

## Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## Skoleleder til Tønder Distriktsskole i Tønder Kommune

***Genopslag: Stillingen genopslås med henblik på at tiltrække flere kvalificerede kandidater***

**Denne job- og personprofil indeholder følgende afsnit:**

Vilkårene.....	2
1. Stillingen.....	2
2. Ansættelsesvilkårene .....	3
3. Skoleområdet i Tønder Kommune.....	3
4. Tønder Distriktsskole .....	4
5. Tønder by .....	7
6. Mere om Tønder Kommune.....	8
Forventningerne.....	8
7. Distriktsskolelederens opgaver .....	8
8. Baggrund/ledererfaring .....	9
Ansættelsen .....	10
9. Ansøgernes vurdering af arbejdspladsen.....	10
10. Arbejdspladsens vurdering af ansøjerne.....	11
11. Tidsplan for ansættelsen .....	12
12. Efter ansættelsen .....	12

## Vilkårene

### 1. Stillingen

Vores nye distriktsskoleleder *skal* være ambitiøs. Det gælder ikke mindst på børnenes vegne. Du skal være drevet af et ønske om at ville noget *mere* med børnene. Alle børn skal blive så dygtige, som de kan, og det er et ansvar, du skal tage på dig.

Du skal være ambitiøs i udviklingen af din organisation. 140 kompetente medarbejdere og ledere skal opleve, at deres kompetencer bruges og udvikles på tværs af skolen. Du skal også være ambitiøs på børnenes vegne i deres videre færd i ungdomsuddannelserne. Gå ind i arbejdet med at smidiggøre overgangene i et godt samarbejde med de ungdomsuddannelsesinstitutioner, der heldigvis ligger som perler på en snor lige uden for dørene af *din* overbygningsskole. Og det samme gælder fødekæden ind i skolen. Daginstitutionerne skal opleve, at din skole tager medansvar for at lære børnene at kende, så vi ved, hvordan vi kan tage bedst muligt hånd om dem den første dag de kommer "med æblet i hånden".

Det gælder din kommunikation. Du skal evne at fange ørerne hos børn og voksne. De *vil* følge dig – ikke kun fordi det er dig, der i sidste ende bestemmer – men fordi du kan begejstre dem. Det er ikke kun kommunikationsteknik. Det er noget med, at de kan se, at der er glød i dine øjne, når vi snakker udviklingen af vores børn.

Det gælder også dine menneskelige egenskaber. Du er bygget på et fundament af ordentlighed og respekt. Den respekt rækker så langt, at du siger til og fra, når du har noget vigtigt at sige – vi ved, hvor vi har dig. Det at evne at træffe beslutninger og stå ved dem, efter god dialog og med evnen til at blive påvirket af andres holdninger, er ikke mindst lederens fornemme egenskab.

Det er meget, vi håber på, men vi har også noget stærkt at tilbyde. For det første får du kompetent hjælp til opgaven. Det gælder ikke mindst fra dine medarbejdere og dine ledere. De har skabt det fundament, herunder gode faglige resultater, du kan arbejde videre ud fra. Du kommer til at arbejde i en fantastisk by – en af Danmarks flotteste købstæder - med en rig kulturhistorie, marsken lige uden for døren og metropolen Hamborg mindre en 2 timer væk.

Du får en aktiv og medlevende bestyrelse, der forventer stærkt med- og modspil fra dig. Du vil opleve en chef, et forvaltningsniveau og nogle skolelederkolleger, der vil dig det rigtig godt, og du får særdeles konkurrencedygtige løn- og ansættelsesforhold.

Ikke mindst vil du i Tønder få brede rammer at arbejde indenfor. Ja, der er markante tværgående satsninger som f.eks. tysk fra 0. klasse, men på den pædagogiske, didaktiske, organisatoriske og administrative front er der et stort spillerum at arbejde indenfor, på en skole der rummer mere end 1/3 del af kommunens skolebørn. Men det kræver, at man tør bruge hele spillebanen i sin ledelse. Tør du det?

## 2. Ansættelsesvilkårene

Stillingen besættes som udgangspunkt på kontraktvilkår (kan drøftes) på et niveau omkring 625.000 kr. Dertil kommer tillæg for kontraktansættelse (15 %) samt pension.

## 3. Skoleområdet i Tønder Kommune

Skoleområdet er del af direktørområdet Børn og Skole, og der er i alt 3.120 børn fra 0.-10. klasse. Området ledes af Skole- og Dagtilbudschef Per Hansen.

I 2011 blev skolestrukturen omlagt til en distriktsstruktur med fire distriktsskoler. Det er distrikterne Tønder, Løgumkloster, Toftlund samt Skærbæk. De 4 distrikter holder skole på i alt 11 adresser. I hvert af distrikterne er der en specialklasserække.

De fire distriktsskoleledere samt lederen af Ungdomsskolen (der tillige huser 10. klasse) udgør ledergruppen på skoleområdet. Gruppen mødes månedligt under ledelse af Skole- og Dagtilbudschefen og tillige med deltagelse af øvrigt personale fra forvaltningens skoleafdeling. Der inddrages yderligere ledere i arbejdet, når det giver mening, herunder vice-distriktsskoleledere.

I forvaltningen er der administrative og pædagogiske støttefunktioner, der bakker op om arbejdet i skolerne inden for fx IT, specialpædagogik, kompetence- og skoleudvikling, netværksfacilitering, økonomi og daglig drift.

På tværs af skoleområdet er der foretaget nogle markante satsninger. Det gælder ikke mindst, at der på alle skoler er tyskundervisning fra og med 0. klasse ligesom det er besluttet, at der på alle skolerne skal være rullende skolestart. Der er en forventning om, at der arbejdes målrettet på koblingerne mellem skolerne og det lokale erhvervsliv, ligesom iværksætterier står højt på den kommunale dagsorden – og dermed også på skolernes.

Dertil kommer, at det er besluttet, at alle elever skal have indsigt i kommunens fantastiske natur- og kulturarv. Det er der skabt et helt særligt setup omkring, så alle elever, hvert år, kan få naturoplevelser "ud af huset".

Tønder Kommune er – som mange andre kommuner – presset af den demografiske udvikling. Det betyder, at der er nedgang i børnetallet på et niveau, der kræver tæt overvågning og solid planlægning på alle kommunens skoler.

Der er stort fokus på de objektive data, når det kommer til progression på skolerne. Det betyder, at testresultater, trivsel og inklusion er i højsædet.

Kvalitetsrapporten for 2016/2017 er netop blevet behandlet i kommunalbestyrelsen (22. marts). For skoleområdet er nogle af de vigtige læringer:

- Den kommunale målsætning om, at 95% af eleverne skal undervises inden for almenområdet, er opfyldt. Mange års målrettet arbejde har båret frugt. De seneste tre år er andelen af elever, der modtager undervisning inden for almenområdet, steget lidt hvert år. Desuden er andelen af elever, der går til prøve, også steget, hvilket også kan pege i retning af en øget inklusion i skolevæsnet.
- På trods af en systematisk læseindsats over en årrække, så kræver læseniveauet i skolevæsnet fortsat stor opmærksomhed – især for de mellemste og ældste elever.
- I matematik viser resultaterne, at der i det samlede skolevæsen er behov for en indsats på alle klassetrin.

Det er selvsagt læring, der er med til at sætte retning på det samlede skoleområde i de kommende år.

Der er i øvrigt tradition for et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem Tønder Kommune og de faglige organisationer på området.

#### 4. Tønder Distriktsskole

Distriktsskolen består af fire matrikler. Det er Grundskolen (0.-6. klasse) i Tønder med 504 elever. Overbygningsskolen i Tønder, der er kommunens eneste "rene" overbygningsskole, har 428 elever. Dertil kommer de to mindre skoler: Digeskolen i Højer med 129 elever (0.-6. klasse) samt Møgeltønder Skole med 122 elever, der tillige huser en specialklasserække.

Der er skabt 6 særlige linjer på overbygningen, rettet imod, talentbold, formidling, unge forskere, design/teknik, krop/bevægelse og livsduelighed. Der er etableret et tæt samarbejde med ungdomsuddannelserne på Campus ligesom Tønder Distriktsskole er engageret i MIND FACTORY by ECCO - et kreativt kraftcenter for innovation og nytænkning etableret på Campus i 2013 som en gave fra ECCO til Tønder Kommune. Målet er at være et center til inspiration og styrkelse af de unges kreativitet og innovation for hermed at ruste dem bedre til den globale verden og det hastigt forandrende erhvervsliv.

Forventningen til næste skoleår er, at der vil være 90 fastansatte lærere og 32 pædagoger/medhjælpere inkl. SFO-personale. Herudover 11 teknisk/administrative medarbejdere. Dertil kommer en ledergruppe på p.t. 11 – heraf én på orlov.

Der er en god "grundstemning" på skolen, der er karakteriseret ved mange dygtige fagprofessionelle. I samarbejdet på tværs af fagligheder skal lederen selvfølgelig være opmærksom på den tredjedel af medarbejderne, der *ikke* er lærere. Alle skal have respekt og opmærksomhed.

Det er den enkelte distriktsskole, der tilrettelægger ledelsesstrukturen. I Tønder Distriktsskole er den udmøntet således, at der er matrikelledelse på de tre 0.-6. klasser-skoler, mens distriktsskolelederen tillige har været matrikelleder på overbygningsskolen.

Der er dog her udpeget en leder, der bistår distriktsskolelederen i matrikelledelsen.

Der er udnævnt en vicedistriktsskoleleder, der har haft det primære ansvar for de administrative opgaver samt en afdelingsleder for det specialiserede område.

I udgangspunktet er mødestrukturen i ledelsen således, at de fire matrikelledere, viceskolelederen, den tekniske serviceleder samt lederen af SFO (der er tværgående funktioner) mødes ca. hver 14. dag. Det er oplagt, at en ny skoleleder bør være aktivt udviklende af denne gruppes samarbejde, beslutningsevne og af samarbejdsformerne i det hele taget i ledelsesorganisationen.

Der er et godt samarbejde med skolebestyrelsen, der er aktiv og kommunikerende. Det betyder, at der er en forventning til distriktsskolelederen om at være proaktiv i samarbejdet, komme med ideer og forslag og i det hele taget medskabe en platform for indflydelse, der er spændende og meningsfuld.

Der er naturlige opmærksomhedspunkter i skolens konstruktion. Ikke mindst hvordan man sikrer udvikling, udnyttelse af synergier og identitet – *på tværs* af de fire matrikler. Dette har selvsagt meget at gøre med distriktsskolelederens evne til at være en dygtig leder for ledere.

Vi skrev indledningsvist, at der er vide rammer, når det kommer til arbejdet med den pædagogiske, didaktiske, organisatoriske og administrative udvikling. Når der skal skabes en skole, der både er logisk som samlet konstruktion og for de medarbejdere, der går på arbejde på de enkelte matrikler, skal synergierne forfølges – og hele spillebanen i brug. Om det hedder udviklingen af en ny strategisk handlingsplan eller det har en anden overskrift, er mindre vigtigt, men man skal have lyst til andet og mere end business as usual.

Der er som nævnt ovenfor dygtige kompetencer i skole- og dagtilbudsafdelingen. En del af udviklingsøvelsen er også at hente/bruge disse kompetencer på en god måde i skolens udvikling.

Skolen klarer sig fornuftigt i de nationale test og ligger 0,1 karakter over det, der forventes i socioøkonomisk sammenligning. Det er på den ene side et godt grundlag at arbejde ud fra, men der er en klar forventning om, at en ny skoleleder er ambitiøs på denne bane. Barren må gerne sættes endnu højere ift. læsning, matematik og ikke mindst den tyskind-sats, der netop i grænselandet er – og bør være – et fixpunkt.

Kommunens kvalitetsrapport fremhæver ift. Tønder Distriktsskole:

- Trivselsmålingerne for eleverne i 0.-3. klasse viser, at eleverne trives virkelig godt på Grundskolen, Digeskolen og Møgeltønder Skole.
- Trivselsmålingerne for eleverne i 4.-9. klasse viser, at eleverne generelt trives godt. Grundskolen har meget fine resultater i den faglige trivsel, der handler om elevernes egne oplevelser af faglige evner, koncentrationsevne og problemløsningsevne.
- Fraværet på Grundskolen, Digeskolen og Møgeltønder Skole ligger alle under det kommunale gennemsnit. Fraværet på Overbygningsskolen er kommunens højeste for en enkelt filial. Det er ikke overraskende, da filialen udelukkende har overbygningselever, og da disse i hele kommunen har det højeste fravær.
- Fra distriktet er 92,6% af eleverne i gang med en ungdomsuddannelse 15 måneder efter, at de har forladt 9. klasse. Det er kommunens højeste andel, og den ligger over andelen på landsplan.
- 96% af alle elever aflægger alle prøver ved 9. klasse-afgangsprøverne, hvilket er over andelen på landsplan. 96% drenge og 97% piger aflægger alle prøver i alle afgangsprøverne.
- 89,1% af alle elever opnår mindst 02 i dansk og matematik, hvilket er meget tæt på landsgennemsnittet. Skolens karaktergennemsnit ved afgangsprøverne var 6,7, hvilket er 0,1 over det forventede niveau i forhold til den socioøkonomiske reference. I dansk opnår skolen 6,5 i gennemsnit – i matematik opnår skolen 6,7.
- Kompetencedækningen i distriktet svinger meget. Filial Møgeltønder Skole har en dækning på 57,0% som distriktets laveste, mens Filial Digeskolen har en dækning på 87,8% som distriktets højeste. Grundskolens dækning på 78,9% kræver, sammen med Møgeltønders, opmærksomhed.

Læs mere i den samlede kvalitetsrapport, der er lagt som bilag ifm. stillingsopslaget/job- og personprofilen.

Tønder Distriktsskole har igangsat et arbejde omkring Professionelle Læringsfællesskaber (PLF). Målet er at skabe læringsfællesskaber på såvel leder- som medarbejderniveau, der skal styrke elevernes læringsudbytte. Det er et arbejde, der er god energi i, og som kan være en af de platforme, den ny distriktsskoleleder kan bruge til at skabe mere sammenhæng i den samlede skoles arbejde og udvikling.

Skolen har generelt haft godt styr på økonomien, men i 2016/2017 har der været økonomiske udfordringer, der har medført, at der er udarbejdet en genopretningsplan, der forventes gennemført i skoleåret 2018/2019. Som led i dette har det desværre været nødvendigt at afskedige medarbejdere. Planen/processen kører som planlagt men det er oplagt, at det er et område, den kommende distriktsskoleleder bør være godt inde i.

Der er bevilget 6 millioner kroner til renovering af Grundskolen – heri indgår flytningen af Tønder grundskoles SFO, der p.t. har til huse i byens nedlagte seminarium. Flytningen forventes implementeret senest 1.1.2019. Derudover er der afsat 4,5 millioner kroner til renovering af Overbygningsskolen. Det vil helt naturligt være noget, en skoleleder bør følge opmærksomt. Det er ikke blot en logistikopgave, men i høj grad en organisatorisk udfordring, at sammensmelte kulturer og faggrupper i et nyt og tættere fællesskab.

Den afgangende skoleleder har, efter mange gode år i Tønder Kommune, valgt at gå på pension. Det er således i "god ro og orden", at denne stilling besættes.

## 5. Tønder by

Tønder med 7.500 indbyggere er ubetinget en af landets flotteste købstæder. Byen er både dansk og europæisk i stil som stemning og har i mange århundreder været et handelsknudepunkt imellem nord, syd og vest.

Natur og kultur er på internationalt niveau. Her kan man nemlig opleve en del af den vidtstrakte Nationalpark Vadehavet, der tillige er udpeget som UNESCO verdensarv. Har man først én gang set sort sol over marsken, når op imod en million stære tegner de fascinerende mønstre på himlen, glemmer man det aldrig. Den årlige Tønderfestival gør Tønder til verdens ubetingede folkemusikcentrum i sidste uge af august og er man til den del af kulturen, der indeholder en bold, kan man tage på besøg på landets bedste håndboldhjemmebane, kærligt kaldet "Helvedet i Syd", når der er tophåndbold på menuen.

## 6. Mere om Tønder Kommune

Tønder Kommune har 38.000 indbyggere. Her er natur og kultur i verdensklasse, eksemplificeret ved en af verdens bedste folkemusikfestivaler, Tønderfestivalen, og Nationalpark Vadehavet. Tønder er i øvrigt en af landets store sommerhuskommuner, ikke mindst på grund af ferieidyllen Rømø, der tiltrækker mange tusinder af besøgende til de fantastiske strande og den varierede natur. De større bycentre er – ud over Tønder – Toftlund, Løgumkloster, Skærbæk, Agerbæk, Bredebro, Højer, Agerskov og Møgeltønder.

**Den politiske organisation** består af kommunalbestyrelsen (31 medlemmer), Økonomiudvalget samt seks øvrige stående udvalg. Det er Sundhedsudvalget, Socialudvalget, Børn- og Skoleudvalget, Teknik- og Miljøudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Den administrative organisation:**

Kommunen har ca. 3.800 medarbejdere, der arbejder ud fra tilgangen: Sammen skaber vi en bedre kommune for alle. Ligeledes er samskabelse og organisatorisk læring nøgleord, der kendetegner god ledelse i Tønder Kommune.

**Direktionen** består af fire direktører: kommunaldirektøren samt direktørerne for henholdsvis Centralforvaltningen - Teknik og Miljø - Kultur og Fritid, Børn og Skole og for Social, Arbejdsmarked og Sundhed. Under direktørerne er 11 fagområder med hver deres fagchef tilknyttet. En af disse er Skole- og Dagtilbudschefen, som distriktsskolelederne refererer til.

## Forventningerne

### 7. Distriktsskolelederens opgaver

Distriktsskolelederen varetager den overordnede ledelse af Tønder Distriktsskoles 140 medarbejdere og refererer til Skole- og Dagtilbudschef Per Hansen. Distriktsskolelederen varetager den direkte ledelse af otte ledere samt er ansvarlig for den overordnede ledelse af overbygningsskolen.

Det forventes, at distriktsskolelederen besidder evnen til at delegere og skabe energi og ledelsesrum til lederne under sig. Modsat skal man være nysgerrig omkring, hvordan ledelsesrummet udnyttes. Det er ikke blind delegation.

Derudover skal distriktsskolelederen

- Være rådgiver og sparringspartner for Skole- og Dagtilbudschefen
- Være en proaktiv medskabende af en spændende platform for skolebestyrelsens arbejde



- Være den, der står på mål for skolens overordnede økonomiske styring
- Være en aktiv deltager i distriktsskoleledergruppen
- Bidrage til, at MED-samarbejdet er godt.
- Have fokus på elevernes resultater

### **Distriktsskolelederen skal i øvrigt på kort sigt særligt vie sin opmærksomhed til:**

- Videreudvikling af skolens samlede pædagogiske og didaktiske grundlag samt at organisere skolen i den retning, der bedst understøtter denne udvikling. En del af dette er det, der sker/skal ske på tværs af de fire matrikler.
- Ledelsesmæssig opmærksomhed på flytningen af SFO fra det gamle seminarium til Tønder grundskole.
- Følge og påvirke arbejdet med PLF'erne.
- Være en sikker hånd i gennemførelsen af genopretningen af økonomien.

## **8. Baggrund/ledererfaring**

Du er veluddannet, og en del af dette er, at du har været nysgerrig, når det kommer til ledelsesmæssig efteruddannelse.

Du har god viden om – og erfaring med – skoleområdet og kan bidrage til udvikling af skolen fra dag 1.

Der er ledelseserfaring på CV'et, men om det er 5 eller 25 år, er mindre vigtigt for os. Det er dine resultater, der er det vigtigste. Du er i øvrigt god til at udvikle andre omkring dig, ledere som medarbejdere.

Du er en udvikler, men ikke en af den slags, der trives alene af den grund. En del af dit DNA er nemlig at se udviklingen komme i mål. Det lange seje træk. I forlængelse af dette er det helt OK, hvis du ikke nødvendigvis ser dette som din slutstilling. Du skal dog forvente, at det nok tager fem år at efterlade sig et tilstrækkeligt solidt aftryk hos os.

Du har en personlig geografi, der gør, at du kan varetage dit job på en god måde. Ikke alt foregår inden for normal arbejdstid. Vi står i øvrigt gerne til rådighed med hjælp, hvis du har brug for en midlertidig bolig eller lignende, hvis du kommer så langvejs fra, at pendling er urealistisk.

## Person-/lederprofil

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Du er autentisk og et ordentligt menneske, hvor troværdighed og integritet er centralt for dit virke som leder.
- Robust og beslutningsdygtig. Du skal turde sætte dig for bordenden og skabe dit ledelsesrum, også selv om der kan opstå modstand undervejs.
- Du har gode kommunikative evner, og du forstår, hvor vigtig kommunikation er for en arbejdsplads. Du kan både stå på ølkassen og favne hele flokken og håndtere den svære samtale.
- Du har situationsfornemmelse og empati. I de mange samspil, man er en del af, er det helt enkelt lettere, hvis man naturligt fornemmer, hvad der er det bedste i en given situation.
- Du har en naturlig autoritet og karisma og formår at komme ud over scenekanten i dit møde med elever, forældre, medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere.
- Du har forståelse for rollen som leder – og de vilkår, der følger af at være ansat – i en politisk ledet organisation. Herunder forståelsen for, at skolen er en del af en stor organisation, der stiller krav om helhedsorientering og fokus på borgerne.
- Vi skal helst have svært ved ikke at kunne lide dig, og du trives bedst uden behov for magtdistance, hvor vi gerne griner sammen og også engang imellem ad os selv.
- Du er en respektfuld samarbejdspartner for medarbejderne og deres faglige repræsentanter – og har derfor optimalt set gode erfaringer med disse samspil.
- Du har et afklaret forhold til dine stærke og svage sider.

## Ansættelsen

### 9. Ansøgernes 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 Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414

*og/eller*

Skole- og Dagtilbudschef Per Hansen, tlf. 7492 9526 / 2141 8525

Derudover står skolebestyrelsesformand Thomas Ørting til rådighed på 7473 4024.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med Skole- og Dagtilbudschef Per Hansen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde. Derudover vil der være mulighed for at få en rundvisning på skolen af Vicedistriktsskoleleder Jørn Wind.

## 10. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Skole- og Dagtilbudschef Per Hansen
- Bestyrelsesformand Thomas Ørting
- Bestyrelsesmedlem Jan Mensel Møller
- Skolekonsulent Lene Nørgaard Hansen
- Distriktsskoleleder Klaus Fog
- Vicedistriktsskoleleder Jørn Wind – Tønder Distriktsskole
- Afdelingsleder for specialområdet Kent List – Tønder Distriktsskole
- Medarbejderrepræsentant Kim Vestergaard (Distrikts-TR, DLF)
- Medarbejderrepræsentant Peter Wortmann (Filial-TR, DLF)

Ansættelsesudvalget vil naturligvis sikre fortrolighed i ansættelsesprocessen. 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 har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste 2-3 ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning.
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde.
- Et skriftligt resumé af en dialogtest, afholdt af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer. Resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde.
- Et skriftligt resumé af 3-4 referencer, der indhentes telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før 2. samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren. Referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren.
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

## 11. Tidsplan for ansættelsen

Hos Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Kaarup Andersen, tlf. 7542 4233, mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk, der er tovholder på ansættelsen.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest **den 8. august 2018 kl. 8.30.**

Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

**Den 10. august** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til seks ansøgere den **15. august i tidsrummet 8.00-16.00 i Tønder.**

Dialogtesten for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles **den 16. august i Kolding.** Testen tager ca. 2 timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 23. august i tidsrummet 8.00-13.00 i Tønder.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **den 1. oktober 2018.**

## 12. Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en introduktionssamtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye Distriktsskoleleder kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter den nye Distriktsskoleleders tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med Distriktsskolelederen samt med Skole- og Dagtilbudschefen for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Juni 2018

Jakob Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen