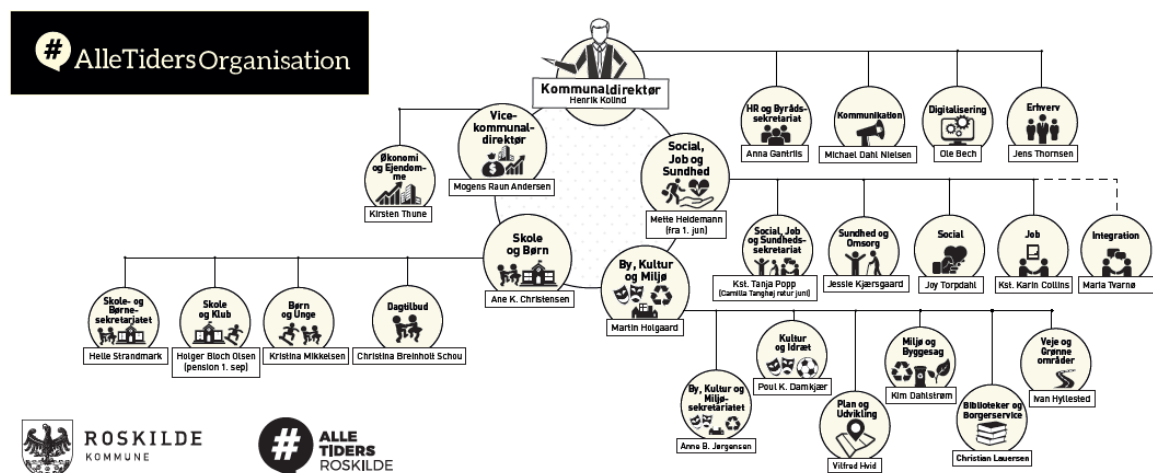
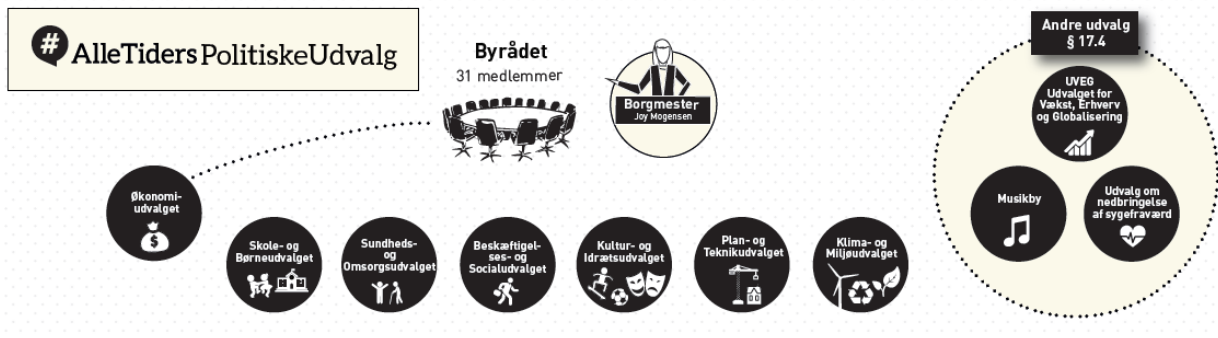
På børne- og ungeområdet er der vedtaget en række politikker, som sætter retning for indsatsen og opstiller en række målsætninger. Se blandt andet klubpolitikken, skolepolitikken og ungepolitikken på kommunens hjemmeside.

Den politiske organisation

Den politiske organisation i Roskilde Kommune består af en række faste udvalg:

- Byrådet
- Økonomiudvalget
- Skole- og Børneudvalget
- Beskæftigelses- og Socialudvalget
- Sundheds- og Omsorgsudvalget
- Klima- og Miljøudvalget
- Plan- og Teknikudvalget
- Kultur- og Idrætsudvalget.

Området Skole og Børn og dermed også Skole og Klub refererer politisk til Skole- og Børneudvalget. Den politiske og administrative organisation ses nedenfor.



Værdier og ledelse

Roskilde Kommune leverer velfærd med mennesker i centrum, hvor det er byrådet og de politiske udvalg, der udstikker politiske mål og rammer for arbejdet. Det skaber kravet om en organisation i bevægelse og krav om resultater, tillid og mod hos ledere og medarbejdere.

Borgeren er i centrum, hvorfor der tænkes på tværs: "Vi handler og tager ansvar på tværs af enheder, og velfærd er noget, som vi skaber i relation med hinanden".

En helhedsorienteret tilgang er også forudsætningen for, at implementering af store reformer, et øget effektiviseringspres og stigende efterspørgsel af nye faglige standarder kan imødekommes, uden at borgeren mistes af syne.

Alle ledere i Roskilde Kommune, uagtet ledelsesniveau, tager ansvar for både at lede egen enhed – men også for helheden med fokus på tillid, troværdighed og åbenhed. Roskilde Kommune stræber efter at skabe: **RESULTATER GENNEM TILLID OG MOD.**

Som leder i Roskilde Kommune skal du derfor:

- **HELHED:** Skabe helhed for borgeren og prioritere samarbejde på tværs – også selv om det betyder, at dit ledelsesrum ikke er afgrænset.
- **SAMSPIL:** Skabe løsninger for og sammen med borgeren i samspil med medarbejdere, politiske beslutningstagere og øvrige aktører – også selv om du bliver udfordret på en del af din faglighed.
- **SAMMENHÆNG:** Gøre det synligt, at din enheds resultater og ressourcer er noget, der er en del af en større sammenhæng – også selv om strukturer skal udfordres.
- **MOD:** Træffe modige beslutninger og understøtte politisk nytænkning, der udfordrer eksisterende praksis og udvikler nye faglige standarder – også når noget skal nedprioriteres eller helt vælges fra.
- **ORDENTLIGHED:** Skabe en arbejdsplads for dine medarbejdere, der er præget af ordentlighed og åben dialog – også når situationen er udfordrende.
- **PERSPEKTIV:** Bevæge dig mellem den konkrete opgaveløsning og et overordnet perspektiv, så du er i stand til at fokusere din ledelse der, hvor der er aktuelt behov – også selv om du hele tiden skal skifte perspektiv mellem detalje, overblik og fremsyn.
- **TILLID:** Have tillid til, at andre forholder sig til din ledelse og din enhed med en positiv intention – også selv om det rejser spørgsmål om din ledelse og din enhed.

Organisation – Skole og Børn

Direktørområdet Skole og Børn varetager opgaver og indsatser over for børn og unge mellem 0-18 år. Det drejer sig om dagpleje, vuggestuer, børnehaver, specialbørnehave, integrerede institutioner, skoler, SFO, specialskoler, klubber og særlige indsatser over for udsatte børn og unge samt børn og unge med et handicap.

Skole og Klub indgår sammen med Skole- og Børnesekretariatet, Børn og Unge og Dagtilbud i direktørområdet Skole og Børn, og det er generelt oplevelsen, at der er tale om et veldrevet og velfungerende område med høj kvalitet i indsatserne.

Kommunen er et sted, hvor man er stolt af at arbejde, og afdelingen er præget af faglige kompetencer på højt niveau kombineret med en grundlæggende lyst og vilje til at samarbejde på tværs. Det er karakteristisk, at kommunens medarbejdere vil hinanden på alle niveauer i organisationen.

Området og kommunen er endvidere karakteriseret ved diversitet, engagement og en særlig nærhed, som er en del af Roskilde-ånden – alle er tæt på, både politikere, borgere og kolleger, hvor en uformel omgang med hinanden er kendetegnende for kulturen. Det skal skolechefen være med til at understøtte og bære videre som en vigtig del af kommunens funktionsmåde.

Roskilde er samtidig en visionær kommune inden for skole, SFO, klub, ungdomsskole og PPR, og der er en klar forventning og et udbredt ønske om at levere tilbud i høj kvalitet i alle sammenhænge. Der er fokus på løbende at udvikle områderne, hvilket skal gå hånd i hånd med den sikre og solide drift.

Skole og Klub har i alt ca. 2.100 medarbejdere, hvoraf de fleste er ansat på de decentrale institutioner, mens en mindre del er ansat i de centrale funktioner på Rådhuset og i PPR m.v. Lederne på de decentrale institutioner har reference til skolechefen, ligesom de ledere, der er i den administrative del af Skole og Klub, har reference til skolechefen. Skole og Klub har i alt et samlet budget på ca. 1 mia. kr.

Der er i indeværende skoleår 18 folkeskoler med SFO – fra næste skoleår er der 16 folkeskoler som følge af de seneste tilpasninger inden for området. Derudover er der Tiendeklassecenter og to specialskoler. Der er ca. 9.300 elever i de kommunale skoler.

Der er fem klubområder (med 18 underliggende afdelinger) med klubtilbud for børn og unge fra 10-14 år og Klub Ung for unge fra 13-17 år. Ca. 3.000 børn er indmeldt i klub. Roskilde Ungdomsskole er åben for alle unge mellem 12 og 21 år.

Skole og Klub har overordnet et skarpt fokus på at sikre børns og unges udvikling og læring gennem alle de indsats og initiativer, der sættes i værk og gennemføres, og der kan læses mere om organisation, politikker og indsats på kommunens hjemmeside, hvor mål og visioner er foldet yderligere ud. Det forventes, at interesserede kandidater orienterer sig i disse.

Skolechefens funktioner og opgaver

Som chef for Skole og Klub har skolechefen ansvaret for ledelse, drift og udvikling af skole- og klubområdet i Roskilde Kommune. Samtidig indgår skolechefen som en aktiv del af den samlede chefgruppe i Skole og Børn, hvor en tværgående og helhedsorienteret tilgang og en udpræget samarbejdsorienteret indstilling er vigtig. Sammenhængskraft er vigtig og afgørende i alle sammenhænge og i alle fora.

Skolechefen skal derfor arbejde med og for helheden i organisationen og tage del i det fælles ansvar, det er at løfte opgaverne på området, og have fokus på at finde balancen mellem cheffollen på eget område og det at tage ansvar for helheden og den samlede organisation og kommune.

Overordnet skal skolechefen sætte den strategiske retning, sikre sammenhæng og understøtte det tværgående og tværfaglige samarbejde, så alle indsats giver mening og kan ses ind i en samlet helhed, hvor de overordnede mål realiseres. Herunder vil skolechefen spille en afgørende rolle, når det strategiske grundlag skal fornyes og videreudvikles inden for de forskellige dele af Skole og Klub.

Aktuelt er der en lang række vigtige indsats, som skolechefen skal have fokus på. Blandt andet er der vedtaget en ny skolestruktur, som skal realiseres og implementeres. Der er en

igangværende temaanalyse på specialområdet, hvor resultaterne af analysen skal anvendes aktivt til at styrke indsatsen. For begge områder er desuden en ny ressourcemodel, der skal implementeres.

Fokus på inklusion er et afgørende indsatsområde, hvor Roskilde Kommune, som så mange andre, er udfordret af stigende udgifter. Der skal desuden til stadighed være opmærksomhed på at arbejde med overgange mellem kommunens forskellige tilbud.

Med et tværgående blik og forståelse for helheden, skal skolechefen kunne sætte skole- og klubområdet i spil i forhold til kommunens tværgående indsatsområder som eksempelvis Åben skole, Musikby og boligpolitik.

Økonomi og styring er et afgørende fokusområde for skolechefen, da der aktuelt arbejdes med økonomiske tilpasninger, hvor også Skole og Klub skal levere et betydeligt bidrag. Fokus på økonomiopgaven er desuden væsentligt alene med afsæt i områdets årlige budget på ca. 1 mia. kr.

Andre vigtige opgaver for skolechefen er at medvirke til at sikre en solid og professionel betjening af det politiske niveau, give ledelsesmæssig sparring til mellemledere, fastholde og have fokus på et godt samspil med de faglige organisationer og de tillidsvalgte på området, løbende kompetenceudvikling og trivsel blandt medarbejdere og ledere og endelig at agere som en vigtig ambassadør for kommunen i en lang række samspil med eksterne aktører.

Skolechefen har – med lidt flere ord – på et overordnet niveau ansvar for følgende opgaver:

- Ledelse er en essentiel opgave. Skolechefen skal give ledelsesmæssig sparring til alle ledere inden for Skole og Klub. Personaleledelsen af lederne er derfor central, og det fælles rum for faglig og ledelsesmæssig sparring på tværs af ledergruppen skal samtidig understøttes.
- Skolechefen skal stå på mål for kommunens fælles ledelsesgrundlag inden for eget område og sikre, at de opstillede forventninger og krav efterleves i den daglige ledelse.
- Medvirke til en professionel og solid betjening af Skole- og Børneudvalget samt deltagelse i udvalgets møder er væsentlige opgaver i jobbet som skolechef.
- Den stærke faglige kultur, der findes i organisationen, skal både underbygges og udfordres. Overgangene og samspillet på tværs er særdeles vigtig og kan fortsat optimeres og styrkes.
- Der skal fortsat arbejdes med at skabe sammenhæng på de enkelte områder, således at kommunen fremstår som et samlet hele, hvor der samtidig er plads til de individuelle og lokale særpræg, der er nødvendige. Der skal gives plads til selvstændighed og frihed under ansvar.
- Skolechefen er en vigtig ambassadør for kommunen og skal indgå i dialog med borgere og andre vigtige aktører som en troværdig og professionel samarbejdspartner, der kan sætte et tydeligt aftryk baseret på stor indsigt og et godt overblik.
- Den nye skolechef skal have blik for tendenser inden for de områder Skole og Klub dækker, således at kommunen kan bevare positionen som fremsynet og visionær.

- For børn og unge med særlige behov, er det vigtigt, at der fortsat er fokus på en tidlig indsats. Her indgår Skole og Klub som en vigtig brik via den rolle som skoler, klub og PPR m.v. spiller i indsatsen.
- Skolechefen skal understøtte, at der foregår et professionelt samarbejde mellem de forskellige faggrupper på området.
- Endelig er det en afgørende opgave for den nye skolechef at fastholde og sørge for at udvikle en attraktiv arbejdsplads med høj trivsel og et godt arbejdsklima for alle medarbejdere og ledere i organisationen, herunder med løbende fokus på relevant kompetenceudvikling.

Ledelsesmæssige kvalifikationer, personlige egenskaber og baggrund

Det forventes, at den nye skolechef har faglig indsigt i områdets kerneopgaver, idet kompetencer og erfaringer vægtes højere end formel uddannelsesmæssig baggrund.

Ledelsesmæssig erfaring på strategisk niveau i en større organisation og inden for undervisningsområdet er en fordel, herunder med ledelse af ledere. Har du ikke erfaring med ledelse af ledere, skal talentet for ledelse være tydeligt. Relevant ledelsesmæssig efteruddannelse vægtes desuden positivt.

Skolechefen skal have stærke relationelle og kommunikative kompetencer og skal kunne begå sig relevant på mange niveauer, herunder i samspil med politikere, eksterne aktører og de faglige organisationer – ud over det tætte daglige samspil med ledere og medarbejdere. Både den skriftlige og den mundtlige kommunikation og formidling forventes at være på et højt niveau.

Politisk forståelse og solide kompetencer inden for økonomi og styring, herunder gerne med ressource- og tildelingsmodeller, vægtes positivt.

En stærk og robust personlighed, stor integritet og solide analytiske evner er vigtige egenskaber, idet skolechefen skal være modig og turde lede med tillid og samtidig kunne give relevant med- og modspil. Handlekraft kombineret med en effektiv og velovervejet beslutningsstil er desuden et plus.

Flest mulig af følgende karakteristika og erfaringer skal desuden kendetegne den nye skolechef:

- Empati, troværdighed, ordentlighed og åbenhed med en inviterende tilgang til dialog
- Ledelsesstil præget af overblik, inddragelse og uddelegering
- Kunne sætte retning for medarbejdere og ledere og være en samlende figur
- Motiverende, synlig, tilgængelig og anerkendende – i forhold til hele området
- Effektiv, professionel og en stor arbejdskapacitet
- Risikovillighed og mod til at udfordre metoder og tilgange
- Skarp til at prioritere og tydelig omkring prioriteringer, så der sættes tydelige rammer

- Et godt blik for at udvikle med afsæt i indsigt i tendenser, behov og ønsker samt hvad der virker – hvor det, der er velfungerende, samtidig fastholdes
- Erfaring med politisk betjening og forståelse for at agere i en politisk organisation
- Erfaring med skolesammenlægninger og strukturelle/organisatoriske forandringer.

Andet

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

