



# **Skoleleder til Rosendalskolen, Mariagerfjord Kommune**

Job- og personprofil

## 1. Indledning

I Hobro ligger Rosendalskolen, som er Mariagerfjord Kommunes største skole. Skolen ligger godt placeret i gåafstand til byen, 7 min. fra motorvejen, tæt på naturen og med fantastiske idrætsfaciliteter lige ved siden af.

Rosendalskolen har stærke værdier, som er bærende elementer i vores omgang med hinanden. Vi ønsker en skole præget af respekt, hvor dialog og forventningsafstemning er vigtige værktøjer. Vi forventer engagerede forældre og medarbejdere, som alle er tydelige rollemodeller i børnenes hverdag. Endvidere forventer vi et tæt og åbent samarbejde mellem elever, forældre og medarbejdere.

Skolen har en almen del og en ADHD-afdeling, som er samlet i én organisation med fælles ledelse. Som øverste leder har du et lederteam bestående af en viceskoleleder som også er udskolingsleder, en afdelingsleder for mellemtrinnet, en afdelingsleder for indskoling og SFO samt en leder for ADHD-afdelingen.

Vi søger en skoleleder pr. 1. november 2023.

## 2. Om Rosendalskolen

Rosendalskolen har ca. 750 elever fordelt på 3-4 spor. Skolen er afdelingsopdelt med indskoling/SFO, mellemtrin, udskoling samt en ADHD-afdeling. Skolen har ca. 100 medarbejdere fordelt på lærere, pædagoger, tappere og ledelse.

Skolen er kendt for gode faglige og trivselsmæssige resultater – bl.a. via et konstruktivt samarbejde mellem personale, forældre og elever.

Vi arbejder ud fra fire overordnede værdier:

- *Faglig udvikling*
- *Personlig udvikling*
- *Fællesskab*
- *Samarbejde*

Værdierne hjælper os med at sætte retning for vores fælles dagligdag, hvor børn, unge, medarbejdere og forældre mødes med det formål, at børn og unge skal blive så dygtige som de kan.

Skolens personale arbejder tæt sammen i deres team med PLF som overskrift, og der er tilknyttet en afdelingsleder til hver afdeling. Skolen er fagligt godt funderet, men vi forsøger både at uddanne og danne.

### **Almen skolen.**

Rosendalskolen ligger i et attraktivt lokalområde, hvor vi i fællesskab gør det bedst mulige for områdets børn og unge. Det er naturligvis fra skolens side meget magtpåliggende at alle elever bliver så dygtige som muligt både fagligt og personligt. Vi hylder fællesskabet, hvilket vi arbejder meget med i den tid eleverne går på skolen. Målet er duelige unge, der forlader skolen med en god ballast for at kunne fortsætte i en ungdomsuddannelse eller i det hele taget fortsætte ud i livet.

Skolen er stor både på antal elever men også kvadratmetermæssigt. Den er opdelt i indskoling med SFO, mellemtrin og udskoling. Hver afdeling har lokal identitet med trygge rammer, hvor der er trygt at have sin dagligdag. Vi har ambitioner på elevernes vegne og opnår meget fine resultater, hvilket skyldes et meget professionelt personale som er gode til relationer og som sætter tydelige rammer.

På mange måder er Rosendalskolen en traditionel skole med almindelig tavleundervisning, men hverdagen er krydret med projektarbejde, idrætsdage, skolerejser, internationale dage og meget mere. Vi forsøger hele tiden at udfordre eleverne, så de også oplever, at de skal stå lidt på tæer. Vi

tilstræber en række traditioner gennem skoleåret i både det store fællesskab men også afdelingsvist og på årgangs- og klasseniveau.

Vi har et tæt forældresamarbejde hele vejen op, og vi vil meget gerne dialogen i alle facetter af arbejdet med eleverne. Vi arbejder i alle afdelinger med vores værdier som et grundfundament, da det er vigtigt for os at lave et trykt læringsmiljø, hvad enten man går i første eller i ottende klasse.

Indskoling og SFO har et tæt samarbejde med dagtilbud, for at give de nye elever en så blid overgang fra børnehave til skole som muligt. Dernæst er der pædagoger med i skoledelen i indskolingen, hvilket giver en god sammenhæng mellem skole og SFO.

Vi har de sidste fire år arbejdet med Professionelle læringsfællesskaber, hvilket fortsætter i det kommende skoleår, hvor vi skal have ekstra fokus på deltagelsesmuligheder for alle. Vi har vejledere i mange fag på skolen og forsøger ved en mindre udgave af PLC tanken, at få vejledernes kompetencer til at nå ud til både elever og kolleger.

#### **ADHD-afdelingen:**

ADHD-afdelingen på Rosendalskolen er et specialpædagogisk skole- og fritidstilbud. Vi har elever fra 0.- 9. klasse, og fører elever op i folkeskolens afgangseksamen i dansk, matematik og andre fag, hvis det vurderes at være muligt for eleven. Vi har hvert år elever der er inkluderet i almen i et eller flere fag.

Eleverne i ADHD-afdelingen har alle brug for en høj grad af forudsigelighed og struktur, derfor søger vi at skabe genkendelighed gennem tydelige/nære voksne og en struktureret hverdag. Eleverne undervises i mindre grupper, hvor der tages højde for individuelle behov, og hvor eleven føler sig set, hørt og mødt. Vi prioriterer undervisning højt, og for at kunne profitere af undervisningen er en elev nødt til at være modtagelig og i balance. Derfor er der fokus på skole-hjem-samarbejdet, det relationelle arbejde samt den almen- og socialpædagogiske indsats. Dette foregår i et miljø, hvor medarbejdere arbejder tæt sammen fagligt omkring den enkelte elev.

ADHD-afdelingen har pt. 42 elever fordelt på 6 klasser i hhv. indskoling, mellemtrin og udskoling. Der er til hver klasse tilknyttet to lærere, en pædagog og en pædagogmedhjælper.

ADHD-afdelingen har eget udeområde/legeplads, der ligger i forbindelse med indskolings- og mellemtrinsskolerne.

### **3. Skolelederens kvalifikationer og kompetencer**

Vi søger en skoleleder med erfaring fra et lignende job som skoleleder, viceskoleleder eller afdelingsleder fra en større skole og gerne med erfaring fra specialområdet. En leder som mestrer en tæt sammenkobling mellem almen, special og som formår at skabe synergi mellem afdelingerne.

#### **Derudover ønsker vi at rekruttere en skoleleder, der:**

- Er den samlende figur i forhold til elever, forældre og medarbejdere.
- Tænker i sammenhænge mere end i overgange og herigennem skaber den røde tråd på hele 0-18 års området. En leder, der er udviklende og ambitiøs på skolens og børnenes vegne.
- Er optaget af pædagogisk udvikling igennem professionelle læringsfællesskaber.
- Er nærværende, anerkendende og synlig.
- Er dialogorienteret og imødekommende ift. til forældrene, både i dagligdagen og i bestyrelsessammenhæng, så alle føler sig hørt og set, når de kommer med problemer, dilemmaer eller andet, de vil drøfte. Heri ligger også evnen til at kunne håndtere modsatrettede ønsker og krav.
- Er rodfæstet også når det blæser. En leder som er fagligt velfunderet og som kan lytte og prioritere – også under pres fra omgivelserne.

- Giver ledere og medarbejdere rammer og plads til udfyldelse og udvikling af deres opgaver samtidig med at retningen er tydelig og forventningerne til kvaliteten er høje.
- Er lyttende, interesseret og involverende i sin ledelsesstil samtidig med at der kan skabes fremdrift og træffes beslutninger.
- Har fokus på at bevare den allerede høje sociale kapital og dermed sikre, at det samlede område præsterer gode resultater.
- Har erfaring med at navigere i den politiske- og forvaltningsmæssige kontekst inden for 0-18 års området.
- Kan opretholde et tæt tillidsfuldt samarbejde med skolebestyrelsen og eksterne samarbejdspartnere.

**Skolelederens primære opgaver er:**

- Sætte ramme og retning for Rosendalskolen herunder styrke sammenhængskraften imellem almen skolen og specialtilbuddet.
- Ledelse af et rutineret lederteam.
- Fortsat udvikle, formidle og understøtte skolens visioner og kulturen på stedet med fokus på trivsel og det pædagogiske fundament.
- Ansvar for skolens økonomi og administration.
- Sætte strategisk retning i samarbejde med skolebestyrelsen, lederteam og medarbejdere.

## 4. Dagtilbud og Skole i Mariagerfjord Kommune

Dagtilbud, Familie og Skole arbejder tæt sammen i Mariagerfjord Kommune, og som skoleleder vil du komme til at indgå i et forpligtende samarbejde med de øvrige skoleledere, dagtilbudsledere og lederen af PPR. På tværs af dagtilbud og skole, og i samarbejde med fagområdets konsulenter, er du med til at udvikle og sætte retning for det samlede 0-18 års område i Mariagerfjord Kommune under ledelse af dagtilbuds- og skolechefen. Du skal derfor kunne se dig selv indgå i et forvaltningsmæssigt tilhørsforhold, hvor den strategiske ledelse og prioriteringer er i fokus.

Der er ni folkeskoler, en specialskole og et 10. klassecenter og pr. 1. september er dagtilbudsområdet opdelt i tre geografiske områder med hver sin områdeleder og et antal pædagogiske ledere, som varetager den daglige ledelse i de enkelte børnehuse.

I den kommende periode vil implementeringen af det fælles nordjyske projekt "Den Mangfoldige Folkeskole", med særligt fokus på blandt andet mellemformer og et fælles pædagogisk fundament, blive genstandsfelt for den fælles udvikling på skoleområdet med perspektiver til dagtilbudsområdet. Derudover arbejder vi tæt sammen i fagområdet om at skabe stærke fællesskaber med deltagelsesmuligheder for alle børn og unge i form af en ambitiøs udviklingsplan på det samlede dagtilbuds-, skole- og PPR-område.

Læs vores [Børne-og Ungepolitik](#) og [Kvalitetsrapport](#).

Læs mere om organiseringen af kommunen på Mariagerfjord Kommunes hjemmeside:  
<https://www.mariagerfjord.dk/Kommunen/Organisationen>.

## 5. Leder i Mariagerfjord Kommune

Som leder i Mariagerfjord Kommune baserer du din ledelse på kommunens ledelsesgrundlag og direktionens strategiske pejlemærker.

### Ledelsesgrundlaget

Vi har et stærkt og levende ledelsesgrundlag og med det som fundament, arbejder vi hele tiden aktivt med at udvikle vores ledelse og skabe en ledelsesstruktur med tydelige ledelsesroller.

I ledelsesgrundlaget er der vægt på, at vi viser vej, prioriterer, tager samtalen, udvikler, inviterer os selv og andre ind og er modige.

### **Vi viser vej**

Mange ønsker at påvirke kursen. Borgere, politikere, din leder, samarbejdspartnere og andre søger at gøre deres indflydelse gældende. Du skal tage dialogen med dine interessenter og løbende afstemme forventningerne. Vær både opfindsom og insisterende, men også kritisk, når du sætter kursen og afgør dit ledelsesrum.

### **Vi prioriterer**

Fortæl, hvad kerneopgaven betyder for din ledelse og vis medarbejderne, at det nytter noget, når I sammen præciserer forståelsen, den faktiske indsats og den reelle værdiskabelse. Du skal sætte mål for de vigtigste opgaver. Det skaber overblik og giver medarbejderne de bedste betingelser for at løse opgaven, når de ved, hvad de skal arbejde med, hvilket resultat, der skal opnås, og hvilken kvalitet du forventer. Sådan udnytter vi bedst muligt de ressourcer, vi har. Afgræns kerneopgaven gennem tydelige valg og fravalg ved at sige mere "enten eller" end "både og".

### **Vi tager samtalen**

Vi har brug for bedre og mere direkte samtaler om, hvad vi gør, og hvordan vi kan gøre det bedre. Også når samtalen er svær. Det kræver både små og store samtaler med medarbejdere og lederkolleger om praksis, ambitioner og besværligheder, men også om fremgang og sejre. Sørg for at samtalerne er rettidige, lærerige og inspirerende for dig og andre. Vær konkret, konstruktiv og kollegial, både når du modtager og giver feedback. Organisationen vil elske dig for det.

### **Vi udvikler**

Du skal interessere dig for din drift. Du skal også udvikle dit ansvarsområde og have nysgerrighed efter det næste, der kommer. Du skal udvikle dig selv for at opretholde din ledelseskraft. Du skal skabe tryghed i relationen til medarbejderne og samtidig udfordre opgaveløsningen. Det gavner både præstationen og arbejdsglæden. Sørg for, at medarbejderne kender deres udviklingsdagsorden og tager ejerskab for den.

### **Vi inviterer os selv og andre ind**

Invitér dig selv ind i andres arbejde, og gør det nemt for andre at byde ind i dit. Både i interne og eksterne samarbejder. Dyrk de gode fortællinger om samarbejdet, om det umuliges muligheder og om stoltheden i opgaven. Sig til og fra på afgørende tidspunkter, også når det udfordrer flertallets måde at tale eller handle på. Sådan bliver vi medskabere af en kultur, der er baseret på tillid og læring.

### **Vi er modige**

Vi skal være mere modige i dag, end vi var i går, når det handler om at tænke nyt, afprøve nyt og bringe os selv i spil. Sæt derfor overraskende tværgående samarbejder i gang eller overvej, om der er opgaver, som andre i organisationen løser bedre. Hvis der er, så overdrag opgaverne. Vær generøs med dine kompetencer og ressourcer, og vær ikke bange for at vise tvivl og sårbarhed. Sådan realiserer vi potentialerne og løfter samarbejdet.

### **Direktionens strategiske pejlemærker**

I 2018 har direktionen fastlagt fire strategiske pejlemærker, som organisationen skal styre efter for at kunne håndtere fremtidige udfordringer i forhold til den demografiske udvikling.

De fire pejlemærker er værdiskabelse, investering, samproduktion og samarbejde.

### **Værdiskabelse**

Vi udfordrer den måde, vi skaber værdi, ved at overveje om vi prioriterer de rigtige opgaver og udfører dem kompetent. Vi interesserer os for de resultater, vi skaber.

### **Kloge Investeringer**

Vi tør tænke langsigtet og har mod til at investere i nye løsninger og afslutte dårlige investeringer.

### **Samproduktion**

Vi skaber og producerer løsninger sammen med civilsamfundet, når det giver værdi i forhold til kerneopgaven.

### **Smidigt Samarbejde**

Vi samarbejder på tværs af organisationen, hvor det giver mening, skaber værdi og udfordrer hinandens praksis samt skaber læring og forbedringer.

## **6. Mariagerfjord Kommune**

Mariagerfjord Kommune ligger midt mellem Aalborg og Aarhus. Kommunen er på den måde trædestenen mellem Nordjylland og resten af landet. Den position ønsker Mariagerfjord Kommune at udnytte til at tiltrække og fastholde flere borgere og arbejdspladser.

Den overordnede vision for Mariagerfjord Kommune er, at: *Området omkring Danmarks smukkeste fjord skal være attraktivt at bo, leve og arbejde i.*

Det betyder blandt andet, at Mariagerfjord Kommune vil være en kommune, der:

- sætter borgerne i centrum og med fokus på medborgerskab fremmer deres aktive deltagelse i det lokale demokrati, blandt andet gennem udvikling af nye dialogformer.
- tilbyder gode bosætningsmuligheder gennem et varieret udbud af grunde og boformer.
- skaber attraktive rammer for, at unge og uddannelsessøgende bosætter sig i og præger kommunen.
- har et stærkt center i Hobro, Hadsund, Arden og Mariager by omgivet af bæredygtige lokale samfund, der tilsammen opleves som en helhed.
- har et varieret uddannelses- og erhvervsliv, som arbejder tæt sammen.
- er et attraktivt hjemsted for forskellige virksomhedstyper og fremmer muligheden for at starte virksomheder.
- har et varieret tilbud af kultur- og fritidsaktiviteter – også for turister.

Mariagerfjord Kommune har fokus på, at alle skaber værdi for borgerne i deres opgaveløsning. Desuden løses opgaver i stigende grad i samspil med borgerne.

I Mariagerfjord Kommune er vi cirka 4.000 ansatte og har et samlet budget på cirka 2,5 mia. kr. Mariagerfjord Kommune har en målsætning om økonomisk frihed og handlekraft som grundlag for at realisere kommunens vision. Kommunen sørger derfor for at fastholde og udvikle en robust økonomi.

### **Mariagerfjord Kommunes politiske og administrative organisation**

Den politiske organisation består af Byrådet med 29 medlemmer, Økonomiudvalget samt følgende stående udvalg:

- Udvalget for Børn og Familie.
- Udvalget for Sundhed og Omsorg.
- Udvalget for Kultur og Fritid.
- Udvalget for Arbejdsmarked og Uddannelse.
- Udvalget for Teknik og Miljø.

- Udvalget for Klima og Landdistrikter.

Derudover nedsættes der midlertidige tværgående udvalg ved behov (§17.4-udvalg).

Du kommer til en kommune, som har visioner, samt en kultur der er præget af konsensus, respekt for hinanden og høj grad af tillid mellem det politiske og det administrative niveau.

Læs mere om organiseringen af kommunen på kommunens hjemmeside:  
<https://www.mariagerfjord.dk/Kommunen/Organisationen>.

## 7. Ansættelsesvilkår

Som skoleleder vil du referere til dagtilbuds- og skolechef Berit Vinther.

Løn og ansættelsesforhold sker efter gældende overenskomst.

Du vil arbejde på Rosendalskolen, men du kan forvente at skulle deltage i møder i den øvrige del af Mariagerfjord Kommune.

## 8. Tidsplan for rekrutteringsprocessen

Stillingen ønskes besat pr. 1. november 2023. Der er ansøgningsfrist den 8. september, og den 11. september udvælger vi de kandidater, vi ønsker at se til første samtale, som vi afholder onsdag den 13. september. Anden samtale er tirsdag den 19. september.

For de kandidater, der går videre til anden samtale, vil der indgå en personlighedstest samt tilbagemelding herpå. Tilbagemelding på test vil ske ved fysisk fremmøde mandag den 18. september.

### Indstillingsudvalg

Indstillingsudvalget til stillingen består af følgende ledelses- og medarbejderrepræsentanter:

- Berit Vinther, dagtilbuds- og skolechef, (formand).
- Ann Andersen, konstitueret skoleleder og afdelingsleder for udkolingen
- Lars Albrechtsen, afdelingsleder for indskoling og SFO-leder
- Kristina Friis Hansen, forældrerepræsentant (skolebestyrelsesformand)
- Eva Kandstrup Smidt, forældrerepræsentant
- Maria Skou Larsen, forældrerepræsentant
- Pernille Johansen, medarbejderrepræsentant, TR for lærerne
- Marie Sophie Dahl, medarbejderrepræsentant, TR for pædagogerne
- Mikkel Arnskov Christensen, medarbejderrepræsentant, lærer fra ADHD-afdelingen
- Trine Blaabjerg, dagtilbudsleder for Dagtilbud Hobro Nord
- Anne-Louise Nygaard Sadek, skoleleder Astrup skole

Vi opfordrer alle interesserede i at besøge vores skole, og vores skolebestyrelsesformand Kristina Friis vil meget gerne vise rundt. Hun kan kontaktes på enten tlf. 21495745 eller mail: [khans@mariagerfjord.dk](mailto:khans@mariagerfjord.dk)

Spørgsmål til stillingen kan rettes til dagtilbuds- og skolechef Berit Vinther på telefon: 7170 1771. Send gerne en SMS for at lave en aftale. Har du spørgsmål til processen er du velkommen til at kontakte rekrutteringskonsulent Rebecca Abl på telefon 5091 9105.

### Søg jobbet

Send din ansøgning til Mariagerfjord Kommune via linket 'Send ansøgning' nederst til højre ved jobopslaget. Du finder jobopslaget på <https://www.mariagerfjord.dk/Kommunen/Job/Ledige-stillinger>.