

Fagchef for Læring hos Lemvig Kommune

JOB- OG KOMPETENCEPROFIL



Lemvig Kommune

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	3
OM LEMVIG KOMMUNE.....	4
OM FAMILIE- OG KULTUROMRÅDET	6
SKOLE- OG DAGTILBUDSOMRÅDET I LEMVIG KOMMUNE	7
STILLINGEN SOM FAGCHEF FOR LÆRING.....	8
ANSÆTTELSESVILKÅR.....	9
PROCES- OG TIDSPLAN	9

Indledning

Lemvig Kommunes Fagchef for Læring har valgt at gå på pension, og Lemvig Kommune søger derfor en ny chef til området, der dækker børn og unge i 0-18 års området.

Fagchefen for Læring arbejder ud fra værdien om forpligtende fællesskaber i et tæt tværgående samarbejde. Fagchefen for Læring går forrest i at videreføre den høje kvalitet, der kendetegner området i Lemvig Kommune.

Som Fagchef for Læring i Lemvig Kommune arbejder du vedholdende og insisterende med børn og unges trivsel, læring, udvikling og dannelse. I Lemvig vægter vi fællesskaber, relationer og en vis portion fleksibilitet højt, dette med fokus på decentral ledelse. Som fagchef kommer du til at arbejde både udviklingsorienteret på den lange bane og med konkret opgaveløsning og sparring her og nu.

Vores kommune er med 20.000 indbyggere en kommune, der smidigt kan arbejde med både lokale og fællesskommunale samarbejder og løsninger. Med syv skoler, syv kommunale dagtilbud samt ca. 40 dagplejere er arbejdsgangene og snitfladerne overskuelige, relationerne nære og fælles løsninger essentielle.

Vi fortæller med stolthed gerne, at vores børn har landets højeste trivsel, og børnenes forældre er mere end almindeligt tilfredse med både skoler og SFO'er.

Formål med notatet

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for fagchefen og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener job- og kravprofilen følgende formål:

- Profilen kan indgå i besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/-rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Profilen skaber grundlag for vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

Ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Direktør for Familie og Kultur, Lars Borst Hansen
- Fagchef for Børne og Familiecentret, Eigil Jensen
- Sundhedschef, Pernille Kloster Aalund
- Repræsentant for skoleledere, Inge Thostrup Nørgaard Møller
- Repræsentant for dagtilbudsledere, Karen Kallesøe
- Repræsentant for Danmarks Lærerforening, Steen Madsen
- Repræsentant for BUPL, Line Louise Nielsen
- Repræsentant for MED2, Kim Mose
- Repræsentant for Center for Læring, Hanne Muff Andersen
- Repræsentant for Center for Læring, Mette Søgaard Andreassen

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til Lars Borst Hansen, der har ansættelseskompetencen.

Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Jesper Lund, Mercuri Urval, på telefon 4045 3435 eller e-mail: jesper.lund@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Lemvig Kommune vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator lene.boesgaard@mercuriurval.com telefon 5076 1205, e-mail: lene.boesgaard@mercuriurval.com

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-08408). Ansøgningsfristen udløber den 15. juni 2021 kl. 10.00.

Om Lemvig Kommune

I Lemvig Kommune er der både hav, fjord og skov. Mod vest ligger Vesterhavet, mod nord Thyborøn Havn og Limfjorden, mod øst Danmarks største plantede skov - Klosterheden, og mod syd de flade sandede jorder med søer, enge og skove. Den fantastiske natur giver kommunen mulighed for bl.a. at tilbyde utallige fritidsaktiviteter, igangsætte og huse store klima- og energiprojekter samt tilbyde turister en unik naturoplevelse.

Lemvig Kommune er en udviklingsorienteret og effektiv kommune. Her er mange gode råstoffer og ressourcer, ligesom der er ildsjæle og initiativer. Der er ca. 20.000 indbyggere i kommunen, heraf bor knap 7.000 i Lemvig By. Befolkningstallet er, som i mange andre vestjyske kommuner, faldende, hvilket er en udfordring, der tages meget seriøst.

På trods af – eller måske netop på grund af – områdets udfordringer rent geografisk og demografisk, er man med en optimistisk og realistisk indstilling konstant på udkig efter muligheder for at udvikle nyt og gøre kommunen attraktiv for tilflyttere og tilbageflyttere – helst i samspil med borgere, erhvervsliv og organisationer.

Politisk er klimaet over de seneste år kommet højt på dagsordenen, hvilket blandt andet har været medvirkende til, at Danmarks største testcenter for store vindmøller ligger i Lemvig (Testcenter Høvsøre) samt ikke mindst Lemvig Klimatorium. Denne dagsorden løftes ligeledes de kommende tre år med et projekt, omhandlende klima og teknologi, der involverer alle kommunens folkeskoler.

Lemvig Kommune har gymnasium med STX, HHX, EUD og EUX, Læreruddannelse og HF i Nørre Nissum, og Thyborøn er, med Fiskeriskolen for erhvervsuddannelse af fiskere, blevet dansk fiskeris uddannelsesby. Der er endvidere livsstilshøjskole i Gudum og seniorhøjskole og efterskoler i Nørre Nissum, Lomborg og Bøvlingbjerg.

Lemvig Kommune er et attraktivt sted at bo og arbejde. Kommunen har således en udpræget loyal og konstruktiv kultur, hvor hver enkelt leder og medarbejder tager ansvar for at bidrage til fællesskabet. Der har i mange år været fokus på en konsekvent og nøgtern økonomistyring, der nu resulterer i en udpræget sund og sikker økonomisk platform, som skaber rum til udvikling og håndtering af fremtidens udfordringer.

Lemvig Kommune i tal:

- Lemvig Kommune har landets laveste kommunale sygefravær.
- Den seneste medarbejdertilfredshedsundersøgelse viste en meget høj arbejdsglæde og trivsel blandt kommunens medarbejdere, som placerer Lemvig Kommune over landsgennemsnittet.

- Lemvig Kommune er en af landets bedste til økonomistyring.
- Lemvig Kommune har en meget lav ledighedsprocent.
- Mere end 70 % af kommunens energi stammer fra vedvarende energi.
- Lemvig Kommune har ved den sidste nationale trivselsmåling blandt folkeskoleelever landets højeste trivsel.

Lemvig Kommunes vision og strategier

Kommunalbestyrelsen vedtog ultimo 2018 den nye vision og tre nye politikker, der udmønter den nye vision. Visionen sætter retningen for udviklingen i Lemvig Kommune de kommende år.

Lemvig Kommunes vision:

Vi er stolte af vore forpligtende fællesskaber. I dem udviser vi handlekraft og vilje til at tænke nyt for at skabe bæredygtig udvikling.

Samtidig er der vedtaget tre tværgående politikker:

- Politik for erhverv, natur og infrastruktur – rammebetingelser
- Politik for fritid, frivillighed og sundhed – fællesskaber
- Politik for børn, voksne og ældre – borgerrettet velfærd

Politikkerne udmøntes i strategier, hvori de politiske målsætninger omsættes til handling. Politikker og strategier er retningsgivende for de aftaler, direktionen indgår med kommunens afdelinger og institutioner. På den måde sikres sammenhæng fra den politiske vision til de konkrete indsatser i praksis. Strategierne fortæller, hvordan kommunens vision og tre tværgående politikker gennemføres over de næste fire år (2019-2022).

Der er udarbejdet i alt 16 strategier, der går på tværs af områder og forvaltninger.

Strategien for børn og unge har fokus på, hvordan kommunen bidrager til børn og unges læring og trivsel ved blandt andet at sikre sammenhængen mellem indsatsen for børn og unge med og uden behov for særlig støtte, understøtte fortsat udvikling af lokale pædagogiske læringsmiljøer samt det nære lokale samarbejde mellem bl.a. skole og dagtilbud. Denne udvikling forudsætter bæredygtige institutioner og ikke mindst helhedstænkning på forvaltningsniveau, hvor de styrende elementer i samarbejdet er fælles sprog, enighed om mål og en datainformeret refleksion, der kvalitetssikrer arbejdet.

Ledelsesgrundlag i Lemvig Kommune

Lemvig Kommune har formuleret en række ledelsesprincipper og -værdier med det formål at skabe et fælles grundlag for, hvordan god ledelse defineres og udøves i Lemvig Kommune. Grundlaget for det overordnede ledelses-/styringsprincip i Lemvig Kommune er central styring - decentral ledelse. Ledelsesprincippet understøttes af kommunens administrative organisation, som i sin relativt flade struktur lægger vægt på en udstrakt uddelegering og tværgående helhedstænkning for derigennem at understøtte:

- En sammenhængende, tværgående og helhedsorienteret organisation
- En udviklingsorienteret organisation, der fastholder faglige ledelseskompetencer

Den administrative struktur og den ledelsesmæssige tænkning fordrer:

- Styrket og fortsat decentralisering
- Rum til ledelse, kreativitet og tænkning i økonomisk rentabilitet

- Frihedsgrader i den enkelte institution/virksomhed og dennes ledelse under ansvar for de fælles værdier og de besluttede mål
- Kompetenceudvikling.

Ledelsesprincippet kan af gode grunde ikke stå alene. Det specificeres derfor samlet og for det enkelte område, hvilke rammer, den decentrale ledelse kan agere indenfor. Læs mere om hvilke særlige forventninger og opgaver, der stilles til rollen som Fagchef for Læring i Lemvig Kommunes Ledelsesgrundlag. Læs mere om ledelsesgrundlaget [her](#)

Fælles værdigrundlag

Værdierne er udtryk for de ønskede fælles kulturtræk. Lederne har her en særlig rolle og betydning som normsættere og kulturskabere i Lemvig Kommune. Som leder kommunikerer man værdierne gennem de beslutninger, man træffer, gennem de spørgsmål, man stiller, og gennem det, man gør. Værdierne eksisterer derfor ikke kun på papiret, men er værdier, der praktiseres, og som lever i organisationen.

Lemvig Kommunes værdier



Organisering

Lemvig Kommune har valgt at arbejde med en fagudvalgsstruktur med et Økonomi- og Erhvervsudvalg samt fire stående udvalg; Familie- og Kulturudvalget, Teknik- og Miljøudvalget, Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget.

Kommunalbestyrelsen har 21 medlemmer med Erik Flyvholm (V) som borgmester.

Den administrative organisation ledes af en direktion på fire medlemmer; Kommunaldirektøren og tre direktører. Alle direktører har ansvar for egen driftslinje. Derudover har man fem tværgående funktioner, som ledes af hver deres chef, der refererer til Kommunaldirektøren.

Alle institutioner/afdelinger/funktioner refererer direkte til de enkelte områders direktør, og kontakten til direktionen sikres ved, at direktøren deltager i ledermøder for institutioner på sit område, så kontakten mellem direktionsniveau og daglig drift sikres.

Om Familie- og Kulturområdet

Som det fremgår af organisationsdiagrammet, ledes området af direktøren for Familie- og Kulturområdet. Direktøren er den øverste leder og er nærmeste foresatte og personaleleder for

området to fagchefer; Fagchefen for Læring samt Fagchefen for Børn og Familie. Derudover refererer alle områdets skoleledere og institutionsledere formelt til direktøren.

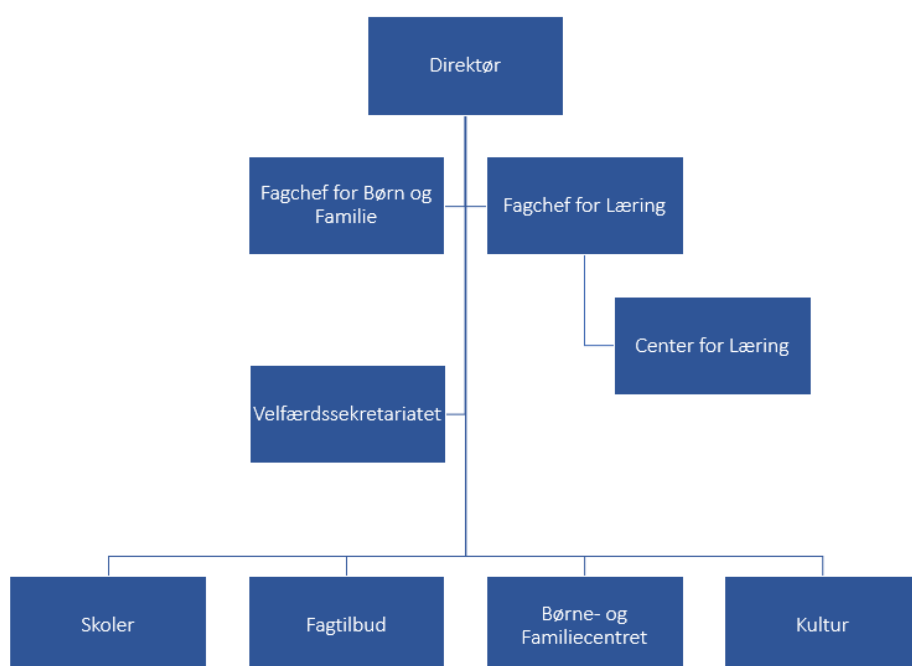
Der er syv kommunale folkeskoler i Lemvig Kommune, hvoraf tre er landsbyordninger med kombineret skole- og dagtilbud.

Derudover er der fire kommunale og én selvejende daginstitution samt 40 centralt ledede dagplejere. Desuden er der oprettet en lille skoleafdeling under Lemvig Ungdomsskole.

Børne- og Familiecentret består af et sekretariat, PPR, Børne- og Familierådgivning samt en afdeling for forebyggelse og behandling.

På kulturområdet er der to kommunale institutioner; Lemvig Musikskole og Lemvig Bibliotek samt en række selvejende kulturinstitutioner.

Organisering af Familie- og Kulturområdet



Skole- og dagtilbudsområdet i Lemvig Kommune

Fagchefen for Læring udgør sammen med Fagchefen for Børn og Familie og Direktøren for Familie & Kultur den øverste strategiske ledelsesgruppe på børne- og ungeområdet. Sammen har de et fælles ansvar for udarbejdelse og implementering af den sammenhængende børne- og ungepolitik med fokus på de brede fællesskaber.

Direktøren for Familie og Kultur har det personalemæssige ansvar for skole- og dagtilbudsledere, mens det faglige ansvar er placeret hos Fagchef for Læring.

Fælles retning og tværgående sammenhæng søges sikret via månedlige fagrådsmøder for skoler, hvor alle kommunes skole- og dagtilbudsledere, familie- og kulturområdets fagchefer og direktør deltager.

Center for læring

Fagchefen for Læring har et Center for Læring, som råder over tre pædagogiske konsulenter. Center for Læring faciliterer rum for udvikling af den professionelle arbejde med børns læring, udvikling, trivsel og dannelse. Dette gøres bl.a. gennem den fælleskommunale teamstruktur, hvor konsulenterne har en understøttende og faciliterende funktion. Center for Læring binder trådene på 0-18 års området, på tværs af sektorer, fagligheder og institutioner. [Læs mere om Center for Læring og den fælleskommunale teamstruktur her](#)

Stillingen som Fagchef for Læring

Opgaver og ansvar

Fagchefen for Lærings fornemste opgave er at sikre og videreføre høj faglighed, trivsel og kvalitet på skole- og dagtilbudsområdet. Dette sker bl.a. gennem:

- Understøttelse af samarbejdet mellem det politiske niveau og alle niveauer af børne-unge området. Herunder yder fagchefen faglig rådgivning af det politiske system og direktionen. Dertil har fagchefen ansvar for sagsfremstillinger til 0-18 års områdets politiske og faglige udvalg. Fagchefen indgår desuden i et tæt samarbejde med direktør for Familie og Kultur og Fagchef for Børne- og Familiecentret.
- Sikring af fælles retning, sammenhæng og sparring på tværs af ledergrupper for hhv. dagtilbud og skoler. Dette udmøntes bl.a. gennem månedlige ledermøder og faglig sparring af ledere på skole- dagtilbuds- og klubområdet. Fælles retning sætter fagchefen ligeledes gennem den fælleskommunale teamstruktur for dagtilbud og skole. Her mødes repræsentanter fra alle kommunens skoler og dagtilbud om udvikling af faglighed og pædagogik.
- Overblik over udviklingstendenser, gældende og ny lovgivning, blik for kommende konkrete behov og evne til at træffe de beslutninger, der flytter området tættere mod målet. Et eksempel på et konkret udviklingsprojekt, som fagchefen skal stå i spidsen for, er et kommende treårigt klima- og teknologiforståelsesprojekt målrettet kommunens folkeskoler. Projektet er finansieret af A.P. Møller Fonden.
- At sætte tydelige ledelsesmæssige rammer med et handlerum, så de decentrale ledere kan agere selvstændigt og tage lederskab i de konkrete situationer.
- At være medansvarlig for implementering af politiske beslutninger, herunder Lemvig Kommunes vision, politikker og strategier for dagtilbuds- og skoleområdet, såvel som tværgående fagområder. Herudover har fagchefen et koordinerende ansvar for udarbejdelse af kvalitetsrapporter, styrelsesvedtægter og handleplaner for området, ligesom fagchefen er ansvarlig for opfølgning på dialog og aftalestyring i forhold til de decentrale enheder.
- Deltagelse i relevante budget- og økonomiopfølgninger og forskellige interne og eksterne mødefora.

Forventninger til faglige, personlige og ledelsesmæssige kvalifikationer

- Du har indsigt i og erfaring fra den pædagogiske verden
- Du har ledelseserfaring og måske kendskab til kommunal drift

- Du arbejder målrettet, grundigt og velovervejet for at bevare og videreudvikle de gode resultater på børne-ungeområdet
- Du er konsensussøgende, men er ikke bange for at tage naturligt lederskab og investere i mennesker omkring dig
- I din omgang med mennesker er du empatisk og troværdig, og du begår dig på alle niveauer i organisationen
- Du er nysgerrig og inspirerende i tanke, ord og handling

Ansættelsesvilkår

Løn og ansættelsesvilkår efter gældende overenskomst og efter Aftale om aflønning af chefer.

Der forventes tiltrædelse den 1. august 2021.

Proces- og tidsplan

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	15. juni 2021 kl. 10.00
Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde	17. juni 2021 kl. 12.30
Indledende samtaler	22. juni 2021
Test, personvurdering og referencetagning	Mellem 1. og 2. samtalerunde
Rapportering og anden samtalerunde	28. juni 2021
Forhandling og ansættelse	28. – 30. juni 2021
Tiltrædelse	Forventet 1. august 2021