

Uddannelseschef Horsens HF & VUC

JOB- OG KRAVPROFIL



HORSENS HF & VUC

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	3
OM HORSENS HF & VUC	4
HORSENS HF & VUC - ANNO 2020	6
STILLINGEN SOM UDDANNELSESCHEF	7
DEN IDEELLE PROFIL.....	9
ANSÆTTELSESVILKÅR	10
PROCES- OG TIDSPLAN	10

Indledning

Horsens HF & VUC har indgået en aftale med Mercuri Urval om rekruttering og udvælgelse af en uddannelseschef til skolen.

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af tilgængeligt skriftligt materiale samt interview med ansættelsesudvalget hos Horsens HF & VUC.

Job- og kravprofilen udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for uddannelseschefen 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:

Rektor Dinna Balling
Vicerektor Dan Ørbæk Lysgaard

Fra VUC:

- Allan Rand (IT-vejleder og vejleder)
- Majbrith Lind Gerald (TR)
- Betina Søndergaard Kristensen (AMR)
- Dorit Eggert (Planlægger)

Fra HF:

- Martin Skov Petersen (TR)
- Tina Dunø (Pædagogisk koordinator)

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til rektor, 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 Horsens HF & VUC vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom. Endvidere er potentielle ansøgere velkomne til at kontakte rektor Dinna Balling på telefon 6089 8020.

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

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (reference-nummer: DK-07870). Ansøgningsfristen udløber den 4. december 2020 kl. 12.00.

Om Horsens HF & VUC

Horsens HF & VUC rummer en VUC-afdeling bestående af almen voksenuddannelse (AVU), forberedende voksenundervisning (FVU), ordblinde-undervisning (OBU). Både OBU og FVU udbydes også som efteruddannelse af voksne i beskæftigelse (VEU). Derudover rummer skolen en HF-afdeling bestående af en toårig HF, herunder en HF for ordblinde og HF-enkeltfag, herunder HF-fjernundervisning. Skolens kursisttal på VUC i 2020 forventes at blive 115 årselever på AVU, 17 på FVU og 2½ på OBU. Det dækker over mange cpr-numre, da ikke alle kursister følger undervisning hele året eller på fuld tid. På HF er de tilsvarende tal 192 årselever på HF-enkeltfag og 168 på det 2-årige HF.

For Horsens HF & VUC er det en central opgave at medvirke til, at borgerne i Horsens sikres mulighed for livslang læring og efter/videreuddannelse. Horsens var tidligere kendt for at være en by med mange traditionelle produktionsvirksomheder med ansatte med et lavt uddannelsesniveau. Det præger fortsat byen i forhold til andre østjyske byer. At løfte uddannelsesniveaut blandt unge og voksne er en fælles uddannelsespolitisk opgave i både Horsens og Hedensted, og i begge kommuner har skolen et tæt samarbejde med de lokale politikere om denne opgave. Samarbejdet vedrører både skolens uddannelser på grundskoleniveau og HF-niveau, og en høj andel af eleverne får efter uddannelse hos Horsens HF & VUC enten job eller videreuddanner sig. Eleverne søger i høj grad videre på de vigtige velfærdsuddannelser som eksempelvis social- og sundhedsassistent, pædagog, folkeskolelærer, sygeplejerske og socialrådgiver.

Mission og vision

Uddannelse og almen dannelse er et vigtigt grundlag for at skabe sig et godt liv. Horsens HF & VUC skal bidrage til, at alle unge og voksne får mulighed for at uddanne sig og udvikle deres potentialer. Det er væsentligt, at det lykkes, både for den enkelte og for samfundet.

Visionen på Horsens HF & VUC er trefoldig, og lyder som følger:

- *At have et mangfoldigt, udfordrende og trygt læringsmiljø.*
- *At have et udviklende og berigende samarbejde både internt og eksternt.*
- *At være en synlig og central del af uddannelsesbilledet både lokalt og regionalt*

Værdier

Værdigrundlag

Medarbejdere og elever stræber efter at være ambitiøse, anerkendende og ansvarlige.

Ambitiøse

Når vi er ambitiøse både på egne og andres vegne, betyder det, at vi er engagerede, at vi yder en målrettet arbejdsindsats, og at vi hele tiden bliver klogere.

Anerkendende

Når vi er anerkendende, betyder det, at vi vægter samarbejde og dialog højt, at vi med respekt for hinanden kan være konstruktivt uenige, og at vi værdsætter hinanden.

Ansvarlige

Når vi er ansvarlige, betyder det, at vi passer på os selv, hinanden og vores skole, og at vi varetager vores forskellige opgaver med omhu.

Strategiplan

Strategi for perioden 2019-2021

Skolen arbejder med at realisere vision og formål gennem følgende fire centrale indsatsområder:

Interne relationer

Skolen vil fastholde og udvikle det gode relationsarbejde blandt medarbejdere og elever, som skolen er kendt for.

Udsyn og fremsyn

Skolen vil fastholde og udbygge det gode eksterne samarbejde og have fokus på løbende at tilpasse uddannelsestilbuddene til samfundets og elevernes behov.

HF

Skolen vil arbejde med at synliggøre HF-uddannelsen på skolen som et attraktivt uddannelsesvalg.

VUC

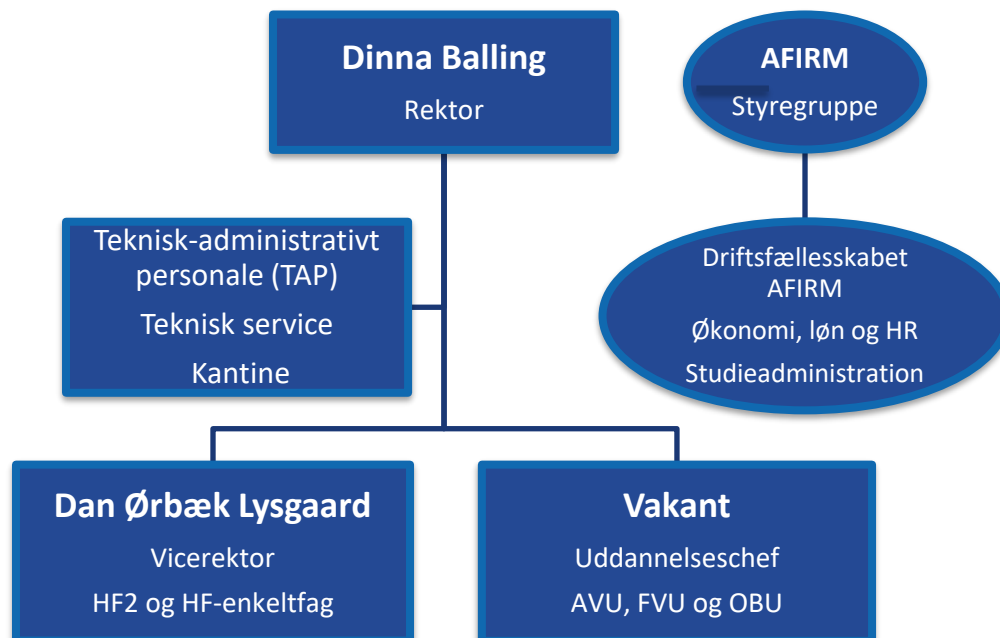
Skolen vil fastholde og udbygge skolens position som alment og forberedende voksenuddannelsessted.

Flytning til Campus-området

Skolen samarbejder tæt med de øvrige uddannelsesinstitutioner i Horsens, og en del af visionen for de kommende år er at flytte fra de nuværende ikke tidssvarende bygninger til det spændende Campus-område, hvor mange uddannelser i Horsens er begyndt at søge hen ([Link](#)). Flytningen til et nyt selvstændigt skolebyggeri i et fælles Campus-miljø giver bedre mulighed for realisering af skolens pædagogiske visioner, og det giver også anledning til at handle proaktivt med henblik på at få dannet positive synergier mellem uddannelsestilbuddene. Dette projekt kommer til at fylde rigtig meget i ledelsesarbejdet i de kommende år.

Organisering

Uddannelseschefen kommer til at indgå i skolens ledelsesteam sammen med rektor og vicerektor, som har ansvar for HF. Uddannelseschefen refererer til rektor og indgår i et ledelsesteam, hvor alle stemmer tæller ligeligt i diskussioner, til formelle såvel som uformelle ledelsesmøder.



AFIRM – det administrative fællesskab

Skolen har sammen med Randers HF & VUC og Th. Langs HF & VUC etableret et administrativt fællesskab for de tre skoler. De tre skoler har i en længere periode haft et tæt samarbejde og er afklarede på fælles værdier såvel på ledelsesniveau som på de administrative funktioner. Skolerne har strukturmæssigt og størrelsesmæssigt mange ligheder. De enkelte skolers elevtal er reduceret pga. udspaltningen til FGU og med en faldende aktivitet på HF-enkeltfag. Det er derfor fælles vurderet, at det er nødvendigt at tænke i nye veje til at sikre de rigtige medarbejderkompetencer og kvalitet i den administrative opgaveløsning. Dette indebærer blandt andet sikringen af en kompetent ledelsesinformation, så skolernes ledelse træffer kvalificerede beslutninger på ikke mindst det økonomiske område. Etableringen af AFIRM betyder, at skolens administrative medarbejdere er blevet virksomhedsoverdraget til driftsfællesskabet.

Horsens HF & VUC – anno 2020

Horsens HF & VUC har de seneste år haft faldende elevtal, og havde i 2019 641 årselever. I 2020 forventes dette at falde til ca. 500. På VUC-afdelingen er faldet primært forårsaget af en række strukturelle ændringer. I foråret 2019 var VUC-afdelingen præget af den planlagte udspaltning af aktivitet og virksomhedsoverdragelse af medarbejdere til FGU. Udspaltningen til FGU har betydet, at unge under 25 år ikke længere kan gå på AVU, FVU eller OBU på VUC. Konsekvensen er, at afdelingen som ventet har haft en betydelig nedgang i antallet af kursister. Selve tilpasningen ift. medarbejdere var forudset og forberedt, og forløb uden store vanskeligheder. For de tilbageværende medarbejdere

har udspaltningen dog betydet en periode med mange forandringer og utryghed omkring VUC's fremtid.

Skolen og dens medarbejdere er stolte af at være en del af VUC-sektoren. VUC har i mange år løftet en utrolig vigtig samfundsopgave ved at give en uddannelsesmulighed til de mange, som ikke går den direkte vej gennem uddannelsessystemet. Skolens uddannelser benyttes særligt af personer, der ikke har færdiggjort grundskolen eller en ungdomsuddannelse i det ordinære uddannelsessystem. Flere af eleverne har ufaglærte forældre, har selv hjemmboende børn eller har afbrudte uddannelsesforløb bag sig. Andre elevtyper er den sent-ankomne flygtning, den unge med en opvækst præget af misbrugsproblemer eller den unge med psykiske udfordringer. Disse mennesker får gennem VUC chancen for at få en god uddannelse, som hjælper dem videre i livet, og VUC som uddannelsesinstitution forbliver derfor trods den omtalte reduktion i antal ikke mindre samfundsrelevant.

Lærere og ledere på VUC har stor erfaring med og stor kærlighed til den mangfoldige elevgruppe og den store og dybt meningsfulde pædagogiske opgave, det er at hjælpe eleverne til at få en solid og kompetencegivende uddannelse og en bedre fremtid. Det fælles fokus på en så vigtig samfundsopgave gør ledelsesopgaven på VUC både vigtig, udfordrende og personligt berigende.

Stillingen som uddannelseschef

Uddannelseschefens ansvarsområder vil især være VUC-afdelingen, men også inden for IT og pædagogik for alle skolens lærere. Uddannelseschefen kommer derved til at have sin daglige gang på tværs af hele skolen. Uddannelseschefen kommer som udgangspunkt til at være direkte leder for 13 ansatte i VUC-afdelingen og en række IT-medarbejdere på tværs HF og VUC. Ud over at være chef for VUC vil de tværgående opgaver og ansvar for den nye chef imidlertid blive tilpasset den konkrete erfaringsbaggrund og de kompetencer, han/hun bringer med til skolen.

Opgaver og ansvar

VUC-uddannelser

Den nye uddannelseschefs primære opgave bliver at optimere uddannelsesbuddene i VUC-afdelingen. VUC-afdelingen består af de tre følgende uddannelsesbudd:

- **Almen voksenuddannelse (AVU)**
AVU giver kompetencegivende uddannelse på grundskoleniveau til voksne.
- **Ordblindeundervisning (OBU)**
OBU er et uddannelsesbudd til ordblinde i arbejde, ledige, seniorer eller under uddannelse.
- **Forberedende voksenundervisning (FVU)**
FVU henvender sig til voksne, der gerne vil blive bedre til dansk, matematik, engelsk og IT på et grundlæggende niveau i hverdagen.

AVU-opgaven er som omtalt blevet reduceret med udspaltningen af de unge til FGU, og en af de første vigtige arbejdsopgaver for den kommende uddannelseschef bliver derfor at gentænke AVU-området

for at fastholde det gode tilbud under de ændrede betingelser. Dette kan f.eks. indebære nye organisationsformer såsom værkstedsundervisning og blended learning. På ordblindeområdet har skolen i dag en stærk lokal position, som en flytning til Campus vil understøtte yderligere. Skolen har i sommeren 2020 startet HF for ordblinde, og det forventes, at aktiviteten på området vil stige i de kommende år. Aktiviteten på FVU-området er vigende, og området skal ligesom AVU-området gentænkes og omorganiseres. FVU er det uddannelsesområde, hvor skolen er mest konkurrenceudsat.

I de senere år har skolen i samarbejde med landets øvrige VUC'er gjort en stor indsats for at få gang i uddannelse af voksne i beskæftigelse (VEU). Skolen er som andre VUC-skoler i den paradoksale situation, at der er et påvist efterslæb i efteruddannelse inden for eksempelvis læsefærdigheder og IT, men det er usædvanligt svært at få gang i efteruddannelsesaktiviteterne på virksomhederne. Det bliver for den nye uddannelseschef derfor vigtigt at samarbejde med jobcentre, arbejdsløsheds-kasser og andre interessenter i forhold til denne samfundsopgave.

I ledelsen af VUC-afdelingen understøttes den kommende uddannelseschef af et planlægger-team, en OBU/FVU-konsulent og tre VUC-vejledere. Ansvarsområderne og opgaverne tilknyttet ledelsen af VUC-afdelingen, særligt i foråret 2021, indebærer mere konkret følgende:

- Eksamen og skemalægning
- Personaleledelse af 13 medarbejdere
- Studievejledning
- Organisering og opgavefordeling – nytænkning i forhold til holdudbud, holdstørrelse og lærerressourcer
- VEU og DOP
- Kontakt til VUC-team i AFIRM – udarbejdelse og tilpasning af procedurer
- Kompetenceudvikling

IT og pædagogik

Uddannelseschefens ansvar i forhold til IT og pædagogik bliver i første omgang at samarbejde med og lede en række af skolens dygtige og visionære lærere, både fra VUC-afdelingen og fra HF-afdelingen. Der bliver allerede arbejdet dedikeret med forskellige aspekter af opgaven, men skolen vil gerne sætte yderligere fokus på faglig sparring og prioritere ledelsesopbakningen til området. I tæt samarbejde med den øvrige ledelse vil det derfor på sigt være uddannelseschefens opgave at lave mere langsigtede strategier for området og skabe mere fælles retning uden at fratage lærerne motivation eller selvstændighed. Uddannelseschefen vil i arbejdet med IT og pædagogik blive understøttet af en fjernundervisningskoordinator, en pædagogisk koordinator og fire IT-vejledere.

Ansvarsområdet indebærer mere konkret følgende ansvarsområder og opgaver:

- Pædagogisk udvikling (udviklingsprojekter), pædagogisk udvalg
- Undervisningsmidler
- Kompetenceudvikling
- IT-vejledere, studieadministrative platforme (Ludus, Teams, Office 365)
- Fjernundervisning/blended learning, både skolens eksisterende tilbud på HF-enkeltfag og nye tilbud, f.eks. på AVU-afdelingen.
- Indgå i IT-drøftelser (IT-pædagogiske fællesskaber) vedrørende retning og redskaber
- Komme med inputs og ideer til, hvordan IT-infrastrukturen skal se ud

Succeskriterier

Uddannelseschefens succes i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på følgende hovedkriterier, idet situation og omstændigheder til stadighed vil sætte nye kriterier, som uddannelseschefen skal tilpasse sig:

Efter 6 måneder vil uddannelseschefen primært blive vurderet på:

1. At have etableret sig som en tillidsfuld og konstruktiv sparringspartner i ledelsesteamet og blandt de ansatte først og fremmest i VUC-afdelingen og de centrale samarbejdspartnere blandt HF-lærerne
2. At have lært Horsens HF & VUC, medarbejderne og kulturen at kende og fået skabt tillid og troværdighed om egen person
3. At have fået overblik over VUC-afdelingens udviklingsmuligheder
4. At have påbegyndt konkrete initiativer med henblik på at optimere og udvikle VUC-afdelingens uddannelsestilbud, som kan igangsættes allerede pr. august 2021

Efter 12 måneder vil uddannelseschefen endvidere blive vurderet på:

1. At have fået overblik over skolens nuværende IT og pædagogik
2. At have påbegyndt det strategiske arbejde med IT og pædagogik på tværs af skolen
3. At have etableret sig som en troværdig og god samarbejdspartner internt og eksternt

Den ideelle profil

Som ny uddannelseschef hos Horsens HF & VUC skal du være motiveret for at uddanne en mangfoldig gruppe af elever med henblik på at give dem de nødvendige kompetencer og evner til at komme videre i deres liv. Uddannelseschefen skal derfor trives med et arbejdsmiljø præget af konstruktiv dialog, transparente arbejdsprocesser og kollegial hjælpsomhed på tværs af stillinger og afdelinger. Det er et gennemgående kulturtræk på skolen og vurderes afgørende for at kunne lykkes med at udføre skolens vigtige og meningsfulde samfundsopgave.

Erfaringer og færdigheder

Den ideelle kandidat besidder i alt væsentlighed følgende erfaringer og færdigheder:

- Bredt kendskab til og indsigt især på VUC-området men også HF
- Erfaring med og interesse for pædagogisk digitalisering af undervisning
- Undervisningserfaring med skolens målgruppe
- Relevant uddannelsesmæssig baggrund
- Erfaring med ledelse
- Gode relationelle og kommunikative færdigheder – skift og tale
- Strategisk tæft – gerne erfaring med strategi- og udviklingsprocesser
- Erfaring med drifts- og økonomistyring

Personlige kompetencer og egenskaber

Den ideelle kandidat besidder i alt væsentlighed følgende personlige kompetencer og egenskaber:

Forandringsledelse:

- Udviklingsorienteret leder, der tydeligt formidler sine faglige og pædagogiske ambitioner til ledere og medarbejdere
- Inddragende og procesorienteret – anser processen som forudsætningskaber for succes
- En kompetent formidler, der kommunikerer rettidigt, transparent og inspirerende

Opgaveledelse:

- Samarbejdsorienteret – byder ind med sine holdninger og er villig til at flytte sig for kompromiset
- Delegerende og tillidsfuld, giver ansvar fra sig til både ledere og medarbejdere
- Kan træde i karakter, når situationen kalder på det

Relationsledelse:

- Ordentlig og troværdig i relationer - står på mål for sine handlinger
- Nysgerrig og inddragende - møder alle i øjenhøjde
- Er opsøgende og proaktiv i dialogen med samarbejdspartnere
- Er robust og har gennemslagskraft.

Ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes efter gældende overenskomst. Lønniveauet tager sit afsæt i ansøgerens kvalifikationer. Der forventes tiltrædelse pr. 1. februar 2021 eller snarest derefter.

Proces- og tidsplan

AKTIVITET	DATO
Annoncering / sourcing / search	20. november
Ansøgningsfrist	4. december
Indledende samtaler	9. december
Test, personvurdering og referencetagning	Ml. 1. og 2. samtalerunde
Rapportering og anden samtalerunde	17. december
Forhandling og ansættelse	December
Tiltrædelse	1. februar 2021 er snarest efter