

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## Skoleleder til Aabenraa Friskole og Naturbørnehave



## Vil du være fri til at lede?

### Skoleleder til Aabenraa Friskole og Naturbørnehave

Når vi skriver "Fri til at lede", siger det noget om rammerne for din fremtidige stilling. Vi er en friskole, og det betyder faktisk noget. Vi kan nemlig gøre tingene på vores egen måde på en lang række områder, så længe vi påtager os vores forpligtelse til at klæde vores børn godt på til deres videre gang i livet.

Vi har fået skabt en skole med rigtig, rigtig flotte fysiske rammer. Ikke blot fordi vi ligger i skovkanten, på bakketoppen, fredfyldt og med milevid udsigt, men fordi vi har fået om- og udbygget vores bygninger, så de i dag fremstår superlækre og up-to-date.

Vores økonomi er rigtig solid, og dine kommende medarbejdere er dedikerede og møder ind til en organisation med lav magtdistance. "Her er vi bare medarbejdere, uanset hvad vi laver" (citat: medarbejder i Naturbørnehaven). Til gengæld er der en høj grad af humor (hvis de selv skal sige det). Endelig vil du møde en flok engagerede forældre, der virkelig har taget deres skole på sig. What's not to like?

Måske, at friheden stiller krav. Krav til, at vi udvikler os på vores egne præmisser. Når man ikke "skubbes" udefra, skal udviklingsdrivet komme *indefra*. Og når vi har gode socioøkonomiske rammer, så stiller det et etisk krav til os om at påtage os vores del af samfundsansvaret. Ikke at løbe væk, når der er udfordringer, men at tage det på os. Endelig betyder engagementet også, at der er holdninger. Ikke mindst til, hvad der skal til, når vi vil udvikle rammerne for læring. Kan faglighed og kreativitet gå hånd i hånd? Den debat kommer du lige ind midt i.

Hvad kommer du – ideelt set - med? At du har erfaring med ledelse, er det svært at komme udenom, men prøv os gerne af på, hvor lang tid, og hvorfra den kommer. Du har viden om uddannelse og pædagogik, men du vil ikke møde et konservativt syn på, hvorfra denne viden stammer. Du har et udviklingsdrive, der stammer fra et reelt ønske om at skabe de bedst mulige rammer for dem, vi er her for - vores børn. Og apropos børnene, så skal vi hilse fra dem og sige, at du skal være venlig, god til børn, glad for at være sammen med dem, og så være god til navne! Vi har samlet set brug for dygtighed – ja – men vi har også brug for et menneske. Skal du være fri til at lede?

### Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår i henhold til aftale imellem Finansministeriet og LC. Aflønningen ligger p.t.(2019 niveau) i intervallet 436.000 – 522.000 kr. Dertil kommer eventuelt aftalte engangstillæg for resultatløn. Ansøgerne er velkomne til at ringe for en uddybning af dette.

### Aabenraa Friskole og Naturbørnehave

Skolen blev etableret i 1980 i et tidligere børnehjem, beliggende i skovkanten i Bjerggade i Aabenraa med panoramaudsigt ud over Aabenraa og fjorden – måske Danmarks flottest beliggende skole? Skolen ligger i en del af Aabenraa, der naturligt giver nogle gunstige socioøkonomiske vilkår at arbejde under.

Skolen er løbende blevet om- og tilbygget og er i dag en yderst moderne, fleksibel ramme om børnenes undervisning og leg. Seneste skud på stammen er Naturbørnehaven, der blev grundlagt i 2013 og som i 2015 fik sin egen nye bygning. Skolen har 208 elever fra 0.-9. klasse i ét spor. Børnehaven er godkendt til 36 børn, med et gennemsnit på 28. Der er samlet set 35 medarbejdere på skolen, heraf mange med solid anciennitet.

Skolen står på et solidt økonomisk fundament i dag, og de fysiske rammer understøtter mulighederne for ikke blot god pædagogik men også rationel skoledrift. Der er stor – solid – søgning til såvel skole som til børnehaven.

Baggrunden for, at stillingen som skoleleder er blevet ledig, er, at vores nuværende skoleleder går på pension ved skoleårets afslutning efter elleve gode år hos os.

### Skolens værdigrundlag og målsætning

Grundlaget for skolen er de mennesker og deres holdninger, vi møder på og omkring skolen. Det formelle grundlag er friskolelovgivningen, skolens vedtægter, herunder formålsparagraffen, samt Undervisningsministeriets krav og bestemmelser. **Friskoleloven** definerer følgende ramme:

”§ 1. Friskoler og private grundskoler (frie grundskoler) kan inden for rammerne af denne lov (Lov om friskoler og private grundskoler m.v.) og lovgivningen i øvrigt give undervisning, der stemmer med skolernes egen overbevisning, og tilrettelægge undervisningen i overensstemmelse med denne overbevisning. Skolerne afgør inden for de samme rammer frit, hvilke elever de vil have på skolerne.

**Stk. 2.** Frie grundskoler giver undervisning inden for 1.-9. klassetrin, som står mål med, hvad der almindeligvis kræves i folkeskolen...”

Skolens formål er defineret i **vedtægterne**:

”§ 2. Institutionens formål er at drive en friskole efter de til enhver tid gældende love og andre retsregler for friskoler og private grundskoler m.v.

**Stk. 2.** Skolens formål er i øvrigt at udøve skolevirksomhed på følgende grundlag: I hele vores arbejde med børnene har vi det overordnede mål, at vi vil styrke og udvikle det enkelte barns opfattelse af, at det er værdifuldt i alle sammenhænge. Vi ønsker, at barnets nysgerrighed beva-

res gennem hele skoleforløbet og gerne i hele livet. Vi ønsker, at barnet opnår forståelse af værdien af fællesskab og udvikler evnen til at fungere i fællesskaber. I faglig sammenhæng er det vores mål, at hvert barn udnytter sine evner optimalt såvel på boglige områder som i praktisk/musiske sammenhænge. Hvis barnet er nysgerrigt, har lyst til at lære, har et godt fagligt fundament og ser kreative løsninger – så har vi nået vores mål: At danne livsduelige og handlekraftige, hele mennesker med forståelse af værdien af fællesskab.”

Aabenraa Friskoles pædagogik er defineret i fem grundpiller:

- At forstå fællesskab
- At tage udgangspunkt i det enkelte barns forudsætninger
- At skabe aldersintegreret læring
- At opleve ligeværd mellem det boglige og det praktisk/musiske
- At skabe sammenhæng

Læs mere om de fem grundpiller og om Aabenraa Friskole og Naturbørnehave på vores hjemmeside.

### **Skolens overordnede organisering.**

Skolen ledes overordnet af skolebestyrelsen, der udpeges på den årlige generalforsamling. Bestyrelsesmedlemmerne udpeges for to år ad gangen. Der er tradition for, at bestyrelsens suppleanter deltager i bestyrelsesarbejdet, blandt andet for at sikre en glidende overgang, når/hvis det "bliver deres tur".

Skolelederen er med til skolebestyrelsens møder og forventes også at være faciliterende i sin rolle her – i samspil med bestyrelsesformanden.

På Aabenraa Friskole er der en lang række aktiviteter, der involverer forældrene. I alle arrangementer er der forældreinvolvering. Den årlige Solfest gennemføres grundlæggende af forældrene. Der er 3-4 årlige "festdage med arbejdsopgaver", hvor der – udover en masse fællesskab og sjov – bliver malet, lagt fliser, bygget – ja, alt hvad man kan få ud af en god, engageret forældrekræds. Der er forældrepassere i SFO-Bakketoppen, fælles spisning, fælles rengøring i de enkelte klasser, støtteforening, sponsorudvalg og meget mere. Kort sagt – dette er et engageret fællesskab.

Det giver en masse energi, men det stiller også krav til skolens ledelse og personale. For der skal arbejdes med koblingspunkter og arbejdsdeling på en anden måde end i en folkeskole. Og engagement er ikke en given størrelse. Det er også noget, der kommer af, at forældre oplever, at det giver mening. At der er "styr på det", så udbyttet står mål med indsatsen.

### Skolens udvikling

Der er reelt meget frie rammer at udvikle indenfor, som vi nævner indledningsvist. Modsat betyder det, at "presset" til at udvikle i højere grad kommer fra egen organisation end fra omgivelserne.

Vi har nævnt den engagerede forældrereds, og engagementet forplanter sig også i debatten om skolens udvikling. Alle er enige om, at skolen skal være et godt sted, hvor børnene både lærer noget og trives, og at skolen skal være et sted, der udvikler sig – der skal ske noget. Men der er en løbende debat, når vi vil udvikle rammerne for læring. Kan faglighed, kreativitet og fællesskab gå hånd i hånd? Og dette skisma skal en ny skoleleder finde sit ståsted i.

Dette gøres formodentlig allerbedst ved at sætte udvikling på dagsordenen. Hvor skal skolen hen om to, fem og ti år? En udvikling, der skal ske i tæt dialog med forældrene og deres repræsentanter og med medarbejderne, hvor en skoleleder har en væsentlig, initierende rolle. "Fri til at lede" er ikke blot en mulighed, men også en forventning. Det betyder også, at du skal fornøjes ved, at det "larm", når forskellige holdninger brydes. For larmen kommer af engagement fra forældre og medarbejdere, der vil det allerbedste for skolen.

Et andet element i udviklingen er omfanget af synergier imellem de forskellige afdelinger. Hvor får vi det bedste ud af medarbejderne i – og på tværs af – afdelingerne, så afdelingerne bliver en ramme for udvikling og ikke en organisatorisk begrænsning?

Og den samlede organisering afspejler også, hvilken arbejdsdeling der vil være den bedste, når en ny skoleleder træder ind ad døren efter ti år med en anden skoleleder. Her kan den nye leder også få lov til at sætte sit præg. En del af dette kan også indebære en vurdering af samarbejdet imellem skolens medarbejdere/ledelse og forældrene. Hvor bruger man forældrenes mange kompetencer på den bedste måde?

Spillebanen er enorm – hvis du tør betræde den.

### Mere om Friskolens afdelinger

Skolen består af en børnehave, en skolefritidsordning, en skole, en administration, pedeller og rengøring.

**Skolen:** Skolen er organiseret med en indskoling (0.-2.klasse) et mellemtrin (3.-5. klasse) og en udskoling (6.-9. klasse). Der er samlet set 20 medarbejdere i skolen, herunder en viceskoleleder.

**Skolefritidsordningen – Bakketoppen.** Bakketoppen er obligatorisk for børn fra 0.-3. klasse og er åben fra 7.00- til 8.15 og igen fra 12.55-16.30/16.00 (fredag). Børnene får tilbudt forskellige

aktiviteter, hvor de kan udfordre sig selv i rammer, hvor der er ro, tid og støtte til at fordybe sig i egne interesser.

**Naturbørnehaven:** Naturbørnehaven er en børnehave under Aabenraa Friskole. Børnehaven er godkendt til 32 børn, men det tilstræbes at have et årligt gennemsnit på 28 børn. Der er fem medarbejdere, herunder en leder. Vores, i 2015 nybyggede, institution er placeret på Aabenraa Friskoles matrikel. Børnehaven er i åbent plan, så børnene har mulighed for at lege og knytte venskaber på tværs af alder og køn, men i øvrigt foregår så meget som muligt udendørs.

Skolen har valgt, at børnehaven ikke skal være større, end den er, på trods af en stor søgning. Dette begrundet med, at de nye skoleklasser får en bedre dynamik, når de sammensættes af dels børn fra børnehaven, dels børn, der ikke har haft deres faste gang på Friskolen før 0. klasse.

**Administrationen:** Der er to medarbejdere i administrationen, der begge refererer til skolelederen.

**Pedeller og rengøring.** Der er ansat tre pedeller på skolen samt to rengøringsmedarbejdere. I udgangspunktet refererer disse til skolelederen.

### Skolelederens ansvar og opgaver

Skolelederen refererer til bestyrelsen for Aabenraa Friskole og Naturbørnehave. Skolelederen er overordnet ansvarlig for ledelsen af skolens medarbejdere og for opbygningen af organisationen, herunder ledelsesstrukturen.

Den kommende skoleleders opgaver på kortere sigt (1. år)

- Finde sine ben og de fremtidige gode arbejdsdelinger imellem skoleleder, viceskoleleder, afdelingsledere og medarbejderne. Det har noget at gøre med den arbejdsdeling, man "overtager", contra den arbejdsdeling, der vil være bedst fremadrettet.
- Få sat skolens udvikling på dagsordenen i bestyrelsen, blandt medarbejdere og i forældrekredsen i bred forstand.
- Få italesat de synergier, der er – og bør være – imellem skolens afdelinger. Dette bør ske frittænkende af fag- og uddannelsesgrænser.
- Ift. økonomistyring er der igangsat en ny opgavefordeling, hvor skolens administration overtager mere af den daglige økonomidrift fra skolelederen. Den videre udbygning af denne delegation er der stor appetit på fra administrationens side.

### Skolelederens baggrund og bagage

Du har ledelseserfaring. Vi hæfter os mindre ved, hvor lang tid, eller hvorfra den stammer, men du har noget at bygge på, der støtter op om ledelsen og udviklingen af en organisation med **38** medarbejdere.

Du har en god, samlet uddannelsesbaggrund, hvor der også gerne er relevant ledelsesmæssig efteruddannelse.

Du har solid erfaring med uddannelse/pædagogik. Du kommer med noget viden og erfaring, vi kan bruge til noget, men vi er til gengæld ikke konservative i vores syn på, hvor eller hvordan du har opsamlet din erfaring.

Det er en fordel at kende til det at drive skole under andre rammer end i folkeskolen. Det kan være friskole-, højskole- eller efterskoleregi. Modsat skal det ikke stoppe dig i at fremsende en ansøgning, hvis du ser, at du er én, der kan trives med netop den frihed, du får hos os.

Det er en fordel at komme med noget talflair, der kan bidrage til, at du kan påtage dig det overordnede ledelsesmæssige ansvar for skolens økonomi – i samarbejde med skolens administrative medarbejdere.

Du skal regne med, at det ikke er et 8-16-job. Du skal være fleksibel ift., hvornår der er brug for dig, og dermed være også sagt, at din personlige geografi bør kunne imødekomme dette behov.

Derudover vil vi kigge på,

- Om du er et menneske, der hviler godt i sig selv, med evnen til at møde alle folk i øjenhøjde – respektfuldt og ordentligt.
- Om du har naturlig autoritet på den gode måde – uden at være autoritær.
- Din humor! Der er en "utrolig let tone" (citat: medarbejder), og det skal du kunne være i – og gerne bidrage til.
- Om du er OK-struktureret. Det skal helst ikke være dig, der bidrager til forvirringen!
- Om du er en god mødeleder, der på den ene side er garanten for, at der er højt til loftet, og på den anden side kan sætte en streg i sandet, når vi skal videre.
- Din evne til at udvikle i respekt for, at det er de langsigtede mål, der er for øje. Og det må aldrig blive på bekostning af, at vi opleves som en driftssikker skole, der har styr på de grundlæggende processer, når vi møder vores omgivelser.
- Din nysgerrighed, kreativitet og dine visioner. Du skal bidrage med det, du har, til at bringe os fremad.
- Om du har naturligt drive – og gerne lidt "ild i rø..."
- Din evne til at opsnuse inspiration udefra, der kan bidrage til skolens udvikling.

- Om du formår at skabe et samarbejde, hvor vil få det bedste ud af det fællesskab vi er, og de mange kompetencer der er i spil, blandt forældre, medarbejdere og børn
- Om du kommunikerer godt, både på den store scene og i det mindre forum. Du er en af dem – måske den vigtigste – der er med til at sælge skolen udadtil.

### **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 Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller bestyrelsesformand Michael Metzsch på tlf. 4078 4387.

Såfremt man ønsker at få en fremvisning af skolen, kan viceskoleleder Heidi Glent-Madsen kontaktes på tlf. 2585 9623.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. Der vil dog blive arrangeret en samtale mellem de ansøgere, der går videre til anden runde, og formandskabet for bestyrelsen, hvor ansøgere får mulighed for at stille spørgsmål.

### **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:

- Skolebestyrelsen (de ordinære medlemmer såvel som suppleanter)
- Viceskolelederen
- Indskolings- og SFO-leder
- Børnehaveleder
- En repræsentant for lærerne
- En repræsentant for pædagogerne
- En repræsentant for skolens administration



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 kompetenceafklaring/test hos en anden 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 ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk – efter aftale med ansøgeren – hvor ansøgeren belyses ovenfra (leder), nedefra (medarbejder) og fra siden (kollega e.l.)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsesager på [www.lundgaard-konsulenterne.dk](http://www.lundgaard-konsulenterne.dk).

### Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Jakob Lundgaard, der er tovholder på ansættelsen. Jakob kan træffes på tlf. 4033 2414 eller på mail: [jal@lundgaard-konsulenterne.dk](mailto:jal@lundgaard-konsulenterne.dk).

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **29. marts 2019 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 **1. april 2019** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles **lørdag den 6. april 2019** i tidsrummet kl. 8.00-16.00 på Aabenraa Friskole.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles **den 8. og 9. april 2019 i Aabenraa**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere lørdag den **27. april 2019 kl. 9.00-14.00**, ligeledes på skolen.

Ansættelsen skal godkendes på generalforsamling, der indkaldes kort efter, at kandidaten er indstillet. Ansøgeren forventes at tiltræde **1. august 2019**.

### Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der blandt andet blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye skoleleder kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter den nye skoleleders tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og bestyrelsesformanden for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Endelig tilbyder konsulenten/Jakob Lundgaard ledelsessparring det første (skole)år, såfremt den nye leder ønsker dette. Det vil tage form af sparringsmøder hver 2. måned.

Marts 2019

Jakob Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen (og tillige forælder på Aabenraa Friskole)